



METALLURGIE

# FEDERATION CFE-CGC METALLURGIE

Service juridique  
6 avril 2020

## Les principales mesures de l'accord national du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19

La CFE-CGC Métallurgie a signé avec l'UIMM, ce 3 Avril 2020, un accord de branche déployant plusieurs volets de mesures en vue de faire face à l'épidémie de Covid-19.

Le premier volet réaffirme la nécessité d'un dialogue social d'entreprise avant de recourir à l'accord de branche et incite les partenaires sociaux à aborder la question d'une meilleure indemnisation de l'activité partielle.

Le deuxième volet aménage les mesures urgentes en faveur de l'emploi prévues par l'ordonnance sur les congés et repos en les améliorant : délai de prévenance, octroi des jours de fractionnement, information des salariés...

Le troisième volet concerne la période de mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des jours de congés payés qui sera circonscrite au 31 octobre 2020.

### I – Un nécessaire dialogue social qui reste prioritaire au niveau des entreprises

Les partenaires sociaux veulent promouvoir le dialogue social et la négociation comme étant le moyen privilégié et le plus proche des réalités de terrain pour faire face à la crise notamment au travers de la gestion des congés payés et du recours à l'activité partielle qui permettent de faire face aux réductions d'activités qui accompagnent la propagation de l'épidémie.

Pour cela ils mettent en place les principes suivants :

- ➔ la négociation d'entreprise **doit être privilégiée**, l'accord de branche supplétif n'intervenant qu'en l'absence d'accord d'entreprise (échec des négociations d'entreprise ou impossibilité de négocier de par l'absence de représentant du personnel, en particulier dans les TPE-PME) ;
- ➔ la négociation d'entreprise **doit être loyale** et avoir lieu, ou se poursuivre de bonne foi afin de permettre d'apporter les réponses les plus appropriées aux réalités et besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Ainsi, l'accord de branche ne remet pas en cause les négociations qui sont actuellement en cours dans les entreprises sur les mêmes sujets, celles-ci doivent se poursuivre loyalement jusqu'à leur terme.

De la même manière, l'existence de l'accord de branche ne doit pas empêcher l'ouverture d'une négociation dans l'entreprise si elle est possible.

**En conclusion :** L'accord de branche reste supplétif et la négociation doit avoir lieu dans les entreprises partout où ce sera possible pour mettre en œuvre des solutions adaptées.

## II – Des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Dans l'esprit d'atténuer les conséquences de cette crise et de préparer la reprise dans les meilleures conditions, les signataires mettent en place un certain nombre de principes et de mesures :

- ➔ les entreprises sont invitées, dans la mesure où leurs possibilités économiques et financières le permettraient, à mettre en place avec leurs partenaires sociaux, des conditions d'indemnisation de l'activité partielle plus favorables que celles de la prise en charge par l'Etat (84 % du net).

Autrement dit, dans la mesure du possible les entreprises devraient négocier la prise en charge, en tout ou partie, de la part restante (16 % du net) qui constitue une perte pour les salariés ;

- ➔ la période d'activité partielle peut être une période à privilégier pour mettre en place des actions de formations, individuelles ou collectives, à distance ou, dans le respect des conditions de santé et de sécurité, en présentiel en vue de maintenir et développer les compétences des salariés et ainsi préparer progressivement, et dans les meilleures conditions, le retour à une activité normale ;

- ➔ le nombre de jours de congés pouvant être unilatéralement **fixé ou modifié** par l'employeur sera limité à 6 jours ouvrables de congés payés par salarié (comme le prévoit l'ordonnance) mais cette possibilité sera assortie de certaines garanties et obligations :

❖ Par ordre de priorité, l'employeur devra choisir :

- d'abord, la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente (2018 – 2019),
- puis, la prise de jours de congés conventionnels acquis (congés d'ancienneté, etc...),
- et enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition (2019 – 2020) ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

❖ L'employeur devra respecter un délai de prévenance avant de fixer ou de modifier un jour de congés :

- d'au moins deux jours ouvrés pendant la période de confinement ;
- d'au moins cinq jours ouvrés en dehors de la période de confinement.

❖ L'employeur doit en informer le salarié individuellement par tout moyen ;

- ❖ L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congés dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de leur congé principal mais dans ce cas, l'attribution de jours de fractionnement prévue par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique ;
- ❖ Chaque salarié conservera le droit d'obtenir un congé d'une durée minimale de deux semaines consécutives dans la période légale de prise de congés ;
- ❖ La prise de congés payés sera favorisée pendant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille ;
- ❖ L'employeur qui veut fixer ou modifier des congés payés doit en informer par tout moyen et dans les meilleurs délais les représentants du personnel.

### **III – La période de mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des jours de congés payés**

La période pendant laquelle l'employeur peut fixer ou modifier unilatéralement les congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables des salariés est limitée dans le temps.

Ainsi, cette période exceptionnelle prend fin le **31 octobre 2020**.

- ➔ **L'ensemble des dispositions présentées n'ont donc vocation à être applicables qu'entre la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche et le 31 octobre 2020.**

Contacts juristes :

Hélène HARDY [helene.hardy@metallurgie-cfecgc.com](mailto:helene.hardy@metallurgie-cfecgc.com)

Sébastien NOLF [sebastien.nolf@metallurgie-cfecgc.com](mailto:sebastien.nolf@metallurgie-cfecgc.com)

Secrétariat :

Clara DELMAS : [clara.delmas@metallurgie-cfecgc.com](mailto:clara.delmas@metallurgie-cfecgc.com)