

Accord professionnel

**MÉTALLURGIE**

**Accord du 3 avril 2020**

relatif aux modalités d'organisation du travail  
pour faire face à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050364M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**CFE-CGC métallurgie ;**

**Fédération FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Face à la crise sanitaire majeure dont est victime la France, les signataires réaffirment le droit de chacun de préserver sa santé et de travailler en sécurité. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser le travail dans des conditions sanitaires irréprochables. De même, il est de sa responsabilité de prendre et d'appliquer les mesures qui s'imposent pour garantir le jour venu la reprise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

La propagation de l'épidémie de Covid-19 et les mesures nécessaires prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences sociales et économiques pour les entreprises de la branche de la métallurgie.

Recourir au nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle, est un des moyens pour faire face à la crise sanitaire que le pays traverse.

Faciliter la prise de jours de congés payés est un moyen d'une part, pour les entreprises d'affronter les difficultés inhérentes à cette période, de se préparer au mieux à une reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront et, d'autre part, pour les salariés de préserver leur pouvoir d'achat par le versement d'une indemnité de congés payés.

Les signataires ont convenu de prévoir des dispositions relatives à la prise et à la modification des jours de congés payés, afin de permettre aux entreprises de prévenir et de limiter les conséquences de la crise liée au Covid-19. En outre, ils rappellent que lorsque les salariés sont placés

en activité partielle ou en congés payés, ils ne doivent pas travailler ni répondre aux sollicitations de leur employeur.

Conscients de la période difficile traversée tant par les entreprises que les salariés, cette négociation poursuit aussi l'objectif de permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de congés au cours de la période estivale à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre IV du livre 1<sup>er</sup>, de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

## **Article 2 | Un dialogue social d'entreprise adapté pour faire face à la crise**

L'intérêt du dialogue social en entreprise est notamment de trouver le consensus entre les parties concernées par un sujet qui les rassemble. Il doit, par construction, générer l'adhésion de chacun dans la résolution des problématiques et permettre de renforcer la cohésion au sein de l'entreprise. Sa qualité favorise l'implication de tous et des salariés en particulier.

Hormis les motifs légaux de négociation obligatoire, le niveau retenu pour engager le dialogue social dépend de la nature des sujets et de la difficulté rencontrée par les acteurs de terrain.

Concrètement, le dialogue social en période de crise est un levier essentiel pour trouver des solutions. Face au risque de propagation du Covid-19, certaines réponses dépendent des pouvoirs publics tandis que d'autres peuvent être fournies par la branche ou encore directement par l'entreprise.

Dans la période difficile que les salariés et les entreprises vivent actuellement, de nombreuses difficultés organisationnelles se posent. Aussi, les entreprises doivent, grâce au dialogue social, voire à la négociation, mettre en œuvre des solutions adaptées. La gestion des congés payés, comme le recours à l'activité partielle, font partie des réponses pour faire face aux réductions d'activités qui accompagnent la propagation de l'épidémie. La négociation d'entreprise, mieux qu'aucune autre, doit être loyale et permettre d'apporter les réponses les plus appropriées.

Aussi, les parties signataires souhaitent que la négociation d'entreprise soit privilégiée afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise en raison, notamment, de l'échec des négociations d'entreprise ou, de l'impossibilité de négocier de par l'absence de représentant du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

En outre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises, celles-ci doivent se poursuivre loyalement.

Compte tenu de l'urgence, les modalités de négociation pourront être aménagées.

## **Article 3 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation pour préparer la reprise dans les meilleures conditions**

Les signataires réaffirment, par le présent accord, leur volonté de se mobiliser activement pour faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises sont confrontées, en privilégiant les actions qui permettent de préserver la santé et la sécurité des salariés, de maintenir leurs compétences et de sauvegarder l'emploi industriel.

À ce titre, le nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle constitue l'un des outils pouvant être mobilisé pour faire face à une période de baisse d'activité ou de fermeture temporaire d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier. Le dispositif d'activité partielle s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Compte tenu de leurs possibilités économiques et financières, les entreprises sont invitées à rechercher avec les partenaires sociaux, au-delà de la préservation de l'emploi, une évolution des conditions d'indemnisation de l'activité partielle pour en atténuer ses impacts négatifs.

La période d'activité partielle peut être mise à profit pour maintenir et développer les compétences des salariés, en particulier par la mobilisation d'actions de formation mises en œuvre, à distance, dans le cadre du plan de développement des compétences. Une attention particulière est portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, ainsi qu'aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises en prévision des transformations futures.

D'autre part, lorsque les conditions de sécurité et de santé des salariés (télétravail, distances de sécurité, gestes barrière...) sont irréprochables, garanties et appliquées tel que prévu dans le préambule, l'action de formation peut également être mise en œuvre in situ, au sein de l'entreprise, le cas échéant en situation de travail. Dans le prolongement, les signataires incitent l'OPCO 2i à prévoir le déploiement d'actions de formation collectives à destination des salariés des TPE et PME.

Les signataires souhaitent ainsi préparer progressivement, et dans les meilleures conditions, le retour à une activité normale.

#### **Article 4 | *Nombre de jours de congés visés***

Le nombre de jours de congé pouvant être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur dans les conditions prévues par le présent accord et par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre IV du livre 1<sup>er</sup>, de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, est limité à 6 jours ouvrables par salarié.

#### **Article 5 | *Période de mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des jours de congés payés***

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou de modifier des dates de prise de 6 jours ouvrables de congés payés doivent permettre aux entreprises de faire face à l'urgence de la situation liée à l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions n'ont donc vocation à être applicables qu'entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 octobre 2020.

#### **Article 6 | *Fixation et modification de la prise de jours de congés payés***

L'employeur peut unilatéralement imposer la prise ou décider de modifier unilatéralement les dates de congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire n'ait été déclaré et pendant toute cette période de crise sanitaire dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- d'abord, la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente ;

- puis, la prise de jours de congé conventionnels acquis (congrés d'ancienneté, etc.) ;
- et enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

L'usage de cette disposition ne remet pas en cause le droit de chaque salarié de la métallurgie d'obtenir un congé d'une durée minimale de 2 semaines consécutives dans la période légale de prise de congés.

Par ailleurs, l'employeur veille à favoriser la prise de congés payés pendant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille, notamment lorsque ce dernier est un proche aidant tel que défini à l'article L. 3142-16 du code du travail.

La période de congés choisie par l'employeur, dans les conditions prévues par le présent accord, prend fin le 31 octobre 2020.

### **Article 7 | Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés**

Les jours de congés payés peuvent être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance :

- d'au moins 2 jours ouvrés pendant la période de confinement ;
- d'au moins 5 jours ouvrés en dehors de la période de confinement.

Ces délais de prévenance s'appliquent pour la fixation des jours de congé pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture.

### **Article 8 | Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés**

L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congé dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de leur congé principal.

En cas de fractionnement du congé principal du salarié, l'attribution de jours de fractionnement prévue par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique.

Lorsque l'employeur entend mettre en œuvre les dispositions du présent accord, il en informe par tout moyen et dans les meilleurs délais les représentants du personnel.

### **Article 9 | Modalités d'information des salariés**

L'information du ou des salariés concerné(s) par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidée par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 7 du présent accord.

### **Article 10 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, et prendra fin le 31 octobre 2020.

### **Article 11 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 12 | Suivi**

Les signataires conviennent de se rencontrer dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

## **Article 13 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 14 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 15 | Extension**

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 3 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)