

## **Accord du 8 avril 2020**

*(Non étendu, applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 octobre 2020)*

### **Signataires :**

#### **Organisation(s) patronale(s) :**

Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent  
Fédération de l'Horlogerie

#### **Syndicat(s) de salariés :**

Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT  
FGMM CFDT  
Fédération de la Métallurgie CFTC  
Fédération de la Métallurgie FO  
Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE  
CGC  
Fédération Nationale Encadrement Commerce Services CFE CGC

### **Il a été convenu ce qui suit**

#### **Préambule :**

Les signataires s'accordent pour reconnaître l'impact extrêmement grave de la crise sanitaire liée au virus Covid-19 sur les entreprises œuvrant dans le périmètre de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ainsi que de l'horlogerie.

Toute la chaîne de valeur est touchée, des ateliers de fabrication aux points de vente, avec un recours au chômage partiel très conséquent suite à la conjonction de différents facteurs : La rupture d'approvisionnements suite à la suspension d'activités connexes, l'impossibilité pour de nombreuses entreprises d'adapter rapidement et efficacement leurs outils de production aux nouvelles exigences sanitaires, le confinement prolongé des salariés et la fermeture des points de vente.

Face à l'arrivée de cette crise sanitaire, la priorité absolue des entreprises de la filière a, tout de suite, été la protection sanitaire des salariés. Elles ont ainsi, pour certaines avant même l'annonce officielle des mesures de confinement, décidé d'arrêter au plus tôt l'activité lorsque les conditions de sécurité sanitaire n'étaient plus en mesure d'être garanties pour leurs employés, alors même qu'elles n'y étaient pas contraintes par l'arrêté de fermeture. Cette démarche responsable afin de protéger la santé et la sécurité des salariés a conduit nombre d'entreprises à solliciter le recours au chômage partiel dès le début de la crise sanitaire et à connaître, de fait, une période d'inactivité plus longue.

Les partenaires sociaux conviennent que les conditions de redémarrage de l'activité, tant dans les ateliers de production, que dans les activités de distribution et des sièges, restent extrêmement incertaines et que la reprise d'activité sera, selon toute vraisemblance, très partielle et progressive, et ce d'autant que les conditions de travail devront être aménagées dans certains services au vu de la nouvelle doctrine sanitaire.

Dans cette optique, et afin de favoriser la reprise de l'activité dans des conditions optimales, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont souhaité mettre en place un accord permettant le recours provisoire à des dispositifs issus des nouvelles possibilités législatives et réglementaires.

Cet accord vise donc à permettre aux entreprises de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et de l'Horlogerie de procéder aux ajustements nécessaires relatifs à la prise des congés payés des salariés concernés.

Ces nouvelles possibilités témoignent pleinement de l'intention des partenaires sociaux de s'associer à une gestion responsable des mesures mises en place par les entreprises de la filière et par l'État, notamment sur le niveau de l'indemnisation en cas de recours à l'activité partielle, désormais placé à 70% du salaire brut (soit environ 84% du salaire net), étant rappelé que l'octroi du contingent d'heure pouvant être indemnisé par l'Etat suppose que l'entreprise démontre les mesures mises en place pour limiter au maximum le recours à l'activité partielle.

Elles expriment l'engagement de la filière à inciter les entreprises de la filière à maintenir, autant que leur trésorerie le permet, les salaires dans une période de profonde incertitude pour assurer la stabilité financière des salariés et leur permettre d'être préservés autant que possible des conséquences économiques liées à la crise sanitaire.

Enfin, ce dispositif conventionnel permettra aux employeurs de mieux s'adapter au rythme de la reprise tout en préservant la stabilité sociale et le maintien dans l'entreprise des compétences et des savoir-faire.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures d'urgence et des dispositions législatives et réglementaires successives prises à la suite des déclarations du Président de la République le 12 mars 2020 et du Premier Ministre le 19 mars 2020 annonçant la crise sanitaire à laquelle est confrontée la France et causée par l'épidémie de covid-19.

Elles ont pour finalité de permettre la mise en œuvre, à titre dérogatoire, d'aménagements aux dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés.

Cet accord a un caractère supplétif. Les parties signataires incitent donc les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise. A défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord. Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions différentes, que cet accord soit antérieur ou postérieur à la date d'effet du présent accord dès lors que cet accord d'entreprise ou d'établissement aura été conclu dans des conditions respectueuses de la loyauté des négociations (nombre de réunions,

informations nécessaires à la négociation...).

Les partenaires sociaux entendent également permettre aux salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif COVID-19, de pouvoir prétendre à une indemnisation complémentaire destinée à maintenir leur salaire au-delà de l'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Pour ce faire, ils ouvrent conjointement au présent accord, une négociation sur les conditions du maintien de salaire par l'employeur, en prévoyant notamment une majoration sous condition et sous réserve de son applicabilité au vu des textes en vigueur.

## **TITRE I – Fixation ou modification des dates de congés payés**

### *Article 1 – Principe*

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L.3141-16 -2° du code du travail, la prise des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables d'une partie des congés payés correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation. Dans ce cas, cette faculté est subordonnée au respect par l'employeur d'un délai de prévenance ramené à 4 jours.

Les jours de congés initialement posés entre le 15 mars 2020 et la fin de la période de référence seront utilisés pour le calcul de ces 6 jours maximum à mobiliser.

### *Article 2 – Modalités*

#### ARTICLE 2-1 – CAS GÉNÉRAL

L'employeur peut fixer ou modifier, dans la limite de 6 jours ouvrables, les dates de congés des salariés soit préalablement, soit postérieurement à la date de la demande d'autorisation de mise en activité partielle des salariés concernés. Quand il existe, le CSE est informé préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Les jours de congés mobilisés dans le cadre de ce dispositif seront, dans l'ordre de priorité suivant :

- Les congés payés acquis et non pris sur la période de référence ;
- Les congés d'ancienneté d'origine conventionnelle ou résultant d'accord d'entreprise ;
- Les congés payés acquis et à prendre par anticipation ;

#### ARTICLE 2-2 – SALARIÉS N'AYANT PAS ACQUIS LA TOTALITÉ DE LEURS DROITS A CONGÉS PAYÉS SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Tout salarié n'ayant pas acquis la totalité de ses droits à congés payés sur la période de référence verra le nombre de jours que l'employeur pourra fixer ou modifier réduit selon les modalités suivantes :

- En dessous de 10 jours acquis : Pas de possibilité de fixer ou modifier les jours de congés payés

- De 10 à 19 jours acquis : 2 jours maximum pouvant être fixés ou modifiés
- De 20 à 29 jours acquis : 4 jours maximum pouvant être fixés ou modifiés

#### ARTICLE 2-3 – RÉPARTITION & POSSIBILITÉ DE FRACTIONNEMENT

L'employeur peut décider de fractionner en plusieurs fois, et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise des dits congés.

### *Article 3 – Information du salarié*

Chaque salarié sera informé par tout moyen de la date imposée de prise des congés payés et du nombre de jour concernés.

#### **TITRE II – Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent accord qui vise à aménager les dispositifs relatifs à la prise de congés, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **TITRE III – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

#### **TITRE IV – Date d'effet – Durée - Extension**

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération BJOC étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.