

## **Accord du 14 avril 2020**

*(Non étendu, applicable à compter de sa signature  
jusqu'au 30 septembre 2020)*

### **Signataires :**

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

DLR

SEDIMA

FNAR

#### **Syndicat(s) de salariés :**

FGMM CFTD

Fédération Nationale Encadrement Commerce Services CFE CGC

Fédération de la Métallurgie CFTC

Fédération de la Métallurgie FO

### **PREAMBULE**

Face à la crise sanitaire majeure qui touche la France, les signataires du présent accord 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 adaptées et conformes aux recommandations des pouvoirs publics tout comme de prendre et d'appliquer les mesures qui s'imposent pour garantir au moment venu la reprise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

La propagation de la pandémie 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 notre branche. Les entreprises se trouvent confrontées à une baisse drastique et très critique de leur activité. L'activité pièces et services après-vente fonctionne à moins de 50 % et principalement pour les interventions urgentes. Par ailleurs, toute l'activité commerciale de l'ensemble de nos secteurs professionnels est pratiquement à l'arrêt.

Face à la crise sanitaire, le recours au nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle, est un des moyens pour les entreprises de faire face aux difficultés qu'elles rencontrent actuellement, et de préserver l'emploi des salariés.

De plus, faciliter la prise de jours de congés peut permettre aux entreprises d'affronter les difficultés pendant la période de crise sanitaire et de se préparer au mieux à une reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront.

### **Article 1 – Un dialogue social adapté pour faire face à la crise**

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche au service de l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.

Ils souhaitent pour les entreprises dotées d'instances représentatives du personnel que la négociation d'entreprise soit privilégiée afin que l'accord de branche joue son rôle supplétif. Ainsi, l'accord de branche ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises ; celles-ci devant se poursuivre loyalement.

### **Article 2 – Mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés**

Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, le nombre de jours de congés pouvant être unilatéralement fixés ou modifiés par l'employeur dans les conditions prévues par le présent accord est limité à 6 jours ouvrables par salarié si ce dernier a 6 mois d'ancienneté et plus.

Pour le salarié qui a moins de 3 mois d'ancienneté aucun jour de congés ne pourra être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur. Pour le salarié dont l'ancienneté est comprise entre 3 et moins de 6 mois, l'employeur ne pourra pas imposer ou déplacer plus de 3 jours ouvrables des congés payés qu'ils auraient acquis.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié qui détermine le nombre de jours de congés pouvant être fixés ou modifiés par l'employeur, il convient de se placer à la date de signature du présent accord.

#### **Article 2-1 – Période de mise en œuvre de ces mesures exceptionnelles**

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou de modifier des dates de prise de ces congés payés doivent permettre aux entreprises de faire face à l'urgence de la situation engendrée par l'épidémie de COVID-19.

En conséquence, la période durant laquelle les congés pourront être imposés ou décalés s'étend du 16 mars au 30 septembre 2020

#### **Article 2-2 – Fixation et modification de la prise de congés payés**

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 congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation ; étant précisé que les congés déjà posés par les salariés entre le 16 mars et la date d'entrée en vigueur du présent accord viennent en déduction des 6 jours imposables unilatéralement par l'employeur et ne peuvent ainsi s'y ajouter.

L'usage de cette disposition ne remet pas en cause le droit de chaque salarié de la branche d'obtenir un congé d'une durée minimale de deux semaines consécutives dans la période légale de prise de congés sous réserve de l'existence de droits suffisants.

Par ailleurs, l'employeur s'efforce à favoriser la prise de congés payés durant 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 dans l'article L.3142-16 du Code du travail.

### **Article 2-3 - Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés**

Les jours de congés payés, visés à l'article 2, peuvent être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect du délai de prévenance :

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

### **Article 2-4 – 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 congés dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de son congé principal.

En cas de fractionnement du congé principal du salarié, l'attribution de jours de fractionnement par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique à partir du 1<sup>er</sup> novembre.

Les dispositions exceptionnelles relatives aux congés payés prévues par cet accord prendront fin au 30 septembre 2020.

### **Article 2-5– Modalités d'information des salariés**

L'information du ou des salariés concerné(s) par les mesures de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer une date certaine et l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 2-3 du présent accord.

L'employeur devra porter à la connaissance du CSE le présent accord.

## **Article 3 – Dispositions urgentes en faveur de l’emploi et de la formation**

### **Article 3-1 - Enjeux**

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 dans la branche. Le nouveau dispositif d’activité partielle constitue l’un des outils pouvant être mobilisé pour faire face à cette période de baisse d’activité ou de fermeture temporaire.

### **Article 3-2 – Recommandation aux entreprises qui recourent au chômage partiel**

Au-delà de la préservation de l’emploi, les entreprises recherchent, selon leurs possibilités financières, les moyens d’améliorer le niveau d’indemnisation de l’activité partielle pour en atténuer les impacts négatifs pour les salariés.

### **Article 3-3 – Incitation au développement des compétences des salariés**

La période d’activité partielle peut ainsi 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 de compétences.

A ce titre, une attention particulière pourra être accordée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions technologiques ainsi qu’aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises en prévision des transformations futures.

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

## **Article 4 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations signataires 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.

## **Article 5 – Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Sous réserve de l’exercice du droit d’opposition dans les conditions définies par la loi, le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En cas de demande de révision, il sera fait application de l’article 1. 21 de la convention collective.

Son contenu ne nécessite pas que des dispositions spécifiques soient prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent accord et le déposer au conseil de prud'hommes.

### **Article 6 - Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article 1.21 de la convention collective.

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