

SYNTHESE - Accord de branche du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de covid-19

- L'accord national de branche précise, dans son préambule, qu'il a pour objet de faciliter la prise de jours de congés payés ; il s'agit d'un moyen permettant de faire face aux difficultés résultant de cette crise sanitaire, de se préparer à la reprise dès que les conditions de santé publique la rendront possible, et de préserver le pouvoir d'achat des salariés grâce au versement d'une indemnité de congés payés.
- **Cet accord s'applique directement à toutes les entreprises relevant de la métallurgie.** Cet accord intervenant dans un contexte très particulier de crise sanitaire et de difficultés économiques, il est néanmoins **proposé** de favoriser le dialogue social en **priviliégiant la négociation d'entreprise lorsque celle-ci est possible**. De plus, si des négociations sur ce sujet sont en cours au niveau de l'entreprise, celles-ci doivent **se poursuivre loyalement**, et pourront aboutir, en cas d'échec, à l'application de l'accord de branche.
- Lorsque l'employeur entend mettre en œuvre les dispositions dudit accord il en **informe les représentants du personnel** par tout moyen et dans les meilleurs délais (art. 8, al 3). **Aucune consultation du CSE n'est requise**
- Concernant la **fixation et la modification des dates de congés**, la limite maximale prévue par l'ordonnance du 25 mars 2020, soit 6 jours ouvrables, est retenue. Ainsi, **6 jours ouvrables de congés payés au total** peuvent donc être **fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur** dans les conditions dérogatoires prévues par ledit accord (art. 4). L'accord précise que l'employeur **doit fixer la prise de congés payés selon l'ordre de priorité suivant** (art. 6, al 2) :
 - d'abord les congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente
 - puis les congés conventionnels acquis, comme par exemple les congés d'ancienneté
 - et enfin les congés payés acquis au cours de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire à une prise de congés payés par anticipationPar ailleurs, les jours de congés que l'employeur peut unilatéralement modifier sont ceux qui ont été positionnés avant que l'état d'urgence sanitaire ait été déclaré, mais aussi tous ceux qui ont été positionnés pendant toute cette période (art. 6, al 1).
- L'accord prévoit que la fixation et la modification des dates de congés payés doivent se faire dans le respect d'un **délai de prévenance**, lequel est **différent selon que l'on se situe en période de confinement ou hors période de confinement** :
 - Le délai à respecter est d'au moins **2 jours ouvrés** pendant la période de confinement
 - Le délai est d'au moins **5 jours ouvrés** en dehors de cette période de confinement (art. 7)Ce délai de 2 ou 5 jours ouvrés s'applique quelles que soient les modalités de prise des congés, que ce soit des congés pris par roulement ou par fermeture. Pour rappel, les jours ouvrés correspondent aux jours d'ouverture de l'entreprise et non aux jours en principe travaillés par le salarié. Ainsi, dans une entreprise qui fonctionne du lundi au vendredi, il y a 5 jours ouvrés correspondant aux jours de travail de l'entreprise.
Exemple : Dans une entreprise qui fonctionne du lundi au vendredi, pour respecter un délai de

2 jours ouvrés, l'information communiquée le lundi 20 avril peut prendre effet à compter du jeudi 23 avril 2020. Pour le respect du délai de 5 jours ouvrés, en cas d'information communiquée le lundi 20 avril, le congé peut être effectif dès le mardi 28 avril.

- Une **information individuelle** doit être effectuée. Tenant compte des circonstances particulièrement exceptionnelles, cette information peut se faire par **tout moyen** pourvu qu'elle permette d'assurer une information individuelle du ou des salariés concernés par la mesure **dans le respect du délai de prévenance** applicable (art. 9). Il est donc possible d'informer les salariés par tout moyen, que ce soit par affichage si l'activité est maintenue, par mail avec accusé de réception, par sms etc. Il est toutefois déconseillé d'utiliser le courrier avec accusé de réception (LRAR) car, compte tenu du fonctionnement perturbé de La Poste, le délai d'information de 2 ou 5 jours ouvrés risque de varier selon les salariés, en fonction de la date de réception du courrier par chacun d'eux. Les mails et les sms peuvent être privilégiés en pratique, dans le respect des règles relatives à la protection des données personnelles des salariés.
- L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié si la fixation ou la modification des dates de congés dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un **fractionnement des jours de congés payés** (art. 8, al 1). Concernant l'attribution de jours supplémentaires de fractionnement en cas de prise d'une partie du congé principal au-delà du 31 octobre, l'accord national de branche énonce que les règles concernant l'attribution de ces jours prévues par les dispositions légales et conventionnelles **continuent de s'appliquer sans changement** (art. 8, al 2). Ainsi, s'agissant des jours supplémentaires pour fractionnement, continuent de s'appliquer les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, lesquelles conduisent à attribuer ou non des jours supplémentaires pour fractionnement. A défaut de telles dispositions conventionnelles propres à l'entreprise, ce sont les dispositions légales prévues aux articles L. 3141-23 du Code du travail qui s'appliquent.
- L'utilisation par l'employeur de ces possibilités de fixation ou de modification dérogatoires des jours de congés ne remettent pas en cause le droit de chaque salarié relevant de la branche de la métallurgie à bénéficier d'une période de congé **d'au moins deux semaines au cours de la période légale de prise**, soit entre le 1er mai 2020 et le 31 octobre 2020 (art. 6, al 3). Enfin, les partenaires sociaux ont introduit une disposition qui a pour objet **d'inciter les entreprises à veiller à ce que les salariés puissent prendre un congé au cours de la période estivale à venir**. Cette disposition a pour principal objectif de leur permettre de bénéficier d'une période effective de repos en famille.
- La période de prise des congés payés fixés ou modifiés selon les modalités dérogatoires de l'accord national prend fin au **31 octobre 2020** (art. 5).