Information Juridique

Le 7 avril 2020
Information juridique
SOCIAL

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AUX DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES PRISES DANS LE CONTEXTE D'EPIDEMIE DE COVID 19

Nous vous informons que, malgré le contexte exceptionnel de COVID 19, et afin de pouvoir répondre aux besoins exprimés, auprès de la FNSA, par les entreprises de moins de 50 salariés ou en carence de Comité Social et Economique, tous les syndicats de salariés et la FNSA ont décidé de se réunir dans les meilleurs délais pour répondre à la proposition des pouvoirs publics de négocier un accord collectif permettant aux entreprises d'imposer ou modifier la prise de 6 jours ouvrables de congés payés. (Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos).

Cet accord de branche, ciblé sur cette typologie d'entreprises, a pour objectif de pouvoir les aider à préserver leur économie, leurs réserves financières, et de leur éviter le recours à l'activité partielle en privilégiant, pour leurs salariés, une mise en congés payés sans perte de rémunération.

1. Que prévoit l'accord de branche ?

Après avoir échangé avec vos salariés sur la possibilité de prendre des congés payés pour faire face à la situation d'épidémie, et en l'absence d'accord, cet accord de branche vous permet, de manière unilatérale, **d'imposer ou de modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables**.

Pour rappel, en l'absence d'accord collectif, l'employeur détermine les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles : fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois qui précède la date de départ (sauf « circonstances exceptionnelles ») et impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié.

2. Quelles sont les entreprises concernées ?

Cet accord est applicable aux entreprises adhérentes à la FNSA (en attendant l'extension de l'accord), entrant dans le champ d'application de la CCN assainissement et maintenance industrielle et dont l'effectif est **inférieur à 50 salariés ou en carence de Comité Sociale et Economique**.

3. De quels jours de congés payés s'agit-il ?

Il s'agit des jours de congés payés **acquis à prendre avant le 30 avril 2020** (période de prise des congés payés prévue par l'article 7.1 de la CCN AMI) ou **acquis et à prendre entre le 1er mai 2020 et le 30 avril 2021**.

Si l'accord prévoit que l''employeur peut également fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. Il a aussi été précisé que, dans la mesure du possible, il convient de respecter l'article L.3141-23 du code du travail qui prévoit que la fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1er mai et le 31 octobre.
Ceci afin de permettre au salarié de **conserver un congé d'été en continu**.

La période de congés imposée ou modifiée **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020**.

4. Quel est le délai de prévenance à respecter vis-à-vis du salarié?

L'employeur doit respecter **un jour franc** de délai de prévenance. Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le lendemain de l'événement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.
Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.

5. A partir de quand s'applique l'accord ?

L'accord de branche précise, à son article 4, qu'il est applicable à compter de sa signature, le 3 avril 2020. Néanmoins, il convient de respecter le délai d'opposition de 15 jours avant de pouvoir demander à la DGT d'enregistrer l'accord, **soit le 19 avril prochain** (il s'agit du délai pendant lequel les organisations syndicales représentatives majoritaires non signataires peuvent faire opposition). Une fois l'accord enregistré, il sera applicable aux entreprises adhérentes à la FNSA, dès sa signature, de manière rétroactive, **soit le 3 avril 2020**.

RAPPEL

A côté de cet accord de branche, il convient de rappeler que la loi (ordonnance susmentionnée) vous permet, sans accord collectif, de fixer, unilatéralement, des RTT et autres jours de repos (forfait jours, CET si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 »).Cette faculté n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise en raison de l'épidémie. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

Jours de repos concernés : L'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui :

- *de jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail ou du dispositif réglementaire applicable en l'absence d'accord (Articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail) ;*
- *de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours (Article. L. 3121-64 du code du travail);*
- *de jours de RTT « ancienne formule » (entreprises continuant à appliquer un ancien accord de RTT, maintenu en vigueur après la loi « démocratie sociale et temps de travail » du 20 août 2008)*

Il peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.
De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.
Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

Nous restons disponibles si vous souhaitez des précisions complémentaires.

Contact :
Samantha FOULON Samantha.foulon@fnsa-vanid.org