



**Service Juridique, Fiscal et Social**

PARIS, le 14 avril 2020

## COVID 19

### L'UNICEM SIGNE UN ACCORD DE BRANCHE SUR LES CONGES PAYES

Dans une note du 30 mars, nous vous informions des dispositions d'une ordonnance du 25 mars 2020 déterminant des mesures spécifiques et dérogatoires, en matière de congés payés et de durée du travail dans le cadre de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales pour les entreprises.

Dès la parution de cette ordonnance, l'UNICEM a engagé une négociation paritaire avec les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle.

Cette négociation vient d'aboutir à la signature d'un accord avec la CFDT et la CFTC. Cet accord s'applique à toutes les entreprises **adhérentes** relevant du champ conventionnel des industries de carrières et matériaux de construction, mais aussi de l'industrie du béton et de la fabrication de la chaux.

Toutefois, nous attirons votre attention sur le fait que certaines organisations syndicales non-signataires nous ont informés vouloir exercer leur droit d'opposition, droit qui leur est ouvert jusqu'au 25 avril. Dans ce cas, l'accord sera réputé n'avoir jamais été écrit et ne sera plus applicable. Nous vous en tiendrons informés à cette date.

**En l'absence d'opposition, l'accord sera donc applicable à compter de sa date de signature, soit le 9 avril 2020.**

3, rue Alfred Roll - 75849 PARIS CEDEX 17

Tél. 01 44 01 47 01 - Fax 01 40 54 03 28 - Site internet : [www.unicem.fr](http://www.unicem.fr) - E-mail : [contact@unicem.fr](mailto:contact@unicem.fr)

N° SIRET 784717043 00011 - CODE APE 9411 Z

Il convient de souligner que pour pouvoir mettre en œuvre le confinement décidé par le gouvernement, les entreprises doivent généraliser le télétravail<sup>1</sup> pour tous les salariés dont l'emploi le permet et lorsque cela est possible.

Pour le reste du personnel en activité, la priorité des entreprises de la branche doit être de le protéger par tous les moyens disponibles mis à leur disposition, l'objectif poursuivi étant en effet de limiter les effets de la crise sanitaire sur l'ensemble du personnel, et d'éviter ou de retarder, autant que faire se peut la mise en place du dispositif de l'activité partielle, pouvant conduire à une diminution de la rémunération des salariés concernés.

Il est également important de rappeler que les entreprises ont également la faculté d'adapter dans les conditions de droit en vigueur, et dans la limite de 10 jours au total :

- les modalités de la prise des repos acquis au titre du repos compensateur de remplacement ainsi qu'au titre de la contrepartie obligatoire en repos lorsque les salariés peuvent y prétendre.
- les modalités de prise des droits affectés au compte épargne temps, qui peuvent être utilisés par la prise de jours de repos,
- les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail, ou de repos dans le cas d'application d'une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces dispositions qui peuvent être mises en œuvre unilatéralement par l'entreprise, peuvent toutefois faire l'objet d'un accord d'entreprise si elle le souhaite.

\*\*\*

## Quels sont les congés payés visés par l'accord de branche ?

L'accord de branche s'adresse aussi bien :

- aux congés payés acquis (en règle générale, sur la période 2018/2019) qui doivent être soldés avant le 31 mai 2020 ;
- qu'aux congés payés en cours d'acquisition (soit sur la période 2019/2020), c'est-à-dire les congés qui peuvent être pris par anticipation.

## Quel est le nombre de jours de congés payés que l'employeur peut imposer ?

L'entreprise peut imposer au maximum la prise de **6 jours ouvrables de congés payés**, sous réserve de respecter un délai minimal de prévenance de 3 jours ouvrés.

Ces congés payés peuvent être pris de façon continue ou discontinue.

---

<sup>1</sup> A ce sujet, il convient de rappeler que les heures de télétravail ne peuvent pas donner lieu à une demande de prise en charge et d'indemnisation au titre de l'activité partielle.

## Que peut décider l'entreprise ?

En application de l'accord de branche, l'employeur peut décider :

- d'imposer, dans la limite de 6 jours ouvrables les dates des congés payés dès lors qu'ils n'étaient pas posés,
- d'imposer, dans la limite de 6 jours ouvrables, la prise de congés payés acquis par anticipation.

**A NOTER** : la loi permet également, au titre des circonstances exceptionnelles, de modifier la date des congés payés déjà posés et acceptés, sans avoir à respecter le délai minimal de prévenance d'un mois.

Par ailleurs et en application de l'accord de branche, l'entreprise peut aussi :

- fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés payés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

**A NOTER** : les jours de congés payés par anticipation ouvrent droit aux congés supplémentaires de fractionnement, dès lors qu'une partie du congé payé, dit congé principal de 12 jours ouvrables, est pris pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

## Quelle est la date d'application de l'accord ?

**En l'absence d'opposition**, l'accord s'applique à compter de sa signature, soit **à compter du 9 avril 2020**.

L'accord a été conclu pour une durée déterminée jusqu'au 24 mai 2020. Il pourra être renouvelé, notamment en cas de prolongation de l'état d'urgence sanitaire.

**La période et la prise de congés payés imposée ou modifiée doivent être fixées avant la date du 31 mai 2020, sans pouvoir s'étendre au-delà du 31 août 2020.**

En effet, le dispositif conventionnel mis en place vise à atténuer les conséquences financières de l'activité partielle, en permettant un maintien de la rémunération des salariés par fixation de ces 6 jours de congés payés. Cette possibilité est donc limitée dans le temps.

C'est la raison pour laquelle, l'accord stipule que l'employeur décomptera alors de cette limite de 6 jours, lorsque l'équité le justifie, les congés payés pris par les salariés depuis le 12 mars 2020.

## Quels sont les cas particuliers ?

Pour les salariés pour lesquels le télétravail a pu être mis en place :

L'entreprise est aussi autorisée, au regard de l'activité qui leur est demandée, à fixer les modalités de prise des congés payés dans la limite précitée de 6 jours ouvrables, par mesure d'équité avec le reste du personnel de l'entreprise pour lequel le télétravail ne peut être mis en place.

Pour les salariés qui seraient placés en activité partielle :

La mise en congés payés acquis ou en cours d'acquisition, permet de retarder cette mise en activité partielle et ainsi de maintenir la rémunération du salarié concerné le plus longtemps possible.

## Quelle est la procédure à suivre si l'entreprise dispose d'institutions représentatives du personnel ?

Dans les entreprises dotées d'un CSE, et/ ou disposant d'un délégué syndical, l'employeur devra procéder à une **information et une consultation des membres du CSE et/ ou du délégué syndical, en respectant un délai de convocation de 3 jours**. Cette information et consultation pourront se tenir au niveau de l'instance centrale lorsqu'elle existe

Pour les entreprises qui sont dotées d'un CSE, et/ ou disposant d'un délégué syndical, elles peuvent, le cas échéant par accord d'entreprise, adapter ou modifier le présent accord notamment pour préciser la situation des salariés ayant pris ou posé des congés payés avant l'entrée en vigueur du présent accord.

**A NOTER** : Dans les entreprises ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel, l'accord est d'application directe, il s'impose aux dispositions conventionnelles existantes.

## Qu'est-il possible de faire d'ici au 25 avril ?

Comme nous l'indiquions en préambule, l'entrée en vigueur de l'accord sera pleinement définitive après le délai laissé aux organisations syndicales non-signataires d'exercer leur droit d'opposition, soit le 25 avril.

Dans l'intervalle, les entreprises peuvent consulter leur CSE ou délégué syndical et notifier aux salariés concernés les agendas des congés imposés.

Ces démarches seront naturellement non avenues si l'accord était annulé.

En revanche, la prise effective de congés imposés jusqu'à cette date mettrait les entreprises dans une situation complexe car en cas d'annulation de l'accord, ses effets seraient rétroactivement nuls d'un point de vue juridique alors que les entreprises ne seront plus en mesure d'annuler rétroactivement des congés déjà pris. Par conséquent, nous le déconseillons.

*Nous vous remercions de votre attention et vous demandons de bien vouloir nous faire remonter les difficultés que vous pourriez rencontrer à l'adresse suivante : [juridique@unicem.fr](mailto:juridique@unicem.fr)*

**Destinataires : Adhérents**