

# Accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie

## Table des matières

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>2</b>
<b>TITRE I – MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI PAR LA VOIE D'UN DOCUMENT HOMOLOGUE</b> .....	<b>4</b>
article 1. Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation .....	4
article 2. Précisions relatives au contenu du document .....	5
article 2.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité .....	5
article 2.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise .....	5
article 2.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise .....	5
article 2.4. Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise .....	6
article 2.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi .....	6
article 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle .....	6
article 2.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise ....	7
article 2.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué .....	7
article 3. Procédure d'homologation .....	7
<b>TITRE II – DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>9</b>
article 4. Champ d'application .....	9
article 5. Durée .....	9
article 6. Extension et entrée en vigueur .....	9
article 7. Révision .....	9
article 8. Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord .....	9
article 9. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés .....	10
article 10. Formalités de publicité et de dépôt .....	10

## Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des entreprises, ont su prendre leurs responsabilités, pour conclure des accords et signer des protocoles de reprise.

Dans la période, le dialogue social de branche s'est intensifié pour aboutir le 18 mai 2020 à la signature, par l'UIMM, la CFE-CGC Métallurgie, la FGMM-CFDT et FO Métaux du « *Manifeste de propositions pour préserver l'emploi et construire l'industrie de demain* ».

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation, ouvert largement à l'ensemble des entreprises de la branche, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Selon les engagements pris dans le cadre du Manifeste du 18 mai 2020, et sur la base d'un collège d'experts, un premier état des lieux partagé des conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité industrielle a été dressé. L'effet de la crise sanitaire sur la valeur ajoutée de l'industrie hors agro-alimentaire (un champ au sein duquel la branche métallurgie représente 62%) est sans équivalent depuis la Libération. La baisse de la valeur ajoutée est proche de 33% sur le premier semestre 2020, alors qu'elle n'atteignait « que » 5% lors de la crise financière du premier trimestre 2009.

En l'absence de mesures nouvelles à partir de l'été 2020, ce choc économique majeur est de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de l'ordre de 200.000 emplois au sein de la branche dans un scénario médian, et 300.000 dans un scénario adverse, soit plus de 20% des emplois de la métallurgie. Cette situation inédite mettrait en cause la pérennité des entreprises, avec une prévision d'augmentation du nombre de défaillances d'entreprises dans la métallurgie de 25 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Mais en cas de phénomènes épidémiques rémanents à l'automne 2020, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises industrielles et de faire de la défense de l'emploi et des compétences industrielles une priorité absolue. C'est pourquoi, dans le prolongement de leur Manifeste du 18 mai 2020, les partenaires sociaux de la métallurgie sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi, tels que les systèmes de solidarité d'aménagement de fin de carrière.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle initié par la branche dans le Manifeste du 18 mai 2020 et dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Enfin, par cet accord, les signataires entendent concrétiser une de leurs propositions issues du Manifeste du 18 mai 2020. Ils rappellent leur attachement au dialogue social de branche qui doit se poursuivre pour continuer à explorer les autres préconisations en vue de réussir le plan de relance de l'industrie.

## **Titre I – Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

### **article 1.      Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- 4° les engagements en matière d'emploi ;
- 5° les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 6° la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
- 7° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 8° la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

## **article 2. Précisions relatives au contenu du document**

### **article 2.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité**

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1.

### **article 2.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

### **article 2.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1,

lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

#### **article 2.4. Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

#### **article 2.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

#### **article 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout

type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la robotisation, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

### **article 2.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

### **article 2.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

### **article 3. Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique

sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

## **Titre II – Dispositions finales**

### **article 4. Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

### **article 5. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

### **article 6. Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

### **article 7. Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

### **article 8. Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP en application des dispositions de l'accord du 8 novembre 2019 modifié, relatif

à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 2.8 des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la ou les CPREFP concernées.

Deux bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Un bilan final est réalisé à son échéance.

#### **article 9. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

#### **article 10. Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 30 juillet 2020

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.