

**AVENANT n°2
A L'ACCORD RELATIF AUX DISPOSITIONS SPECIFIQUES DANS LE CONTEXTE DE
L'EPIDEMIE COVID-19**

Entre

La société Framatome SAS, dont le siège social est situé 1 place Jean Millier 92084 PARIS LA DEFENSE, ci-après dénommée « la société », représentée par Laurent SALTRÉ agissant en qualité de Directeur des Politiques Sociales.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives représentées par leur Délégué Syndical Central,

Pour la CFDT, par Monsieur Alexandre CRETIAUX

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE.....	3
Article 1 – Adaptations et évolutions des mesures applicables dans le contexte de l'épidémie Covid-19 à compter du 1 ^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.....	3
Article 9 – Modalités d'indemnisation applicables aux situations d'activité partielle à compter du 1 ^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020	3
Article 2 – Télétravail et Travail exceptionnel à distance	4
Article 3 – Modalités spécifiques applicables aux salariés en forfait jours au titre du décompte du forfait jours.....	4
Article 8.3.2 Modalités spécifiques applicables aux salariés en forfait jours au titre du décompte du forfait jours.....	5
Article 4 – Dispositions finales	6
Annexe 1 – FAQ COVID-19 – Garde d'enfants et personnes vulnérables.....	7

PREAMBULE

Par accord du 3 avril 2020 et son avenant du 18 mai suivant relatif aux dispositions spécifiques dans le contexte de l'épidémie covid-19, les parties sont convenues de mesures et modalités dédiées ayant contribué à répondre aux enjeux de la crise sanitaire.

L'accord du 3 avril 2020 arrivant à échéance le 30 septembre 2020 et compte tenu de la situation sanitaire constatée à date, les parties sont convenues de fixer, par avenant, certaines dispositions applicables à compter du 1^{er} octobre 2020 et ce jusqu'au 31 décembre 2020. Au titre des dispositions applicables à compter du 1^{er} octobre 2020, l'avenant prolonge la durée d'application de l'accord du 3 avril 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1 – Adaptations et évolutions des mesures applicables dans le contexte de l'épidémie Covid-19 à compter du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020

L'accord du 3 avril 2020 et avenant du 18 mai 2020 sont complétés d'un article 9 intitulé « Modalités d'indemnisation applicables aux situations d'activité partielle à compter du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 ».

Le nouvel article 9 est rédigé dans les termes suivants :

Article 9 – Modalités d'indemnisation applicables aux situations d'activité partielle à compter du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020

Le dispositif légal d'activité partielle prévoit que le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70% de sa rémunération horaire brute (telle que retenue dans le cadre de l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien) jusqu'au 31 octobre 2020. A date, des décrets sont toujours attendus pour fixer le taux de l'indemnité d'activité partielle applicable à compter du 1^{er} novembre.

En dépit de ce contexte évolutif et incertain à date, Framatome complétera, à compter du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'indemnisation de l'activité partielle dite de droit commun (à distinguer du nouveau dispositif d'activité réduite de maintien dans l'emploi) de façon à ce que les salariés concernés bénéficient du maintien d'une rémunération brute mensuelle leur assurant le maintien d'une rémunération nette mensuelle à hauteur de 90%, déterminée selon la règle du maintien dans le cadre de l'indemnité de congés payés.

Par ailleurs, Framatome continue de garantir aux salariés concernés par une mesure d'activité partielle le maintien des cotisations de retraite complémentaire sur une base temps plein.

Ces modalités sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés dit « vulnérables », dans l'impossibilité de télétravailler et donc placés en activité partielle dite dérogatoire. Il est rappelé, à ce titre, que le Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 définit une liste des patients considérés comme vulnérables plus restreinte qu'auparavant.

Par ailleurs, concernant les parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont cas-contact à risque, aucun décret n'ouvre à ce jour le bénéfice de l'activité partielle.

Néanmoins, il est indiqué dans le « Questions - Réponses » du ministère du travail de l'emploi et de l'insertion (Annexe 1), que :

« [...] dans cette situation les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapés peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre. [...] Jusqu'au 31 octobre, l'employeur percevra une allocation équivalent à celle qu'il aurait perçu pour un salarié placé en activité partielle de droit commun. À partir du 1er novembre, l'employeur percevra une allocation équivalent à 60% du salaire antérieur brut du salarié. »

Si ces taux venaient à être confirmés par un texte légal ou réglementaire, Framatome maintiendrait une rémunération nette mensuelle à hauteur du taux prévu à l'article 9.

Il est rappelé que le travail exceptionnel à distance (cf. article 2), lorsqu'il est possible, doit être mis en œuvre, en pareil cas.

Article 2 – Télétravail et Travail exceptionnel à distance

L'article 8.2 est complété des précisions et actualisations suivantes :

Conformément à l'engagement pris dans le cadre de l'avenant du 18 mai 2020, une négociation relative au Télétravail et Travail ponctuel à distance a été menée en juillet 2020. Cette négociation a abouti, dès juillet 2020 et après réalisation de l'enquête prévue, à la signature d'un accord unanime. Cet accord en date du 31 juillet 2020 est mis en œuvre progressivement au cours des mois d'octobre et novembre.

Pendant cette période de déploiement progressif (octobre, novembre) et dans le contexte sanitaire qui demeure, les modalités de Travail Exceptionnel à Domicile (TED) en vigueur depuis la fin du déconfinement restent applicables. Compte tenu de l'augmentation du nombre de cas dans certaines zones dans lesquelles Framatome est présent, le TED est à privilégier lorsqu'il est possible et pour les salariés qui en font la demande.

Une attention particulière, en lien avec les services de santé au travail, doit continuer d'être apportée aux personnes fragiles, ainsi qu'aux salariés dont les parents, enfants, conjoints, sont vulnérables.

Un point d'étape du déploiement du télétravail habituel et flexible sera présenté aux organisations signataires de l'accord du 31 juillet 2020, à l'issue de la période octobre – novembre.

Article 3 – Modalités spécifiques applicables aux salariés en forfait jours au titre du décompte du forfait jours

L'article 8.3.2 intitulé « modalités spécifiques applicables aux salariés en forfait jours au titre du décompte du forfait jours » prévoyait une discussion ultérieure afin de préciser les impacts de l'activité partielle sur le nombre de jours inscrits au forfait.

L'article 8.3.2 est modifié dans les termes suivants :

Article 8.3.2 Modalités spécifiques applicables aux salariés en forfait jours au titre du décompte du forfait jours

Les jours d'activité partielle ne sont pas du temps de travail effectif. Ils sont néanmoins neutralisés dans le décompte du nombre annuel de jours prévus au forfait pour les cadres concernés.

Le terme de neutralisation traduit le traitement qui y est en revanche associé en termes de décompte à savoir que chaque jour d'activité partielle indemnisé est pris en compte dans le nombre de jours compris dans le forfait.

Ainsi, à titre d'exemple :

- *Exemple 1 : Un salarié en forfait 212 jours qui a été concerné par 10 jours d'activité partielle, aura en conséquence à accomplir 202 jours de travail (212 – 10). Les jours d'activité partielle ont la même valeur, en termes de décompte, que les jours effectivement travaillés.*
- *Exemple 2 : Un salarié a travaillé 218 jours dont 10 jours en activité partielle.*

Le salarié a un forfait de 212 jours. En application du principe énoncé ci-dessus, les jours d'activité partielle indemnisés sont pris en compte dans le nombre de jours compris dans le forfait. Par conséquent, il a travaillé 6 jours de plus que le nombre de jours prévu à son forfait (218 jours – 212 jours = 6 jours). Les modalités applicables dans ce cadre sont celles visées par l'article 2.4 de l'accord relatif au Forfait jours du 30 juillet 2019.

Article 4 – Dispositions finales

Aucune autre disposition de l'accord relatif aux dispositions spécifiques dans le contexte de l'épidémie covid-19 n'est modifiée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de sa signature. Le présent avenant est à durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative, réglementaire ou remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent avenant, d'en réviser les dispositions.

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Fait à Lyon, le 16 octobre 2020

Pour la Société Framatome :


Monsieur Laurent SALTRE

Pour les Organisations Syndicales :


CFDT, Monsieur Alexandre CRETIAUX

Annexe 1 – FAQ COVID-19 – Garde d'enfants et personnes vulnérables*

FAQ COVID-19 - Garde d'enfants et personnes vulnérables

Page 1 of 4



Accueil > Le ministère en action > Coronavirus - COVID-19 > Questions - réponses par thème >

Garde d'enfants et personnes vulnérables

Garde d'enfants et personnes vulnérables

publié le : 17.04.20 - mise à jour : 01.10.20

Organisation du travail

Quelles solutions s'offrent aux salariés qui ne peuvent pas travailler et doivent garder leur enfant ? Que se passe-t-il si je suis/vis avec une personne vulnérable ?

▶ **Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leur enfants comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont-ils pris en charge par l'activité partielle ?**

Oui. Depuis le 1er septembre 2020, dans cette situation les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapés peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

Documents à remettre par le salarié à son employeur

Pour cela, le salarié doit remettre à son employeur un justificatif :

- ▶ attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ;
- ▶ ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Niveau d'indemnisation du salarié

Le salarié percevra une indemnité équivalent à 70% de son salaire antérieur brut.

Prise en charge de l'employeur

Jusqu'au 31 octobre, l'employeur percevra une allocation équivalent à celle qu'il aurait perçu pour un salarié placé en activité partielle de droit commun.

À partir du 1er novembre, l'employeur percevra une allocation équivalent à 60% du salaire antérieur brut du salarié.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-repo...> 07/10/2020

*<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables>