



LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°1 : Les congés payés

Semaine 18



PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master 1 Droit Social et Gestion des Ressources Humaines vous propose une lettre d'actualité hebdomadaire. Cette semaine on s'intéresse aux congés payés qui constituent un outil parmi d'autres pour gérer l'activité en période de crise. A condition de conclure un accord collectif !

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉS

Covid-19 et congés payés

En période normale l'employeur peut modifier les dates de congés déjà posées en vertu de son pouvoir de direction sous réserve de respecter un délai de préavis d'un mois sauf « circonstances exceptionnelles » *Art.L3141-16 du Code du travail.*

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet d'adapter les modalités de la prise de jours de Congés Payés (CP).

A condition de conclure un accord*, l'employeur peut imposer la prise de CP, y compris par anticipation, et / ou modifier les dates de congés déjà posées dans la limite de 6 jours ouvrables en respectant le préavis d'au moins 1 jour franc.

A défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut l'autoriser.

Même sans accord d'entreprise ou de branche l'employeur peut imposer de prendre ou modifier :

- Les journées de RTT
- Les journées ou demi-journées d'une convention forfait en jours sur l'année
- Les jours déposés sur le Compte Épargne Temps (CET)

L'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos ou d'en modifier la date. Ces règles transitoires s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

* Dans la prochaine Newsletter, nous traiterons des conditions de conclusion de l'accord d'entreprise.

INNOVATION

Le fonds de solidarité

Fonds de solidarité, contribution de solidarité COVID-19 sont les appellations données à des dispositifs conventionnels destinés au maintien des salaires pendant la crise.

Pour rappel, la loi prévoit une indemnisation de l'activité partielle à hauteur de 70% de la rémunération, limitée à 4,5 fois le SMIC. Les entreprises peuvent toujours accorder une indemnité complémentaire.

Certaines entreprises mettent en place un dispositif permettant le maintien de la rémunération à 100% grâce à des concessions réciproques. L'accord Renault par exemple prévoit un fonds de solidarité alimenté par une contribution des salariés (1 jour soit de congés, repos, RTT, CET, etc.), complété par une indemnisation complémentaire de l'entreprise.

Un dispositif similaire a été mis en place chez PSA. Le fonds est ici aussi alimenté par les jours de congés, repos, RTT, etc. Deux jours pour les cadres, un jour pour les autres salariés. La direction quant à elle, versera également une contribution.



LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°1 : Les congés payés

Semaine 18



FOCUS SUR UN ACCORD D'ENTREPRISE CONCLU EN RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE

Le contexte : L'entreprise, spécialisée dans le commerce de voitures, comprend entre 11 et 20 salariés. La nature de son activité ne lui permet pas d'envisager le télétravail. Dans le but d'assurer la sécurité et la santé des salariés continuant de travailler sur le site, un roulement des équipes s'avère nécessaire. La crise sanitaire génère difficultés économiques et des difficultés d'approvisionnement. Un accord est conclu avec un élu titulaire du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

- **Premier thème : les congés payés.**

L'accord permet à l'employeur d'imposer aux salariés la prise de congés payés mais aussi de modifier la date des congés payés déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables. Le délai de prévenance est fixé à un jour franc.

- **Second thème : les jours de repos.**

L'employeur peut imposer la prise de 10 jours de repos aux salariés, et ce, en contrepartie des heures supplémentaires effectuées normalement de 35 à 39 heures.

Il est prévu que ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020. En outre, un suivi de l'accord est programmé : trois mois après sa signature, les partenaires sociaux se réuniront pour faire le bilan de son application, prévoir son adaptation en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.

En résumé : cet accord met en œuvre l'un des modalités prévues par l'ordonnance n°2020-323. Il est possible de combiner celles-ci comme le montre le fonds de solidarité, présenté plus haut, en recherchant un équilibre dans les concessions respectives.