

# COVID 19 : Congés payés et accord d'entreprise

Pour gérer la crise actuelle, la loi d'urgence sanitaire a mis en place un régime d'exception sur de nombreux points. Elle a notamment prévu un dispositif dérogatoire concernant les congés payés (CP) des salariés (précisé par une ordonnance).

Il permet aux employeurs d'imposer aux salariés la prise de CP ou de les déplacer (modification des dates de CP déjà posés mais non encore pris), sans avoir à respecter le délai habituel de prévenance d'un mois, mais seulement d'un jour franc avant la date de mise en congés. Cette possibilité est clairement encadrée par le texte : l'employeur doit conclure un accord d'entreprise avec ses salariés, qui peut porter sur 6 jours ouvrables maximum (soit une semaine) de CP.

Cet accord porte sur les seuls CP acquis par les salariés (il n'est donc pas possible de faire un accord pour des CP non encore acquis) :

- les CP à prendre avant le 31 mai 2020 (acquis du 1er juin 2018 au 31 mai 2019),
- les CP acquis depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019 qui pourront être imposés « par anticipation ».

Enfin, la période durant laquelle ces CP seront imposés ou modifiés dans ce cadre, ne peut s'étendre au-delà du **30 juin 2021**.

## L'accord d'entreprise

**C'est un accord portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés d'une entreprise.** Dans les entreprises sans délégué syndical et sans Comité social et économique (CSE), donc de moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer un accord d'entreprise. Il le rédige et le soumet ensuite à la ratification du personnel. Une majorité de 2/3 est nécessaire pour son approbation, les salariés disposant d'un délai légal pour donner leur réponse.

## Modalité de mise en place de l'accord d'entreprise relatif au dispositif spécifique de prise de congés payés résultant de l'épidémie COVID-19 dans votre cabinet

### 1- INFORMATION DES SALARIÉS

Nous vous conseillons, dans le cadre du dialogue social, d'informer l'ensemble de votre personnel de votre projet d'imposer ou de modifier les dates de prise de 6 jours ouvrables (maximum) de CP, par un échange avec chaque salarié (mails, WhatsApp, tél.).

Cette information permet au salarié de choisir de liquider, ou non, 6 jours ouvrables de congés payés.

L'intérêt évident pour lui est de percevoir une rémunération complète pour la période de CP posés, contrairement à la mise en activité partielle (« chômage partiel ») pendant laquelle cette rémunération est diminuée (indemnisation minimum de 70% de son salaire brut horaire, soit environ 84% de son salaire net horaire).

**L'employeur présente le projet d'accord, ainsi que les modalités d'organisation de la consultation pour cet accord :**

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- L'organisation et le déroulement de la consultation ;
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord, soumise à la consultation des salariés.

### 2- TRANSMISSION DE L'ACCORD AUX SALARIÉS POUR VALIDATION

Une fois ce préalable accompli, faites parvenir votre projet d'accord (voir document joint) à l'ensemble des salariés, par voie dématérialisée (mail, texto, WhatsApp), la seule possible dans l'immédiat :

*Je fais suite à nos échanges au sujet de la crise actuelle et de nos perspectives professionnelles du moment. Je vous prie de prendre note du projet d'accord d'entreprise concernant la modification de la date de prise de 6 jours ouvrables de congés payés ci-joint et s'il vous agrée de le valider dans les 5 jours à venir (ou avant le ...) par tous moyens à votre convenance (courrier, retour mail...)*

Les salariés disposent d'un délai de 5 jours pour donner leur réponse.

**RAPPEL :** L'employeur a l'obligation d'informer chaque année ses salariés, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sur le site du ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>). Ce délai doit notamment permettre aux salariés de prendre connaissance du projet d'accord qui leur est soumis et, s'ils le souhaitent, de se rapprocher des syndicats pour se forger une opinion avant de répondre.

### 3- COMMUNICATION DE LA MISE EN APPLICATION DE L'ACCORD

Une fois l'accord signé des deux parties (salariés et employeur), il faut le communiquer à tous.

Si l'accord a été signé par plus des 2/3 des salariés, il est réputé adopté et applicable.

Les jours de CP concernés par cet accord (6 jours ouvrables maximum) seront pris ou modifiés selon les règles définies par l'accord et mentionnés sur le bulletin de salaire du mois concerné.

### 4- ENREGISTREMENT DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

L'accord sera déposé, conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 à D 2231-7 du Code du travail :

- **Sous forme dématérialisée** sur la plateforme «Télé-Accords» ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), afin qu'il soit transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente et intégré à la base de données nationale des accord d'entreprise.

Le ministère du Travail a précisé qu'une codification spéciale est prévue pour ces accords dérogatoires : lors de la saisie dans l'onglet « thèmes », le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné comme suit : la modalité « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée « Covid ».

- Un exemplaire de l'accord sera également **déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes** du lieu d'implantation du cabinet dentaire.