

COVID 19 : Congés payés et accord d'entreprise

La loi d'urgence sanitaire et les autres règles mises en place pour gérer la crise actuelle ne permettent pas à l'employeur d'imposer la prise de congés payés (CP). Il lui est cependant possible de conclure **un accord d'entreprise**, modifiant la date de prises des CP, portant sur **6 jours ouvrables au maximum**, soit une semaine de congés payés. Cet accord porte sur les seuls CP devant être pris avant le 31/05. Il n'est pas possible de faire un accord pour des congés non encore acquis.

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 (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 disposent du délai légal de 15 jours avant de donner leur accord.

Mise en place de l'accord d'entreprise relatif aux modalités spécifiques de prise de congés payés durant le confinement 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 de modifier les dates de prise de 6 jours ouvrables de congés payés, par un échange avec chaque salarié (mails, WhatsApp, tél.).

Cette information permet au salarié de choisir de liquider ou non 6 jours calendaires de congés payés. L'intérêt évident pour lui est de percevoir une rémunération complète pour la période de congés liquidée, contrairement à la mise en activité partielle (chômage partiel) pendant laquelle cette rémunération est diminuée.

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 15 jours à venir (ou avant le ...) par tous moyens à votre convenance (courrier, retour mail...)"

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 congés payés concernés par cet accord (6 jours ouvrables) seront pris selon les règles définies par l'accord et intégrés au bulletin de paie en conséquence.

4- ENREGISTREMENT DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le présent 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), 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.

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