

REGIME DES CONGES PAYES EN PERIODE D'URGENCE SANITAIRE

	ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF		PRESENCE D'UN ACCORD COLLECTIF	
	ACTIVITÉ PARTIELLE	ARRÊT DE TRAVAIL	ACTIVITÉ PARTIELLE	ARRÊT DE TRAVAIL
CONGÉS PAYÉS DEJA POSÉS	<p><u>Par principe :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les congés sont maintenus aux dates prévues et payés comme tels ; - Impossibilité pour l'employeur de modifier moins d'un mois à l'avance l'ordre et les dates de départ en congés. <p><u>Par exception :</u> possibilité de modifier moins d'un mois à l'avance l'ordre et les dates de départ en congés en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L 3141-16).</p>	<p><u>Arrêt de travail pour garde d'enfant</u></p> <p>Report des jours de congés payés déjà posés.</p> <p>Il est cependant difficile de se positionner compte tenu de la nouveauté du dispositif et de l'absence de précision de la part de l'Administration.</p> <p><u>Arrêt de travail pour maladie</u></p> <p>Report des jours de congés payés déjà posés.</p>	<p><u>Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020</u></p> <p>Possibilité par accord d'entreprise ou de branche, de déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, - Décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. <p>Possibilité, par le même accord, d'autoriser l'employeur à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, - Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise. <p>La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p> <p><u>Rappel :</u> Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut notamment réduire le délai dans lequel l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ en congé (C. trav., art. L 3141-15).</p>	<p><u>Arrêt de travail pour garde d'enfant</u> <u>et</u> <u>Arrêt de travail pour maladie</u></p> <p>Dans le silence du texte, il faut, selon nous, considérer que l'ordonnance du n° 2020-323 du 25 mars 2020 ne permet pas de déroger au régime de droit commun s'agissant de l'articulation entre congés payés et arrêt de travail :</p> <p>Impossibilité par accord collectif de travail de déroger au régime de droit commun.</p> <p>L'accord collectif prévu par l'ordonnance n'a, selon nous, vocation qu'à s'appliquer aux entreprises en activité normale ou partielle.</p>
CONGÉS PAYÉS NON POSÉS	<p>Possibilité pour l'employeur d'imposer des congés payés en respectant le délai de prévenance d'un mois. Ils seront payés comme tels.</p> <p>(par hypothèse, l'entreprise ne sera peut-être plus en activité partielle au moment des congés)</p>	<p><u>Arrêt de travail pour garde d'enfant</u></p> <p>Impossibilité d'imposer des jours de congés payés au salarié absent pour garde d'enfant.</p> <p>Il est cependant difficile de se positionner compte tenu de la nouveauté du dispositif et de l'absence de précision de la part de l'Administration.</p> <p><u>Arrêt de travail pour maladie</u></p> <p>Impossibilité d'imposer des jours de congés payés au salarié absent pour maladie.</p>	<p>Possibilité, par le même accord, d'autoriser l'employeur à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, - Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise. <p>La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p> <p><u>Rappel :</u> Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut notamment réduire le délai dans lequel l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ en congé (C. trav., art. L 3141-15).</p>	<p><u>Arrêt de travail pour garde d'enfant</u> <u>et</u> <u>Arrêt de travail pour maladie</u></p> <p>Dans le silence du texte, il faut, selon nous, considérer que l'ordonnance du n° 2020-323 du 25 mars 2020 ne permet pas de déroger au régime de droit commun s'agissant de l'articulation entre congés payés et arrêt de travail :</p> <p>Impossibilité par accord collectif de travail de déroger au régime de droit commun.</p> <p>L'accord collectif prévu par l'ordonnance n'a, selon nous, vocation qu'à s'appliquer aux entreprises en activité normale ou partielle.</p>