

|  |  |
| --- | --- |
| Réalisé en partenariat avec |  |

Kit

**Quelques modèles utiles dans le cadre du Covid-19**



|  |
| --- |
| Dans le contexte actuel de Covid-19, votre association est amenée à prendre des décisions inhabituelles comme par exemple la mise en place de l’activité partielle et la réorganisation des congés et des jours de repos.  Ces décisions doivent s’accompagner de certaines procédures et de la rédaction de courriers ou actes juridiques.  Pour vous aider dans la rédaction de ces documents, le CNEA et le Synofdes ont réuni dans ce kit différents modèles.  Pour tout complément d’information, n’hésitez pas à contacter le service juridique. |

Table des matières

[Modèles relatifs à l’activité partielle 3](#_Toc54164956)

[Trame d’accord d’entreprise pour le recours à l’individualisation de l’activité partielle 3](#_Toc54164957)

[Procédure d’information et de consultation du CSE 8](#_Toc54164958)

[Modèle de convocation du CSE à la réunion d’information/consultation 8](#_Toc54164959)

[Modèle de document d’information annexé à l’ordre du jour pour la consultation du CSE 9](#_Toc54164960)

[Modèle de Procès-verbal de réunion de consultation du CSE 11](#_Toc54164961)

[Information des salariés 12](#_Toc54164962)

[Modèle de courrier informant les salaries de la mise en activité partielle 12](#_Toc54164963)

[Versement d’un complément employeur à l’indemnité d’activité partielle 14](#_Toc54164964)

[Modèle de décision unilatérale de l’employeur pour le versement d’un complément activité partielle 14](#_Toc54164965)

[Modèles relatifs à la gestion des congés payés et des jours de repos 16](#_Toc54164966)

[Modèle d’accord d’entreprise relatif à l’aménagement des conges payes 16](#_Toc54164967)

[Modèle de décision unilatérale de l’employeur relative à l’aménagement des jours de RTT et des jours de repos cadre 20](#_Toc54164968)

[Modèle de courrier invitant le salarié à poser ses congés payés au cours d’une période d’activité réduite 23](#_Toc54164969)

# Modèles relatifs à l’activité partielle

## Trame d’accord d’entreprise pour le recours à l’individualisation de l’activité partielle

En principe, l’activité partielle est un **dispositif collectif**, c’est-à-dire applicable à l’entreprise, un établissement ou une partie d’établissement, un service, etc...

L’employeur ne peut pas choisir quel salarié va faire travailler plutôt qu’un autre. Il peut éventuellement mettre en place un roulement entre les salariés en cas de réduction de la durée du travail (article L.5122-1 du Code du travail).

L’activité partielle n’est donc, en principe, possible que lorsqu'il s'agit d'une réduction collective d'activité, pour un groupe de personnes. Le dispositif ne peut pas se limiter à un seul salarié, sauf dans le cas où l'entreprise ne comptabilise qu'un seul salarié.

A la suite de l’ordonnance du 22 avril 2020, afin de faire face aux conséquences économiques et sociales du Covid-19, l’employeur, par dérogation, est exceptionnellement autorisé à mettre en place l’activité partielle de manière individuelle et non pas collective comme le prévoit habituellement les dispositions légales.

Toutefois, cette faculté nécessite :

* Soit **la conclusion d’un accord d’entreprise** ou d’établissement ou, à défaut, d’une convention ou un accord de branche ;
* Soit une décision unilatérale de l’employeur ayant reçu un **avis favorable** du comité social et économique ou du conseil d’entreprise.

Comme le rappelle l’ordonnance, l’activité partielle individualisée permet de placer une partie seulement (et non la totalité en temps normal) des salariés de l’entreprise, d’un établissement, d’un service ou d’un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d’activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d’activité.

*Par exemple, dans un service ou établissement comptant 5 animateurs, en temps normal, dans le cadre de l’activité partielle, les 5 animateurs doivent être concerné par la réduction du temps de travail ou la suspension complète du contrat de travail. A titre dérogatoire, avec l’individualisation de l’activité partielle, si l’employeur n’a pas suffisamment d’activité pour l’ensemble des 5 animateurs lors de la reprise, il pourrait remettre en activité seulement 3 animateurs et en laisser 2 en activité partielle*. *Il pourrait également ne pas recourir à l’individualisation de l’activité partielle et remettre les 5 animateurs en activité mais avec des durées de travail diminuées.*

Si votre activité reprend mais que seuls certains de vos salariés doivent rester en activité partielle dans le cadre du dispositif garde d’enfant ou salarié vulnérable, il n’est pas utile de mettre en place un tel accord d’entreprise. Les salariés en arrêt « garde d’enfants » ou dits « vulnérables » qui ont basculé en activité partielle en application de la loi, ne nécessitent pas un tel accord collectif ni un avis conforme du CSE.

Pour être valable, l’accord collectif ou le document soumis à l’avis du comité social et économique détermine notamment :

* Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l’activité de l’entreprise, de l’établissement, du service ou de l’atelier ;
* Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l’objet d’une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
* Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés ci-dessus afin de tenir compte de l’évolution du volume et des conditions d’activité de l’entreprise en vue, le cas échéant, d’une modification de l’accord ou du document ;
* Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
* Les modalités d’information des salariés de l’entreprise sur l’application de l’accord pendant toute sa durée.

En l’absence d’accord de branche sur le sujet, le CNEA et le Synofdes vous propose cette trame si votre structure souhaite conclure un accord d’entreprise permettant le recours à l’activité partielle individualisée. Cette trame peut également vous aider à rédiger le document qui sera soumis à l’avis du CSE. Il s’agit d’une trame d’accord qui doit être adapté à vos besoins et vos spécificités. Ce document n’a qu’une valeur indicative.

*N’oubliez pas de retirer les parties surlignées dans votre accord final*

|  |
| --- |
| **ACCORD D’ENTREPRISE SUR L’INDIVIDUALISATION DE L’ACTIVITE PARTIELLE**  **du ………**  **Entre :**  **L’association \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** dont le siège est situé \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*Mentionner l’adresse complète avec code postal et ville*),  Représentée par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en sa qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1), agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,  Ci-après dénommée l’association,  D’une part,  **ET***(A adapter en fonction des interlocuteurs à la négociation de cet accord)* **:**  *Soit***:**  **Les organisations syndicales représentatives :**   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*indiquer le nom de l’organisation syndicale*) représentée par M \_\_\_\_\_\_\_, en qualité de délégué syndical,   *Soit***:**  **M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** membre titulaire du CSE, mandaté(e) par l’organisation syndicale \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**,**  *Soit*  **La majorité des membres titulaires du CSE,**  *Soit*  **M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** mandaté(e) par l’organisation syndicale \_\_\_\_\_\_\_\_\_,  **Soit :**  **Accord soumis à referendum auprès des salariés le … validé par …………..** *(indiquer le nombre de salariés personnes physiques dans l’association*), **soit ……… % de l’effectif**.  *Ici correspond la situation où l’association compte moins de 20 ETP et n’a pas de CSE car en dessous du seuil d’effectif pour la mise en place ou bien en cas de carence aux dernières élections. Le projet d’accord est alors soumis au référendum auprès de l’ensemble des salariés électeurs de l’association. Il faudra joindre en annexe de cet accord le PV de résultat de cette consultation.*  D’autre part,  Il a été convenu ce qui suit.  **Préambule**  *Le préambule est obligatoire. Indiquer dans ce préambule le contexte et les raisons qui ont conduit l’association à conclure cet accord d’entreprise sur l’individualisation du recours à l’activité partielle. Vous trouverez ci-dessous un exemple*)  En principe, conformément à l’article L5122-1 du Code du travail, pour que le recours à l’activité partielle soit possible, la réduction ou la cessation d’activité doit être temporaire et **collective**. Elle doit concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci, c’est-à-dire par exemple tout un atelier ou un service. L’ensemble des salariés affectés à cet établissement, cet atelier ou ce service est alors mis en activité partielle.  Or, dans le contexte d’épidémie de COVID-19, le gouvernement a mis en place des mesures spécifiques en matière d’activité partielle.  Dans ce cadre, l’article 8 de l’ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 « portant diverses mesures prises pour faire face à l’épidémie de covid-19 », a permis d’individualiser l’activité partielle, lorsque cela est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l’activité. Cette disposition permet par accord d’entreprise de placer une partie seulement des salariés, y compris relevant de la même catégorie professionnelle, en position d’activité partielle ou d’appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.  Après plusieurs semaines de fermeture de l’association, la reprise de l’activité se déroule dans un contexte difficile, du fait des normes sanitaires à respecter, et dans une situation économique incertaine. Ce contexte, tant sanitaire qu’économique, ne permet pas de maintenir à 100% l’activité normale de l’association.  De ce fait, dans l’objectif de maintenir et reprendre l’activité dans les semaines et mois à venir, il a été décidé de mettre en place les mesures provisoires et exceptionnelles relatives à l’individualisation de l’activité partielle pour faire face à la situation d’épidémie de covid-19. Conformément aux dispositions de l’ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, cette individualisation repose sur des critères objectifs, tels que mentionnés ci-après.  **Article 1 : Champ d’application**  Le présent accord a vocation à s’appliquer à l’ensemble du personnel de l’entreprise en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein, à temps partiel ou en CDI Intermittent.  **Article 2 : Compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l’activité**  Face à la situation sanitaire et économique actuelle, les compétences identifiées comme nécessaires au maintien et à la reprise de l’activité sont les suivantes :   * (…) * (…) * (…)   (*Lister ici les compétences que l’association a identifié comme nécessaires pour la reprise de l’activité. Exemples :*   * *Compétences en encadrement du centre de loisirs : il a été décidé pour la reprise de privilégier les compétences suivantes : …* * *Compétences en encadrement d’activité culturelles et musicales : il a été décidé pour la reprise de privilégier les activités suivantes : …* * *Formation : il a été décidé pour la reprise de privilégier les formations suivantes : …* * *Etc ...)*   **Article 3 : Critères justifiant la désignation des salariés en activité partielle ou la répartition différente des heures travaillées**  Les critères pris en compte pour organiser la répartition des heures de travail et le maintien de certains salariés de l’association en activité partielle sont les suivants :   * (…) * (…) * (…)   *Citer ici les critères pris en compte pour organiser au sein d’un même service ou établissement, la répartition différente des heures travaillées entre les salariés ou bien pour maintenir certains d’entre eux en activité partielle alors que d’autres reprennent l’activité. Pour être valable, il doit s’agir de critères objectifs liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées. Il doit s’agir de critères en lien avec les fonctions et non en lien avec la vie privée du salarié. Il n’est notamment pas possible de prendre en compte la nécessité de prendre les transports en commun ou bien encore les difficultés de garde d’enfant. Par exemple :*   * *Les postes et fonctions considérées comme prioritaires par la direction dans le contexte actuel de reprise, au regard des compétences visées à l’article 1 du présent accord.* * *Les salariés ayant des qualifications correspondant aux priorités fixées à l’article 1 du présent accord. « Les activités et spécialités suivantes seront privilégiées dans les premiers temps : … » OU « Les salariés ayant une expérience ou des qualifications transversales/généralistes seront privilégiées dans les 1er temps ».* * *Les salariés effectuant les tâches, ayant les responsabilités suivantes : animateurs en charge de la coordination des équipes, postes d’encadrement etc.* * *L’expérience/ancienneté* * *Les diplômes (notamment pour assurer le taux d’encadrement obligatoire)*   **Article 4 : Réexamen des critères ci-dessus**  Conformément aux dispositions légales, il sera procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés à l’article 2 du présent accord.  La liste de l’article 2 du présent accord sera donc réexaminée à l’issue d’un délai de……. *(Indiquer à quelle échéance ces critères seront revus sachant que le délai doit être de 3 mois minimum)*.  Si des critères complémentaires devaient être ajoutés, un avenant au présent accord sera mis en place.  Les nouveaux critères seront ensuite communiqués aux salariés.  **Article 5 : Conciliation vie privée/vie professionnelle**  L’organisation du travail dans le contexte actuel tiendra compte pour les salariés qui auront repris le travail de l’équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.  Notamment, les règles habituelles de droit du travail (durée du travail, temps de repos, congés) demeurent applicables.  En fonction des informations éventuellement communiquées par les salariés, il sera également tenu compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, des personnels à risque, des temps de trajet en transport en commun pour organiser le travail de la manière la plus équitable entre les contraintes de l’activité et celles des salariés.  **Article 6 : Information des salariés sur l’application de l’accord**  Le présent accord fera l’objet d’une information aux salariés de la manière suivante : … *(Indiquer ici les formalités choisies pour l’information des salariés. Ex : Affichage dans les locaux, Envoi par courrier/e-mail aux salariés absents, Remise en main propre à chacun)*.  **Article 7 : Durée de l’accord**  **L**e présent accord est conclu pour une durée déterminée.  Il cessera de produire effet au plus tard le 31 décembre 2020.  Si une date antérieure au 31 décembre 2020 était fixée par décret, elle s’appliquera d’office et l’accord prendra alors fin automatiquement à ladite date.  **Article 8 : Révision de l’accord**  *Pour les entreprises sans représentants du personnel de moins de 20 ETP (adoption par referendum)*  Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévue à l’article L2232-22 du Code du travail, c’est-à-dire, adopté dans les mêmes conditions que le présent accord, à la majorité des deux tiers du personnel.  *Pour les entreprises de 20 salariés et plus (négociation avec un DS ou un membre du CSE ou un salarié mandaté)*  Le présent accord pourra être révisé dans les mêmes conditions que sa conclusion conformément aux articles L2232-23-1 et suivants du code du travail.  **Article 9 : Dépôt et publicité**  Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et fera également l’objet des mesures de publicités obligatoires.  Fait à …….  Le…….  *Prévoir les signatures des parties à la négociation ou annexer le PV de consultation des salariés.* |

## Procédure d’information et de consultation du CSE

### Modèle de convocation[[2]](#footnote-2) du CSE à la réunion d’information/consultation

|  |
| --- |
| Pour rappel, les destinataires de cette convocation sont :   * Les membres titulaires du CSE/les membres suppléants du CSE[[3]](#footnote-3) * Le délégué syndical * L'agent de contrôle de l'inspection du travail * Le médecin du travail * L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale |

|  |
| --- |
| **M.....................**  ........................  A ............, le ..............  **LRAR/lettre remise en main propre/mail avec AR**  M..........,  Nous vous prions de bien vouloir assister à la réunion du CSE qui aura lieu le .... à .... heures à .... (*Indiquer le lieu. Nous rappelons que dans le contexte actuel, vous devez privilégier les visio ou audioconférences. Il faudra dans ce cas, préciser les modalités de connexion, d’accès …*) dont l'ordre du jour est celui ci-après.  Les informations concernant les sujets à l’ordre du jour sont jointes à la présente et accessibles via la BDES aux rubriques \_\_\_\_\_\_\_.  Veuillez agréer, M................., nos salutations distinguées.  **Le Président**  ***Ordre du jour***  Information/consultation du CSE sur :   * La demande d’une période d’activité partielle au sein de l’association * Les conséquences de la période d’activité partielle sur l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d’emploi, de travail, de formation professionnelle, ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité   Fait à ........... le ..........  **Le Secrétaire Le Président** |

### Modèle de document d’information annexé à l’ordre du jour pour la consultation du CSE

*Nous vous rappelons qu’il est possible de faire des tableaux de synthèse / de joindre des documents / des organigrammes*

|  |
| --- |
| L’association entend solliciter l’avis du CSE sur le projet de recourir au dispositif d’activité partielle pour la période du .... au ......., conformément aux textes légaux et règlementaires en vigueur (*cf. art. L. 5122-1 à 5122-5 et R. 5122-1 à R. 5122-26 du code du travail*). En effet, lorsque l’employeur est contraint, notamment par des circonstances exceptionnelles et par la conjoncture économique, de réduire son activité, il peut recourir au dispositif d’activité partielle.   1. **Motifs et descriptifs et circonstances de la mise en activité partielle de l’association ou de l’établissement**   *Exposer ici la situation*   1. **Dispositifs mis en place afin de limiter l’activité partielle (prise de CP, RTT, télétravail, formation)** *[A mentionner si ces dispositifs ont été mis en place]* 2. **Période prévisionnelle d’activité partielle envisagée** 3. **Effectif concerné par l’activité partielle (en personnes physiques)**   *Préciser les catégories de postes et les salariés concernés par la mesure d’activité partielle envisagée*   1. **Nombre total d’heures demandées pour la période prévisionnelle d’activité partielle**   *Préciser également l’organisation envisagée dans le cadre de cette activité partielle*   1. **Organigramme des établissements, services, ateliers concernés et périodes concernées (en durée et en heures)** 2. **Conséquences sur l’organisation du temps de travail, horaires…** 3. **Conséquences sur la santé/sécurité des salariés** 4. **Le niveau et les modalités de mise en œuvre de l’activité partielle**   Conformément aux dispositions légales et réglementaires et sous réserve de l’autorisation de la Direccte de recourir au dispositif d’activité partielle et des évolutions annoncées par le Gouvernement, les heures non travaillées seront indemnisées à hauteur de 70% du salaire brut perçu.  Le Code du travail garantit aux salariés dont l’horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au montant du smic net*.* Ainsi, si après versement de l’indemnité d’activité partielle, la rémunération d’un salarié est inférieure au smic net, l’association est dans l’obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre le smic net et la somme initialement perçue par le salarié. La RMM est proratisée pour un salarié à temps partiel.  *(Si cela est envisagé ou acté, il est possible ici d’indiquer que l’employeur versera un complément d’activité partielle pour assurer au salarié une rémunération supérieure à 70% du brut ou 84% du net pour les heures chômées)*   1. **Dispositifs prévisionnels d’organisation en cas de reprise de l’activité** 2. **La demande d’autorisation de recourir à l’activité partielle auprès de la DIRECCTE et ses suites**   Il s’agit d’une première demande pour l’association. Pour la parfaite information des élus du CSE, la Direction indique qu’un dossier de demande d’autorisation auprès de la DIRECCTE va être déposé *(ou a été déposé)* sur la plateforme numérique dédiée à ce dispositif (activitepartielle.emploi.gouv.fr) et qu’il sera mentionné les éléments suivants :   * Les motifs justifiant le recours à l’activité partielle, * La période d’activité partielle, * Le nombre de salariés concernés et leur durée du travail habituelle, * Le nombre d’heures d’activité partielle demandées.   Cette demande formulée auprès de la DIRECCTE sera accompagnée de l’avis préalable du CSE *(ou sera complétée de l’avis rendu par le CSE)*.  Une fois déposée, elle sera instruite par la DIRECCTE sa décision sera prise dans un délai, au plus, de 2 jours. En cas de refus, la décision devra être motivée. L’absence de réponse dans le délai de 2 jours sera considérée comme valant décision d’autorisation de mise en œuvre de l’activité partielle.  Ce n’est qu’une fois l’autorisation obtenue, que l’association pourra mettre en œuvre le dispositif d’activité partielle et l’indemnisation des salariés concernés selon les règles légales en vigueur.  La Direction s’engage à informer les élus des suites de cette demande. Par ailleurs, le CSE sera informé, au cours de réunions, de la mise en œuvre effective du dispositif. |

### Modèle de Procès-verbal de réunion de consultation du CSE

|  |
| --- |
| Ont assisté à la réunion :   * M.......... (*nom et qualité*) * M.......... (*nom et qualité*) * M.......... (*nom et qualité*)   Etaient absents/excusés à la réunion :   * M.......... (*nom et qualité*) * M.......... (*nom et qualité*) * M.......... (*nom et qualité*)   Ouverture de la séance sous la présidence de M...., en qualité de \_\_\_\_\_\_,  Le secrétariat du CSE est assuré par M..........  Conformément à l'ordre du jour, les points ci-après ont été examinés :   * La demande d’une période d’activité partielle au sein de l’association * Les conséquences de la période d’activité partielle sur l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d’emploi, de travail, de formation professionnelle, ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité   *(Relater ici les débats succinctement)*  Résultat de la délibération :  Vote favorable : ....  Vote défavorable : ....  Abstention : ...  L'ordre du jour ayant été épuisé, la séance est levée.  **Le Secrétaire Le Président** |

## Information des salariés

### Modèle de courrier informant les salariés de la mise en activité partielle

|  |
| --- |
| **Nom prénom du salarié**  **Adresse du salarié**  **Lieu, date**  *Courrier envoyé en LRAR N° \_\_\_\_\_\_\_\_*  *Ou Courrier remis en main propre contre récépissé*  *Ou Mail avec accusé de réception*  ***Objet : Mise en place de l’activité partielle***  Madame/Monsieur,  *Il s’agit en 1er lieu de présenter le contexte et les raisons qui ont amené l’employeur à mettre en place l’activité partielle. Vous trouverez ci-dessous un exemple qu’il vous appartient d’adapter à votre association.*  Le secteur d’activité de l’association n’est pas épargné par la crise sanitaire mondiale actuelle. L’association a été contrainte d’interrompre plusieurs activités et de fermer un certain nombre d’établissements et services, en raison du confinement imposé aux populations les fréquentant habituellement.  Une réorganisation complète de l’activité de l’association, associée à une demande d’autorisation de placement en activité partielle, ont dû être envisagées. Toutes les ressources, en termes de rythme de travail, ont dû être mobilisées.  Cette crise que nous traversons nous conduit par conséquent à prendre diverses mesures, permettant à la fois de préserver au mieux la situation personnelle des salariés et d’assurer la poursuite de nos activités. Soyez assuré(e) que nous nous efforçons de faire au mieux et que nous sommes conscients des efforts particuliers qui vous sont demandés.  Nous vous informons que nous nous sommes actuellement en train d’effectuer les démarches déclaratives nécessaires auprès de la plateforme numérique dédiée pour mettre en place une mesure d’activité partielle, avec effet rétroactif au \_\_\_\_ mars 2020 *(indiquer ici la date du 1er jour de mise en activité partielle de certains ou de la totalité de vos salariés)*.  En effet, compte tenu des circonstances exceptionnelles résultant de la menace d’épidémie liée au Covid-19, nous sommes confrontés à \_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(indiquer ici s’il s’agit d’une réduction d’activité ou d’une interruption de certaines activités ou de la totalité des activités/de l’établissement/d’un service …*).  A l’heure actuelle, le recours à l’activité partielle est donc envisagé pour la période du \_\_\_\_\_ 2020 au \_\_\_\_\_\_ 2020. Nous reprendrons bien entendu ces activités avant cette date, si les conditions administratives et sanitaires le permettent.  Les postes concernées par la mesure d’activité partielle sont tous les salariés disposant d’un contrat de travail, que ce soit à durée indéterminée ou à durée déterminée qui sont affectés aux activités suivantes :   * Salariés employés sur les métiers de .........., employés sur la base d’une durée hebdomadaire de travail, pour les volumes prévisionnels suivants :   - du …. au …. mars 2020 : activité partielle à hauteur de …. %  - du …. au …. avril 2020 : activité partielle à hauteur de …. %  - du …. au …. mai 2020 : activité partielle à hauteur de …. %   * Salariés employés sur les métiers de .........., employés sur la base d’un forfait annuel en jours, pour les volumes prévisionnels suivants :   - du …. au …. mars 2020 : activité partielle à hauteur de …. %  - du …. au …. avril 2020 : activité partielle à hauteur de …. %  - du …. au …. mai 2020 : activité partielle à hauteur de …. %  *(Il est possible d’indiquer autant de métiers/services qu’il le faut selon la situation de la structure.* Il faut m*entionner ici les postes ou services complets concernés par cette mise en activité partielle. Mentionner ici également l’aménagement, les mesures que vous mettez en place dans le cadre de l’activité partielle. Il peut s’agir de la suspension complète du contrat de travail, une réduction journalière du temps de travail, une réduction hebdomadaire du temps de travail, un réaménagement du temps de travail sur la semaine, une alternance d’une semaine sur 2 …)*  Pendant cette période, l’indemnité horaire que vous percevrez correspondra à 70% de votre rémunération brute. Même si vous n’avez pas encore reçu votre bulletin de salaire, la paie de mars a été réalisée et les virements envoyés aux échéances habituelles. En cas d’anomalie, une régularisation pourra intervenir. N’hésitez pas à contacter la Direction *(ou toute autre personne ayant la responsabilité de ces questions)*.  La période d’activité partielle étant assimilée à une période de travail effectif pour l’acquisition des droits à congés payés, vous ne perdrez aucun droit à ce titre.  Enfin, afin de réduire les impacts individuels et collectifs de cette situation, nous vous indiquons que les congés payés, RTT et jours de récupération déjà posés seront maintenus aux dates validées pour le mois d’avril 2020 et mai 2020.  De plus, afin de répondre aux difficultés rencontrées en ces circonstances exceptionnelles, nous encourageons les salariés concernés par les mesures d’activité partielle à apurer leurs jours de repos et de récupération, pendant les prochaines semaines.  Cette solution doit permettre, selon les cas, d’éviter une perte de salaire, puisqu’en période de congés payés, de RTT ou de récupération, le salaire est automatiquement maintenu dans les conditions prévues par la loi.  Si l’association dispose d’un CSE :   * *Si le CSE a déjà été consulté* :   Pour votre information, le Comité Social et Economique a été informé et consulté le \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*Mentionner ici la date à laquelle a eu lieu la consultation du CSE[[4]](#footnote-4)*).   * *Si le CSE n’a pas encore été consulté*   Pour votre information, le Comité Social et Economique sera informé et consulté le \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*Mentionner ici la date à laquelle aura lieu la consultation du CSE[[5]](#footnote-5)*),  Nous vous tiendrons évidemment informé(e) des suites et tenons à vous remercier pour votre patience et adaptation au contexte actuel.  N’hésitez pas à revenir vers nous pour tout complément d’information.  Nous vous prions de croire, Madame/ Monsieur, en l’expression de nos salutations distinguées.    ***Signature de l’employeur*** |

## Versement d’un complément employeur à l’indemnité d’activité partielle

### Modèle de décision unilatérale de l’employeur pour le versement d’un complément activité partielle

A remettre à chaque salarié

L’employeur peut décider, s’il le souhaite, de compléter l’indemnité légale d’activité partielle (70% du brut, 84% du net) pour maintenir le salaire horaire ou mensuel du salarié lorsque ce dernier a été mis en activité partielle. Cette indemnité complémentaire suit le même régime social et fiscal que l’indemnité légale à savoir une exonération de cotisations sociales et de taxe sur les salaires. Elle est en revanche soumise à la CSG et CRDS au taux de 6,70% ainsi qu’à l’impôt sur le revenu.

*N’oubliez pas de retirer les parties surlignées dans votre DUE finale*

|  |
| --- |
| ASSOCIATION    A ……., le …… 2020  **Objet** : Versement d’un complément d’indemnité d’activité partielle permettant le maintien du salaire net mensuel *(L’employeur peut décider de maintenir 100% du salaire net habituel ou un peu moins comme 90% du net par exemple)*.  Pour diffusion et information aux salariés de l’association \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(ou du service de \_\_\_\_\_\_\_*)  **Préambule :** (*Expliquer ici les raisons de la mise en activité partielle ainsi que la motivation du versement du complément employeur d’allocation d’activité partielle. Vous trouverez ci-dessous un exemple*)    En raison de l’épidémie de covid-19, les établissements scolaires ont été dans l’obligation de fermer depuis le lundi 16 mars 2020.  Par ailleurs, le Président de la République a annoncé, le même lundi 16 mars, un confinement de l’ensemble de la population, sauf exceptions.  Ces mesures ont eu, et continuent d’avoir un lourd impact sur les activités de l’association.  C’est dans ce cadre notamment qu’a été décidé la mise en activité partielle de (tout ou partie) du personnel, à compter du \_\_\_\_\_\_\_ (*indiquer la date de la mise en activité partielle de l’ensemble du personnel ou d’une partie du personnel)*, et dont les raisons ont été communiquées le \_\_\_\_\_\_\_ (*indiquer la date de remise/d’envoi du courrier d’information du personnel sur la mise en activité partielle*).  L’association n’a pas à ce jour pas de visibilité quant à un retour de l’activité normale.  Dans le cadre de l’activité partielle, il est prévu une suspension de contrat et le versement par l’employeur d’une indemnité de 70% de la rémunération brute pour les heures chômées, sans pouvoir être inférieure à 8.03 euros.  Soucieuse, en cette période difficile, de garantir au mieux le pouvoir d’achat des salariés mis en situation d’activité partielle, l’association \_\_\_\_\_\_\_ à décider de verser un complément à ces salariés, au-delà de l’indemnisation légale.  *Le cas échéant, même si non obligatoire :* Le CSE a été informé le \_\_\_\_\_ *(indiquer la date à laquelle il a été informé sur cette DUE)* sur les termes de cette DUE.   1. **Bénéficiaires**   Le complément employeur bénéficie à l’ensemble des salariés de l’association placés en activité partielle quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI ou CDD) et quelle que soit l’organisation du temps de travail (temps plein, temps partiel ou CDI Intermittent).   1. **Montant du complément**   Pour rappel, les dispositions légales imposent une indemnisation à hauteur de 70% de la rémunération brute par heures chômées, sans pouvoir être inférieur à 8.03 par heures chômées.  L’association \_\_\_\_ décide de verser un complément à cette indemnisation légale.  Par décision unilatérale de l’employeur, il est décidé que ce complément employeur aboutira à un maintien global (indemnisation légale + complément employeur) correspondant à \_\_\_\_ % du taux horaire brut du salarié par heures chômées (*il peut s’agir ici de 100% du brut, 90% ou 80%. Il faut que ce soit supérieur à 70% qui est le minimum légal*).  *(Vous pouvez également décider de maintenir non pas le salaire brut mais le salaire net du salarié. Ainsi, le salaire correspondant aux éventuelles heures encore travaillées + l’indemnité légale d’activité partielle pour les heures chômées + le complément employeur versé volontairement pour les heures chômées = salaire net mensuel habituel. Le maintien du salaire net peut être plus judicieux car maintenir le salaire brut mensuel du salarié pourrait revenir à verser un salaire net plus élevé que sur un mois normalement travaillé en raison de l’absence de cotisations sociales sur le montant de l’indemnité et du complément activité partielle.)*.  Ce complément sera exonéré de charges sociales, à l’exception de la CSG et CRDS, dans les mêmes conditions que l’indemnisation légale, conformément à l’ordonnance **n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.**   1. **Versement**   Ce complément employeur sera versé à compter de la paie du mois de \_\_\_\_\_ *(En principe, ce versement est possible dès la paie du mois de mars 2020)*   1. **Durée de la DUE**   Cette DUE prend effet le \_\_\_\_\_\_ jusqu’au \_\_\_\_\_\_\_\_.  *(Du fait de la durée incertaine des mesures actuelles conduisant à la mise en place de l’activité partielle, il est possible selon nous de faire une DUE valable pour un mois uniquement, et donc ensuite soit de la renouveler, soit d’en revenir au strict légal).*   1. **Communication**   Cette DUE sera communiquée à tous les salariés du \_\_\_\_\_\_\_ par tout moyen, notamment par mail.  **Pour l’association**  **Président** |

# Modèles relatifs à la gestion des congés payés et des jours de repos

### Modèle d’accord d’entreprise relatif à l’aménagement des conges payes

|  |
| --- |
| A la suite de l’ordonnance du 25 mars 2020, afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la propagation du Covid-19, l’employeur, par dérogation, est exceptionnellement autorisé, dans certaines limites, à imposer la prise de congés payés. Toutefois, cette faculté nécessite la conclusion d’un accord d’entreprise ou, à défaut, d’un accord de branche.  En l’absence d’accord de branche sur le sujet, le CNEA et le Synofdes vous propose cette trame d’accord si votre structure souhaite avoir la possibilité d’imposer ces jours de congés payés.  **A noter** : Dans la branche du Sport, un accord a été conclu le 1er avril 2020 sur la possibilité pour l’employeur d’imposer la prise de CP conformément aux dispositions de l’ordonnance du 25 mars 2020. Un accord d’entreprise n’est donc pas utile. L’employeur peut mettre en œuvre les dispositions prévues dans l’accord de branche.  Quelques rappels préalables :   * Même si l’employeur ne dispose pas d’accord d’entreprise prévoyant ces nouvelles modalités sur les congés payés, nous rappelons que l’employeur peut toujours appliquer les règles légales habituelles à savoir qu’il a la possibilité d’imposer des congés payés en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Il peut notamment imposer la prise des congés payés qui doivent être soldés avant le 31 mai 2020. A ce jour, étant donné que nous sommes début avril, l’employeur a encore la possibilité d’imposer au salarié le reliquat de congés qu’il doit solder avant le 31 mai 2020 tout en respectant le délai de prévenance d’1 mois. *Par exemple, au 1er avril 2020, l’employeur peut encore imposer des congés payés sur la période du 2 mai au 31 mai dès lors qu’il s’agit bien des congés payés devant être soldés avant le 31 mai.*   **A noter** : Concernant les salariés qui ont des périodes d’acquisition et de prise fixées sur une autre période de référence (*exemples : l’année civile ou l’année scolaire*), l’employeur n’est pas contraint par cette date butoir du 31 mai 2020, à condition, de respecter le délai de prévenance de 1 mois et les règles sur le fractionnement des congés payés.  De même, si vous négocier un accord d’entreprise permettant d’imposer des jours de congés payés, il sera également possible, pour les CP dépassant 6 jours ouvrables, de les imposer, moyennant le délai de prévenance d’un mois. Nous rappelons que dès lors que le délai de prévenance habituel d’1 mois et des règles sur le fractionnement des CP, la pose de CP relève de la prérogative de l’employeur, pour l’ensemble des jours acquis par le salarié (sauf dispositions contraires internes).   * Dans le cadre de cette ordonnance, l’employeur a la possibilité de fractionner les congés payés, au-delà de douze jours ouvrables continus, sans accord préalable du salarié concerné et sans faire application des dispositions de l’article L.3141-23 du code du travail. Toutefois, ce fractionnement entraînera pour l’employeur l’obligation d’accorder les jours de fractionnement prévus par le Code du travail (cette règle n’a pas été suspendue) * Cet accord d’entreprise devra être négocié, conclu et faire l’objet des mesures de publicité et de dépôt selon les règles légales habituelles concernant la négociation des accords d’entreprise. Notamment, si l’association est dotée d’un délégué syndical, la négociation devra obligatoirement se faire avec ce DS. Sinon, dans une structure de moins de 20 salariés ETP, en l’absence de CSE, l’employeur devra rédiger l’accord d’entreprise et le soumettre à l’ensemble des salariés ayant la qualité d’électeurs dans le cadre d’un référendum. * Avant d’aller sur un accord d’entreprise permettant à l’employeur **d’imposer des congés payés** aux salariés, il peut être judicieux pour les employeurs :   - de voir si les règles déjà existantes ne peuvent pas être utilisées (prise des RTT selon les règles prévues dans l’accord d’entreprise les mettant en place, possibilité pour l’employeur d’imposer la prise de RTT ou de jours de repos cadre au forfait avec jusqu’au 31.12 l’unique respect d’un délai de prévenance d’un jour franc, des récupérations, des congés payés en respectant le délai d’1 mois) ;  - d’ouvrir le dialogue social avec les salariés pour encourager ces derniers à poser eux-mêmes des congés payés sur cette période d’activité réduite plutôt que de les imposer ;  - de réfléchir sur un plan de continuité de l’activité.  Afficher l'image d'origine*N’oubliez pas de retirer les parties surlignées dans votre accord final* |

|  |
| --- |
| **ENTRE :**  **L’association \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** dont le siège est situé \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*Mentionner l’adresse complète avec code postal et ville*),  Représentée par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en sa qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[6]](#footnote-6), agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,  Ci-après dénommée l’association,  D’une part,  **ET***(A adapter en fonction des interlocuteurs à la négociation de cet accord)* **:**  *Soit***:**  **Les organisations syndicales représentatives :**   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*indiquer le nom de l’organisation syndicale*) agissant par M \_\_\_\_\_\_\_, en qualité de délégué syndical,   *Soit***:**  **M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, membre titulaire du CSE, mandaté(e) par l’organisation syndicale \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,**  *Soit*  **La majorité des membres titulaires du CSE,**  *Soit*  **M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, mandaté(e) par l’organisation syndicale \_\_\_\_\_\_\_\_\_,**  D’autre part,  **Préambule :** (*Indiquer dans ce préambule le contexte et les raisons qui ont conduit l’association à conclure cet accord d’entreprise sur l’aménagement des règles relatives aux congés payés. Vous trouverez ci-dessous un exemple*).  Le secteur d’activité de l’association n’est pas épargné par la crise sanitaire mondiale actuelle. L’association a été contrainte d’interrompre plusieurs activités et de fermer un certain nombre d’établissements et services, en raison du confinement imposé aux populations les fréquentant habituellement.  Une réorganisation complète de l’activité de l’association, associée à une demande d’autorisation de placement en activité partielle, ont dû être envisagées. Toutes les ressources, en termes de rythme de travail, ont dû être mobilisées.  Dans ce cadre, l’article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et l’article 1 de l’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos assouplissent les conditions et modalités de fixation des critères d’ordre de départ en congés payés.  Ces dérogations sont applicables, quelles que soient les dispositions conventionnelles applicables, étant rappelé qu’est applicable au sein de l’association la CCN \_\_\_\_\_\_\_\_ (*indiquez ici la CCN applicable au sein de l’association*).  En conséquence, il a été convenu entre les parties le présent accord.  Article 1 – Champ d’application de l’accord  Le présent accord s’applique à l’association, l’ensemble de ses établissements et l’ensemble des salariés.  Article 2 – Ordre des congés payés  A compter de l’entrée en vigueur du présent accord, la Direction pourra :   * D’une part, fixer la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, * D’autre part, modifier l’ordre des départs en congés payés,   sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc et dans la limite de 6 jours ouvrables correspondant à des congés payés acquis et non pris, le cas échéant par anticipation, c'est-à-dire avant l’ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.  *(Pour votre information, le délai d’un jour franc est un minimum et les 6 jours ouvrables un maximum. Dans l’accord d’entreprise, il est possible de prévoir des mesures plus favorables, par exemple, un délai de prévenance un peu plus long qu’un jour franc et la possibilité d’imposer moins de 6 jours ouvrables de congés payés. Il est également possible d’indiquer les jours de congés en jours ouvrés, sachant que 6 jours ouvrables correspondent à 5 jours ouvrés).,*  Cette possibilité est donc exonératoire du délai de prévenance d’un mois prévu par l’article L.3141-16-2° du code du travail.  Ces congés peuvent être fixés ou modifiés soit préalablement, soit postérieurement au placement en activité partielle des salariés concernés, ou même en l'absence d'une telle situation.  Chaque salarié concerné par la prise ou la modification de ses dates de congés payés en sera informé par tout moyen.  *Le cas échéant :* Il sera accordé aux salariés concernés par les dispositions du présent accord une journée de congé supplémentaire. *(Dans le cadre de cet accord, il est possible de prévoir une contrepartie. Par exemple, ici nous avons prévu comme exemple un jour de congé supplémentaire. Il peut s’agir d’une contrepartie en repos ou financière)*  *Le cas échéant s’il existe :* Le Comité Social et Economique sera informé sans délai du recours à cette possibilité, par tout moyen.  Article 3 – Fractionnement  Il est rappelé que lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu (article L.3141-18 du code du travail).  Par dérogation à l’article L.3141-19 du code du travail, la Direction pourra fractionner les congés payés, au-delà de douze jours ouvrables continus, sans accord préalable du salarié concerné et sans faire application des dispositions de l’article L.3141-23 du code du travail.  Article 4 - Date d'effet – Durée  Le présent accord prendra effet le lendemain de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 décembre 2020 (*Le 31 décembre 2020 correspond à la date butoir maximale. L’accord peut prévoir une date antérieure qui permette de couvrir uniquement la période de crise sanitaire et pas au-delà. En effet, le recours à ce dispositif dérogatoire au-delà de la période de crise sanitaire serait-il légitime et compréhensible pour les salariés ?*).  Article 5 – Interprétation – suivi – rendez-vous  Les parties se réuniront à l’initiative de l’une ou de l’autre, dès lors qu’une difficulté d’interprétation, d’application et la nécessité de révision se présentera.  Article 6 - Dépôt  Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires.  Fait à\_\_\_\_\_\_\_, le\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Signature des parties :**  Représentant Employeur Représentant des salariés *(DS, membres du CSE, salarié mandaté)* |

### Modèle de décision unilatérale de l’employeur relative à l’aménagement des jours de RTT et des jours de repos cadre

|  |
| --- |
| A la suite de l’ordonnance du 25 mars 2020, afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la propagation du Covid-19, l’employeur, par dérogation, est exceptionnellement autorisé, dans certaines limites, à imposer la prise de jours RTT et la prise des jours de repos cadre (forfait annuel en jours).  Avant la publication de l’ordonnance, le fait que vous puissiez imposer les dates de prise des jours de RTT ou des repos cadre dépendait des dispositions de votre accord collectif. Notamment, pour les RTT, certains accords prévoient que les RTT sont pris pour moitié à l’initiative du salarié et pour moitié à l’initiative de l’employeur.  Si vous disposez d’un tel accord, vous pouvez continuer à imposer la prise de jours de RTT mais en respectant les conditions prévues par votre accord. Peut-être avez-vous besoin de plus de marge de manœuvre et donc d’imposer la prise de RTT sans devoir respecter les dispositions de votre accord d’entreprise. C’est pourquoi les règles ont été revues par ordonnance.  Ainsi, à la suite de l’ordonnance du 26 mars dernier, vous pouvez déroger aux stipulations conventionnelles applicables dans votre entreprise et sans devoir passer par un nouvel accord d’entreprise, vous pouvez :   * Imposer la prise, à des dates déterminées, de jours de repos normalement au choix du salarié qu’il a acquis ; * Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.   Cette possibilité est ouverte à condition de respecter un délai de prévenance d’1 jour franc et dans la limite de 10 jours.  Ces règles sont également applicables au jour de repos prévus dans le cadre d’un forfait annuel en jours (pour le personnel cadre notamment).  Même si ce formalisme n’est pas obligatoire, nous vous proposons ici un modèle de DUE pour organiser cette prise de jours RTT et de jours de repos forfait annuel.  Afficher l'image d'origine*N’oubliez pas de retirer les parties surlignées dans votre DUE finale* |

|  |
| --- |
| A ....., le ..... 20...  *Indiquer dans le préambule le contexte et les raisons qui ont conduit l’association à prendre cette décision relative aux jours de repos forfait jours et aux jours RTT. Vous trouverez ci-dessous un exemple*.  Le secteur d’activité de l’association n’est pas épargné par la crise sanitaire mondiale actuelle. L’association a été contrainte d’interrompre plusieurs activités et de fermer un certain nombre d’établissements et services, en raison du confinement imposé aux populations les fréquentant habituellement.  Une réorganisation complète de l’activité de l’association, associée à une demande d’autorisation de placement en activité partielle, ont dû être envisagées. Toutes les ressources, en termes de rythme de travail, ont dû être mobilisées.  Dans ce cadre, l’article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et les articles 2 et 3 de l’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos assouplissent les conditions et modalités de fixation des jours non travaillés.  Ces dérogations sont applicables, quelles que soient les dispositions conventionnelles applicables, étant rappelé qu’est applicable au sein de l’association la CCN \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*mentionner ici la CCN appliquée au sein de votre structure*).  En conséquence, il a été pris, après information et consultation du Comité Social et Economique, la présente décision unilatérale de l’employeur, permettant de mobiliser certains jours de repos.  En effet, l’association, faisant face à des difficultés sociales et économiques, s’efforce de contribuer à conserver ses missions essentielles :  - Evaluer les besoins d’accompagnement des populations,  - Orienter les usagers dans une autre structure, que celle habituelle mais fermée,  - Soutenir la continuité des interventions éducatives prioritaires,   * Etre mobilisée, dans le respect des dispositions du contrat de travail du salarié, pour renforcer les effectifs d’une structure gérée par l’employeur.   Article 1 – Champ d’application de la décision  La présente décision s’applique à l’association, l’ensemble de ses établissements et l’ensemble des salariés  Article 2 – Jours de repos accordés dans le cadre d’un accord de réduction du temps de travail (JRTT)  Par dérogation à l’accord d’entreprise/de branche relatif à l’aménagement du temps de travail du \_\_\_\_\_, la Direction pourra être amenée, sous réserve d’un délai de prévenance de un jour franc, dans le cadre d’une organisation pluri hebdomadaire de la durée du travail, à :   * D’imposer la prise, à des dates déterminées par elle, de jours de repos (JRTT) habituellement au choix du salarié acquis par ce dernier ; * De modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos (JRTT) déjà fixés ou à fixer.   La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne pourra pas s’étendre au-delà du 31 décembre 2020 (*Le 31 décembre 2020 correspond à la date butoir maximale. La DUE peut prévoir une date antérieure qui permette de couvrir uniquement la période de crise sanitaire et pas au-delà. En effet, le recours à ce dispositif dérogatoire au-delà de la période de crise sanitaire serait-il légitime et compréhensible pour les salariés ?*).  Les salariés seront informés par tout moyen du planning de leurs jours de repos.  Article 3 – Jours de repos octroyés dans le cadre d’une convention de forfait annuel en jours  Par dérogation à l’accord d’entreprise/de branche relatif à l’aménagement du temps de travail du \_\_\_\_\_\_, la Direction pourra être amenée, sous réserve d’un délai de prévenance de un jour franc, dans le cadre d’une organisation de la durée du travail sous forme de forfait annuel en jours, à :   * Décider de la prise à des dates déterminées par elle de jours de repos prévus par la convention de forfait ; * Modifier unilatéralement les dates de jours de repos prévus par la convention de forfait.   La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne pourra pas s’étendre au-delà du 31 décembre 2020 (*Le 31 décembre 2020 correspond à la date butoir maximale. La DUE peut prévoir une date antérieure qui permette de couvrir uniquement la période de crise sanitaire et pas au-delà. En effet, le recours à ce dispositif dérogatoire au-delà de la période de crise sanitaire serait-il légitime et compréhensible pour les salariés ?*).  Les salariés seront informés par tout moyen du planning de leurs jours de repos.  Article 4 – Nombre de jours mobilisables  Le nombre de jours de repos prévus en application de la présente décision est limité à 10 jours.  Article 5 – Durée de la décision et publicité  La présente décision est prise à compter du \_\_\_\_\_ et jusqu’au 31 décembre 2020 (*Le 31 décembre 2020 correspond à la date butoir maximale. La DUE peut prévoir une date antérieure qui permette de couvrir uniquement la période de crise sanitaire et pas au-delà. En effet, le recours à ce dispositif dérogatoire au-delà de la période de crise sanitaire serait-il légitime et compréhensible pour les salariés ?*).  Elle est transmise pour information au CSE et les salariés en seront informés, lors de la notification du planning de leurs jours de repos.  M................. |

### Modèle de courrier invitant le salarié à poser ses congés payés au cours d’une période d’activité réduite

En l’absence d’accord d’entreprise ou de branche permettant à l’employeur d’imposer des congés payés, ou bien si les dispositions légales habituelles ne peuvent être respectées pour imposer des congés payés (délai de prévenance d’1 mois, période de prise pas encore ouverte), l’employeur a toujours la possibilité d’inciter/inviter les salariés impactés par une baisse d’activité à prendre des congés payés.

Ce modèle de courrier peut alors être envoyé aux salariés concernés.

*N’oubliez pas de retirer les parties surlignées dans votre courrier final*

|  |
| --- |
| Nom prénom du salarié  Adresse du salarié  Lieu, date  *Courrier envoyé en LRAR N° \_\_\_\_\_\_\_\_*  *Ou Courrier remis en main propre contre récépissé*  *Ou Mail avec accusé de réception*  Madame, Monsieur,  Comme vous le savez, le secteur d’activité de l’association n’est pas épargné par la crise sanitaire mondiale actuelle. L’association a été contrainte d’interrompre plusieurs activités et de fermer un certain nombre d’établissements et services, en raison du confinement imposé aux populations les fréquentant habituellement.  Une réorganisation complète de l’activité de l’association nous a contraint d’avoir recours à l’activité partielle.  Cependant, l’association pense que cette mesure, qui engendre une perte de salaire, peut être atténuée en trouvant d’autres pistes d’organisation du travail sur la base du volontariat.  L’une d’entre elles pourrait être d’étudier toute demande de congés payés pour ceux devant être pris avant le ............. *(Préciser la date butoir fixée dans la structure)* et pour ceux pouvant être pris à compter du 1er juin 2020. (*S’il le souhaite, l’employeur peut limiter le nombre de jours qui pourraient être posés par le salarié. Il peut décider d’indiquer dans le courrier que la prise sera toutefois limitée à 1 ou 2 semaines*)  En effet, en activité partielle, votre salaire est maintenu à hauteur de 70% du salaire brut (dans la limite de 35 heures).  Inversement en période de congés payés, votre salaire est automatiquement maintenu dans les conditions prévues par la loi. En outre, lors de la reprise d’une activité normale, l’association, plus encore que d’habitude, pour prendre la mesure des spécificités du déconfinement, aura besoin de votre mobilisation pleine et entière.  De ce fait, je vous encourage à apurer les congés payés devant être pris avant le ............. (*Préciser la date butoir fixée dans l’entreprise*) au cours du mois de mars et avril 2020 (*Il est possible de prévoir une période plus longue si le confinement est prolongé au-delà*).  Les demandes de prise de congés payés par anticipation seront également acceptées.  Par ailleurs, c’est aussi une manière de participer à l’effort de solidarité nationale et de mobilisation de toutes les ressources de la nation.  Aussi, « je vous remercie de m’indiquer » *ou* « d’indiquer à votre supérieur hiérarchique », le cas échéant, vos souhaits de date de congés payés à prendre avant le ............. *(Préciser la date butoir fixée dans l’entreprise).*  Sachant que vous saurez être à l’écoute de cette proposition tout à fait exceptionnelle, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations.  ***Signature de l’employeur*** |

1. *En l’absence de délégation de pouvoir à un dirigeant salarié, c’est le Président de la structure qui a le pouvoir de signer un accord collectif.* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Cette convocation doit être adressée au moins 3 jours avant la tenue de la réunion du CSE.* [↑](#footnote-ref-2)
3. *Mais ils n’assistent à la réunion qu’en cas de remplacement d’un titulaire absent (sauf dispositions contraires par accord d’entreprise ou dans le RI du CSE).* [↑](#footnote-ref-3)
4. Un décret prévoit dans le cadre des circonstances exceptionnelles actuelles, que l’avis du CSE peut être remis à l’administration dans les 2 mois qui suivent la demande de mise en place de l’activité partielle. Cela signifie que le CSE peut être consulté après la mise en place de l’activité partielle au sein de l’association. [↑](#footnote-ref-4)
5. Un décret prévoit dans le cadre des circonstances exceptionnelles actuelles, que l’avis du CSE peut être remis à l’administration dans les 2 mois qui suivent la demande de mise en place de l’activité partielle. Cela signifie que le CSE peut être consulté après la mise en place de l’activité partielle au sein de l’association. [↑](#footnote-ref-5)
6. *En l’absence de délégation de pouvoir à un dirigeant salarié, c’est le Président de la structure qui a le pouvoir de signer un accord collectif.* [↑](#footnote-ref-6)