

Modification des « plannings » et des congés payés

39. Synthèse des mesures de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de temps de repos

	Droit général	Dispositions exceptionnelles
Congés payés	L'article L. 3141-16 du Code du travail - l'employeur peut imposer les dates de congés payés des salariés pendant la période de prise des congés applicable dans l'entreprise, s'il respecte un délai de prévenance d'au moins un mois - en cas de circonstances exceptionnelles et sans avoir besoin de recourir à un accord collectif, l'employeur peut modifier les dates de congés payés déjà posés (mais pas imposer la prise de jours non posés) moins d'un mois avant la date de départ. Le nombre de jours dont la date de prise peut être modifiée n'est pas limité (voir interprétation limitative sur cette possibilité QR).	Sous réserve d'un accord collectif d'entreprise l'autorisant. L'employeur peut : - modifier la date de prise d'une période de congés payés, - dans la limite de 6 jours de congés ouvrables - délai de prévenance minimum d'un jour franc
Jours de repos	L'accord RTT de 99 prévoit - possibilité de modifier le planning annuel moyennant le respect d'un délai de prévenance de 10 jours - sauf urgence et accord du salarié - consultation du CSE	l'employeur peut imposer ou modifier les journées de repos acquises par le salarié, sans besoin d'un accord collectif pour cela (contrairement aux CP, voir ci-dessus) Seule la modification de 10 jours de repos peut être imposée (moyennant un délai de prévenance d'1 jour franc). Sur cette question, voir QR

40. Peut-on modifier le planning de salariés en modulation ?

NOUVEAU

Pour modifier les plannings n'hésitez pas à utiliser ISIRH

Vous aurez la certitude de respecter les dispositions légales et conventionnelles.



Cliquez sur le planning dessous pour accéder à la notice technique pensée comme un « pas à pas ».

N°	avr. 2019	mai 2019	juin 2019	juil. 2019	août 2019	sept. 2019	oct. 2019	nov. 2019	déc. 2019	janv. 2020	févr. 2020	mars 2020	avr. 2020	Total Prévision	Référence
1	J. 03:30	M. 05:30	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	S.	D. 03:30	M. 09:00		
2	M. 09:00	J. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	J. 05:30		
3	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	J. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30		
4	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	M. 09:00	S.		
5	V. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30		
6	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	V. 05:30	L. 03:30		
7	D.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	S.	M. 09:00		
8	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	M. 09:00	D. 03:30	J. 05:30		
9	M. 09:00	J. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	J. 05:30		
10	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	J. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30		
11	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	M. 09:00	S.		
12	V. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30		
13	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	V. 05:30	L. 03:30		
14	D.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	S.	M. 09:00		
15	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	M. 09:00	D. 03:30	J. 05:30		
16	M. 09:00	J. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	J. 05:30		
17	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	J. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30		
18	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	M. 09:00	S.		
19	V. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30		
20	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	V. 05:30	L. 03:30		
21	D.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	S.	M. 09:00		
22	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	M. 09:00	D. 03:30	J. 05:30		
23	M. 09:00	J. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	J. 05:30		
24	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	J. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	V. 05:30		
25	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	M. 09:00	M. 09:00	S.		
26	V. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30		
27	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	V. 05:30	L. 03:30		
28	D.	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	V. 05:30	S.	M. 09:00		
29	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	V. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	M. 09:00	D. 03:30	J. 05:30		
30	M. 09:00	J. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	M. 09:00	S.	L. 03:30	J. 05:30	D. 03:30	L. 03:30	J. 05:30		
31	V. 05:30	D.	M. 09:00	V. 05:30	L. 03:30	J. 05:30	S.	M. 09:00	J. 05:30	D. 03:30	M. 09:00	M. 09:00	S.		
Heures	81:00	72:00	68:30	84:30	72:00	75:30	50:30	68:30	54:00	72:00	72:00	84:30		856:00	
CP	0j	0j	0j	0j	0j	0j	10j	0j	10j	2j	0j	0j		12j	36j
OH	0j	0j	0j	0j	0j	0j	0j	0j	0j	0j	0j	0j		10j	0j

40.1 Quelles questions se posent avant de modifier le planning ?

Avant de se poser la question de la possibilité juridique de modification des « plannings » et des modalités de cette modification, plusieurs questions doivent selon nous être posées surtout qu'il n'est pas d'actualité de repousser le terme de l'année scolaire :

- Quelles sont les activités et les besoins que les établissements auront lors de la reprise d'activité ?
- Quels salariés devront « travailler plus » que prévu initialement le moment venu ?

Le ministre de l'éducation indique que le mois de juin (NDLR : si celui-ci est travaillé) devrait être consacré entièrement aux « cours ». Autrement dit, les élèves de collège et de lycée qui ne passeraient pas d'examen devraient donc être dans l'établissement ce qui modifierait les conditions d'accueil et l'activité des salariés (restauration, salariés d'éducation etc.).

Plusieurs options ont été avancées par les établissements :

- mobilisation importante nécessaire à la reprise :
 - o nettoyage approfondi de l'établissement

- la reprise sera sans doute perturbée, des besoins d'accompagnement spécifiques devront sans doute être mis en place : personnel d'éducation dont ASEM pour des remises à niveau, amplitude d'ouverture plus large pour l'accueil du soir, la garderie ;
- des activités qui jusqu'à présent étaient confiées à des salariés en CDD ou intérimaires pourraient être confiées à des salariés en modulation (gestion des livres par exemple) ;
- les activités d'internat ne subiraient pas de baisse d'élèves accueillis en juin. On peut même imaginer que selon les conditions de déroulement des examens les choses s'organiseront de manière différente que celle des années passées ;
- la surcharge de travail des « salariés administratifs. »

Nous insistons sur le respect des dispositions légales et conventionnelles (voir QR suivante) mais aussi sur la nécessaire communication aux salariés sur la situation.

40.2 Quelles sont les modalités de modification de planning ?

L'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26⁷⁷ permet « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :*

1. *Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;*
2. *Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.*
La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Attention, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10⁷⁸.

En stricte application de l'ordonnance⁷⁹, il est donc possible d'imposer 10 jours de repos maximum aux salariés sans devoir respecter le délai de prévenance (de 10 jours, ou de 7 jours pour le temps partiel annualisé) ou solliciter l'accord du salarié en raison de l'urgence.

Les jours à 0 h voire les semaines à 0 heures sont en effet assimilés à des jours de repos (qu'ils soient issus de l'accord de 99 -article 3.3. 2- de la convention collective EPNL ou de l'accord sur le temps partiel du 2013 révisé en 2015) et nous pouvons imaginer que ces jours ou ces semaines puissent être placés différemment au regard de ce qui avait été fixé dans le prévisionnel.

Ainsi, compte tenu de l'inactivité de certains salariés, des semaines ou des jours à 0h peuvent être placés au planning au cours de cette période d'inactivité.

Cela permet de gonfler le nombre d'heures dont l'établissement aura besoin pour repartir dans de bonnes conditions et assurer sa mission de service public.

Notons que l'accord de branche de 1999 prévoit, sous conditions, que le planning puisse être modifié. Ce sont ces conditions que l'ordonnance permet, compte tenu des circonstances exceptionnelles, de ne pas respecter s'agissant du positionnement des jours de repos.

⁷⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁷⁸ Article 5 de l'ordonnance : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁷⁹ en estimant que l'accord conclu sous l'empire d'un régime juridique antérieur à la loi de 2008 et sécurisé

En revanche s'agissant de modifier les plannings en imposant des semaines de basses activités (infra 35 heures), à la lecture stricte et étroite de l'ordonnance, cela ne serait pas possible sauf à appliquer le délai de prévenance conventionnel ou à demander l'accord du salarié.

Extraits de l'accord

Sur le délai de prévenance pour modifier la programmation de la modulation :

Extrait de l'article 3.3.2 - Organisation de la modulation du temps de travail et garanties

« Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'inspection du travail au plus tard le 15 septembre.

Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et **10 jours civils** au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

Le délai de 10 jours peut être réduit si urgence et accord du salarié ».

Cette analyse serait contraire à la philosophie du dispositif prévu par la loi d'urgence et l'ordonnance. Elle conduirait à promouvoir l'idée que l'ordonnance permettrait à l'employeur d'imposer des jours à 0h (de repos) mais pas une durée de travail inférieure au prévisionnel.

Ce serait tout de même plus qu'étrange ! Traditionnellement en droit, qui peut le plus peut le moins !

En pratique :

- il est donc possible d'imposer 10 jours de repos au salarié à compter de la date d'application de l'ordonnance (27 mars) mais encore faut-il que l'on puisse identifier dès aujourd'hui les besoins qu'il y aurait à faire travailler plus le moment venu les salariés sauf à imaginer que le terme de l'année scolaire soit repoussé ce qui n'est pas d'actualité ;
- les 10 premiers jours de repos peuvent être posés sans respecter le délai de prévenance ; s'agissant des jours suivants : **le délai de prévenance conventionnel étant de 10 jours, si l'on décide de placer des jours à 0 heure au-delà, cela voudra dire que ce délai de prévenance aura été respecté.**

Il va de soi que la modification de planning ne peut être rétro-active, les nouvelles modalités ne s'appliquent que pour l'avenir, le délai de prévenance n'aurait à défaut aucun sens !

A noter qu'une interprétation de la commission de suivi de l'accord dispose :

2- Interdiction de réserve d'heures dans le cadre de la modulation

Certains établissements ne placent pas toutes les heures de travail sur le calendrier fixé en début d'année scolaire. De ce fait, il reste une réserve d'heures qui sert pour des ajustements en cours d'année. La commission ne valide pas cette pratique : « La mise en œuvre de la modulation implique la réalisation d'un programme collectif annuel. Cette formalité ne dispense pas de donner ensuite à chaque salarié un calendrier individualisé. Celui-ci indique les semaines de travail, l'horaire des semaines, les semaines à 0 h et les semaines de congés payés. La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur ce calendrier, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures ». S'il est besoin de modifier le programme annuel, on peut le faire avec un délai de prévenance, dans les conditions prévues par l'article 3.3.2 de l'accord de branche. » (22 mai 2001)

Si l'employeur prend soin de bien « placer » la totalité des heures de travail effectif sur le calendrier, il n'est pas, selon nous, en contradiction avec cette interprétation

La difficulté est que l'employeur n'a pas de visibilité sur la date de réouverture de l'établissement à tous les élèves.

L'important selon nous, compte tenu de la situation, est d'être très clair vis-à-vis des salariés. C'est d'ailleurs le sens même de l'interprétation de la commission de suivi. Le salarié doit être informé au

plus tôt des conditions d'activité pour pouvoir organiser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela est encore plus vrai pour les salariés à temps partiel

Il nous paraît donc indispensable d'informer les salariés très tôt de cette volonté et des raisons pour lesquelles on a recours à cette modification :

- éviter le recours au dispositif d'activité partielle ;
- permettre une reprise de pleine activité de l'établissement le moment venu et d'adapter l'activité aux éventuelles modifications de calendrier qui pourraient être décidées.

Il sera bon également de rappeler dans la note que l'établissement assure le maintien de salaire à 100%. Si cette mesure exceptionnelle (ce qui n'est pas le cas dans la majorité des secteurs professionnels) devait en outre s'accompagner de majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires lors de la reprise d'activité, l'équilibre financier de nos établissements qui rappelons-le sont à but non lucratif serait remis en cause.

Il y a sans doute un risque en termes de climat social en cas de mobilisation des salariés au mois de juillet par exemple.

Mais les salariés qui auront été mobilisés pour l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et dans le cadre de la continuité pédagogique auront quant à eux quelques difficultés à comprendre que l'effort ne soit pas partagé par chacun.

Proposition de courrier –positionnement de jour de repos/semaine à 0h –Modification de planning

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la situation exceptionnelle et d'état d'urgence que nous connaissons vous n'êtes pas volontaire pour assurer l'accueil des élèves.

Dans ce cadre, nous avons pris l'engagement de maintenir votre rémunération à 100 %.

Le télétravail n'est pas une adaptation possible de votre poste, de ce fait, nous vous informons que votre planning est modifié, en application de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 et des dispositions de l'accord RTT de 1999.

Ainsi pour la période du 1^{er} avril au 4 mai, votre temps de travail hebdomadaire sera de 0h par semaine, soit 5 jours de repos par semaine.

Vos congés payés ne sont pas modifiées dans cette période.

Les heures à réaliser sur cette période seront reportées sur une période ultérieure dans le cadre de la modulation annuelle.

Le nouveau planning vous parviendra dans un délai raisonnable faisant suite à l'annonce de la réouverture à tous les élèves des établissements d'enseignement.

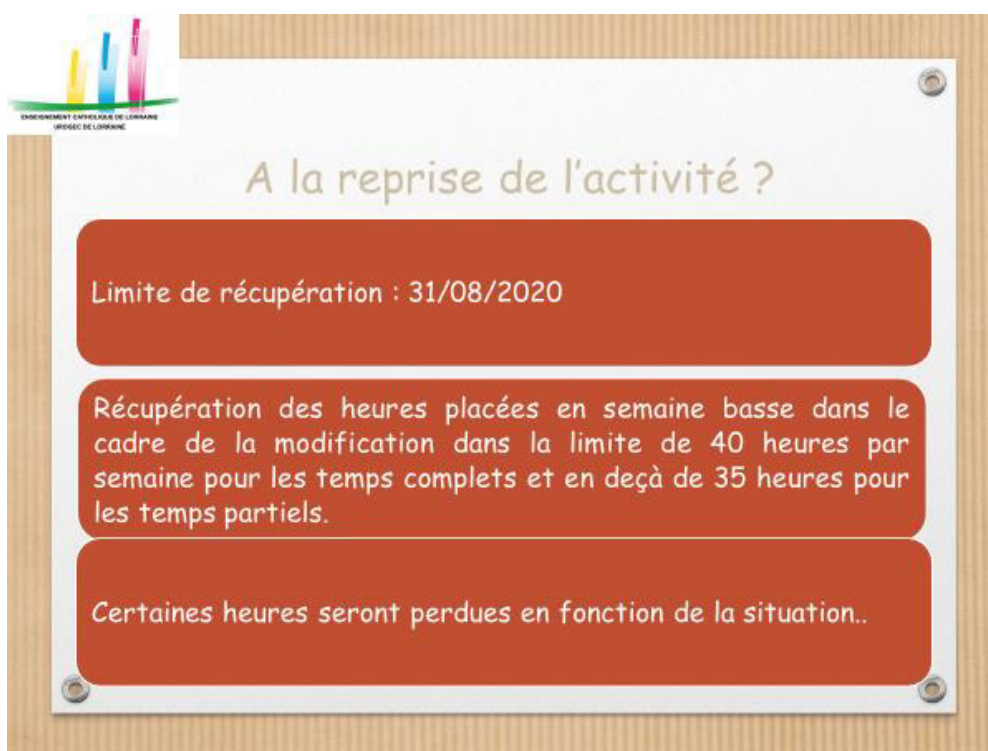
40.3 Des jours de repos (0 heure) ou des heures de travail peuvent-ils être reportés sur la prochaine période de modulation ?

Au regard de l'imprévisibilité entourant les besoins organisationnels futurs des établissements, la question de l'aménagement du temps de travail des salariés sur une période supérieure à la période de modulation en cours se pose.

Si l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26 prévoit que la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée peut s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020, il n'a cependant pas prévu la situation des entreprises organisant une modulation du temps de travail sur une période de référence différente de l'année civile.

Dans notre branche d'activité, en application de l'article 3.3.1 de l'accord ARTT, cette période correspond à l'année scolaire, c'est-à-dire du 1^{er} septembre-au 31 août, sauf si un accord d'entreprise prévoit une période différente. Elle ne peut, en tout état de cause, être supérieure à 12 mois.

Ainsi, à défaut de disposition conventionnelle de branche permettant de porter la période de modulation sur une durée supérieure à un an en application de l'article L. 3121-44 du code du travail, **il n'est pas possible de reporter des jours de repos voire des heures de travail initialement programmées sur la période de modulation en cours, sur la prochaine période de modulation.**



40.4 le CSE doit-il être informé et consulté en cas de « modification de planning » ?

La question demeure de la consultation du CSE.

L'accord de 1999 prévoit en effet à son article 3.3.2:

Organisation de la modulation du temps de travail et garanties

« La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes" ».

Par ailleurs, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi et de travail des salariés mais aussi sur tout aménagement important modifiant leurs conditions de travail.

A la lecture combinée de ces dispositions, le CSE devrait être informé et consulté si des mesures collectives telles que la programmation de périodes non-travaillées pour l'entreprise ou un service étaient décidées.

Même analyse que précédemment, si la loi d'urgence et l'ordonnance prévoient que l'employeur puisse unilatéralement prévoir des choses compte tenu des circonstances exceptionnelles et en s'affranchissant des règles conventionnelles, on peut penser que cela vise toutes les modalités de mise en œuvre des plannings.

Si, le CSE n'a pas à être consulté en cas d'une telle modification et cela en application de l'ordonnance, il nous semble important que le CSE soit informé malgré tout.

Par respect de l'institution, par souci de partager avec ses membres les problématiques liées à la situation et cela évitera sans aucun doute des difficultés de mise en œuvre, des incompréhensions, des frustrations et des problèmes lors de la reprise de la pleine activité.

Notons que si les modifications de planning sont impactées au-delà des 10 jours de repos (à 0 heure) visés par l'ordonnance, il convient de consulter le CSE.

41. Un solde positif d'heures complémentaires peut-il permettre de compenser les heures chômées pendant le confinement ?

Certains salariés possèdent un solde d'heures positif du fait d'heures complémentaires effectuées depuis le début de l'année. Ces heures sont rémunérées en général en fin de période de modulation (paie d'août). Il est en effet tentant de d'effectuer une compensation.

Mais rappelons que les heures complémentaires ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération, elles sont nécessairement majorées.

Il n'est pas possible d'envisager du « repos compensateur de remplacement » (c'est l'ordre public).

Pas de capitalisation et donc pas de récupération d'heures complémentaires.

42. Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'établissement ?

L'employeur peut imposer unilatéralement la prise de congés payés que **sous conditions**.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26⁸⁰ permet en effet qu'un accord de branche ou d'entreprise autorise l'employeur :

1. dans la limite de six jours de congés ;
2. sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc ;
3. à 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 ;
4. ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Autrement dit, seule la négociation d'un accord d'entreprise permet d'imposer la prise de CP en urgence ! A défaut d'organisation syndicale représentative dans la branche, il est impossible aujourd'hui de négocier tout accord de branche.

A noter que l'article L. 3141-16 du Code du travail prévoit qu'à l'intérieur du délai de prévenance d'un mois, l'employeur ne peut modifier, ni l'ordre, ni les dates de départ, sauf s'il justifie de circonstances exceptionnelles.

Attention, les circonstances exceptionnelles ne concernent que la modification des dates de départ en congés, et non la fixation de ces dates.

L'employeur ne saurait donc se prévaloir de ce texte pour justifier la brusque mise en congé des salariés d'un service⁸¹.

Autrement dit, ce texte sert avant tout à demander à un salarié de partir en congés plus tard en raison d'une urgence à traiter, une commande exceptionnelle à honorer, l'entreprise à sauvegarder etc. Il ne permet pas d'imposer des jours de CP en anticipant les dates prévues.

L'alinéa 1 de l'article L. 3141-16 du Code du travail **permet à l'employeur d'imposer les dates de congés payés des salariés pendant la période de prise des congés applicable dans l'entreprise moyennant un délai de prévenance d'un mois**.

Dans les établissements catholiques d'enseignement il est d'usage que la majorité des salariés bénéficient de congés pendant les vacances scolaires. L'intérêt de recourir à la négociation se pose.

En effet, le dispositif prévu par l'ordonnance est là pour organiser rapidement les départs et spécialement dans des entreprises où les droits à congés sont plafonnés à 5 semaines.

Plus le mois d'avril s'écoule, moins l'accord collectif n'a d'intérêt. Il en a essentiellement pour adapter les départs en congés au fil de l'eau et selon les décisions gouvernementales (ouvertures des écoles et déconfinement progressif). S'il n'y avait pas cette incertitude calendaire il serait simple de poser les jours de congés payés sur le début du mois de mai ou à la fin (en respectant le délai de prévenance légal d'un mois) après avoir imposé des jours de repos.

43. Modèle d'accord de modification de dates de congés payés

Il sera compliqué de négocier un accord uniquement sur la question des congés payés.

D'une part les délégués syndicaux souhaiteront négocier les conditions de modifications de planning (ce qu'il faudra à notre sens évacuer en se limitant aux dispositions de l'ordonnance et en rappelant les dispositions de l'accord RTT de 99).

⁸⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/25/MTRT2008162R/jo/texte>

⁸¹ Cass. crim., 21 nov. 1995, n° 94-81.791

D'autre part, les congés payés intégrant les « plannings.» Il sera donc difficile de faire l'impasse au minimum sur une discussion autour des modalités de modifications de planning, des dates concernées, des limites à la modification de ceux-ci.

Cependant, en général il faut éviter de négocier sur ce qui ressort de la décision unilatérale de l'employeur ; à titre d'exemple, on ne négocie pas le contenu d'un règlement intérieur. Cette règle général au droit social est encore plus vraie compte tenu de la situation d'urgence que nous vivons et des difficultés d'articulation entre des règles différentes (voir QR précédentes).

Il va de soi que ce conseil ne vaut que si l'employeur applique strictement les dispositions légales et conventionnelles (respect du délai de prévenance, information-consultation du CSE).

Notons que le CSE est consulté en cas de modification de plannings mais ne l'est pas dans le cadre de la signature d'un accord modifiant les dates de congés payés⁸². Il faut en revanche lui adresser une fois signé.

Comme tout projet, la négociation d'un accord répond à un besoin qu'il faut définir pour qu'il soit partagé et répond à un certain nombre de passages obligés parmi lesquels des mentions obligatoires. Cette méthodologie est la même, selon nous, tant en présentation en Conseil d'administration qu'en négociation⁸³:

⁸² Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du CSE (C. trav., art. L. 2312-14).

⁸³ Il va de soi que les éléments financiers, les ratios de gestion ne sont pas à présenter en négociation (une présentation simplifiée suffira)

Etapes de négociation

1. Il faut définir son besoin : cf. [QR](#) et surtout [QR](#)

Quelles seront les ressources dont on aura besoin au terme de l'état d'urgence sanitaire ?

2. Avant toute chose, il faut faire un point de situation à date :

- Evidemment reprendre les stipulations d'un éventuel accord d'entreprise
- Comment se passe l'activité ? quels sont les salariés mobilisés pour accompagner les enseignants ?
- Existe-t-il un accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ? Comment est-il organisé ?
- Combien de salariés sont en arrêt maladie ? Combien de salariés sont en arrêt de travail dérogatoire Covid 19 ? (voir [QR](#))
- Combien de salariés en annualisation et modulation ? Combien de salariés en temps constant ? Combien de salariés en forfait (heures ou jours) ? en Combien de salariés sont normalement en congés payés pour les vacances de Pâques ?

🔗 cette étape permet d'identifier les salariés qui auront été mobilisés depuis le 16 mars et ceux qui pourront être sollicités à la réouverture totale de l'établissement

3. Quelles difficultés économiques pourrions-nous avoir à court terme, moyen et long terme ? Elles seront utiles à présenter pour emporter la conviction des signataires ?

4. Quelles autres solutions s'offraient à nous ? (activité partielle, fermeture de structures ou de services, externalisation, licenciements pour motif économique etc.).

5. Quelles sont les contraintes juridiques ou techniques qui pèsent sur nos établissements ? Quelles sont les autres options juridiques (décision unilatérale de fixer aujourd'hui les jours de congés moyennant un délai de prévenance d'un mois après avoir fixé des jours à 0 et de modifier le planning et cela sans commission de suivi et les garanties négociées dans le cadre d'un accord, voir le modèle ci-dessous) ;

6. Rappeler que les salariés bénéficient d'un maintien de salaire à 100% (ce qui n'est pas le cas dans tous les secteurs d'activité et notamment chez les parents d'élèves ce qui pose un certain nombre de problèmes en termes de trésorerie)

7. Rédiger et Présenter un modèle d'accord

Un accord collectif doit comporter

- un préambule : nous insistons sur la rédaction de cette partie de l'accord. Il ne s'agit pas là uniquement de clauses type ou d'une simple obligation formelle. Il s'agit là pour nous d'un élément clef de l'accord surtout dans cette période particulière. C'est un outil important de sécurisation juridique ! Il faut en prendre soin surtout que l'objet même de l'accord est de donner le droit à l'employeur de modifier unilatéralement les dates de congés (dans la limite de 6 jours). Il faut absolument que les signataires soient sur la même longueur d'ondes pour éviter toute incompréhension à venir.
- une clause fixant sa durée : l'accord sera à durée déterminée puisque l'ordonnance ne prévoit un dispositif possible que jusqu'au 31 décembre 2020. Si l'accord prévoit une modification de planning ou un rappel d'une telle modification et par mesure de simplification il serait plus opportun de prévoir un accord qui a son terme au 31 août 2020.
 - Accord d'exception, il est inutile de prévoir une clause prévoyant le renouvellement du dispositif.
 - S'agissant d'un accord à durée déterminée, il n'est pas susceptible de dénonciation.
- une clause définissant ses conditions de suivi (les signataires et le CSE peuvent être mobilisés) ;
- une clause simple donnant le droit à l'employeur de fixer les dates de congés. Il peut être rappelé que l'employeur peut également fixer des dates de jours de repos et de modifier les « plannings » en respect des dispositions légales et conventionnelles.

Modèle d'accord de modification des jours de congés payés dans le contexte du COVID-19

Préambule

<<Rappeler que l'activité d'enseignement est maintenue.

Que la situation est complexe, qu'aucune date d'ouverture à tous les salariés n'est assurée, il en est de mêmes des conditions de la reprise (notamment sanitaires).

Que les organisations syndicales et l'employeur se sont réunies en 1, 2 réunions le ou les <<>> par visio conférence

Elles ont partagé la situation, les difficultés, la nécessaire mobilisation des salariés lors de la reprise des cours et notamment dans des activités prévisionnelles qu'elles ont listées (sans que cela ne soit exhaustif)

Rappeler que l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 au JO du 26 permet qu'un accord d'entreprise autorise l'employeur : à 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 ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, dans la limite de 6 jours et dans le respect d'un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc et que cette même ordonnance permet également à l'employeur d'imposer 10 jours de repos au salarié à compter de la date d'application de l'ordonnance (27 mars).

L'accord RTT de 1999 permet également moyennant un délais de prévenance de 10 jours de modifier les plannings programmatifs de chaque salarié après information consultation du CSE.>>

Article 1 : Champ d'application

le présent accord d'entreprise s'applique aux salariés de l'OGEC <<>> relevant de la Convention Collective des Salariés des Etablissements Privés à but non lucratifs (CEPNL 3211, section 9).

La CC CPNEL 3211 section 9 définit par la classification deux familles de métiers en se référant à deux durées de CP :

- *les personnels dont les fonctions ouvrent droit à 36 jours de CP*
- *les personnels dont les fonctions ouvrent droit à 51 jours de CP, en conformité avec les textes de la CC 3211 section 9.*

Article 2 : Maintien de salaire

Dans le contexte du COVID-19 l'établissement maintiendra une rémunération à 100% à l'ensemble des salariés pour les mois de mars et avril 2020, dans le respect des recommandations des instances de l'Enseignement Catholique, quelle que soit le niveau d'activité des salariés sur cette période.

Article 3 : Modification des jours de congés payés et répartition des heures travaillées sur le planning individuel année scolaire 2019-2020

Les salariés de l'établissement ont reçu un planning annuel prévisionnel en début d'année scolaire. Celui-ci fait apparaître les heures travaillées tout au long de l'année, des jours de repos (jours à 0 heures) et des jours de congés payés.

Comme mentionné en préambule, l'organisation de la fin de l'année, ainsi que la préparation de la suivante, nécessiteront une présence prolongée pour une partie des personnels sur des périodes qui n'avaient pas été prévues et visées initialement.

Par conséquent, il est convenu que le Chef d'établissement, une fois les besoins déterminés, modifiera le positionnement de jours de congés payés (dans la limite de 6) de certains salariés, avec un même délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

Par conséquent, les jours de congés payés pourront être positionnés sur une période antérieure à celle où ils auraient initialement été pris et éventuellement fractionnés.

Il est rappelé que l'employeur :

- *(Éventuellement) impose d'ores et déjà 10 jours à 0 heure sur tous les plannings des salariés à compter de la date d'application de l'accord et les vacances de Pâques ;*
- *modifiera les plannings moyennant un délai de prévenance de 10 jours conformément à l'accord de Branche de 1999 ;*
- *informera et consultera le CSE conformément aux dispositions de l'accord précité et des dispositions du code du travail ;*

- adressera à chaque salarié un nouveau planning dans les meilleurs délais à l'annonce de la réouverture à tous les élèves de l'établissement et après avoir pris connaissance des conditions notamment sanitaires d'emploi et de mobilisation des salariés.

Une commission de l'accord est organisée entre les signataires et l'employeur (Monsieur ou Madame <<>> en assurera la coordination). Elle sera sollicitée sur demande du CSE saisi par les salariés.

Article 4 : Date d'effet et durée de l'accord

Il est convenu que le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont les effets prendront fin le 31 août 2020.

Cet accord ne devrait pas faire l'objet d'un renouvellement.

Article 5 : Mesures de publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'entreprise conformément aux dispositions légales, dans les 8 jours qui suivent sa signature, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et au greffe du Conseil des Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera obligatoirement remis par la direction à chaque membre du personnel concerné et envoyé à la DIRECCTE et à la Commission paritaire de l'Enseignement privé.

date et lieu de signature

44. Comment gérer les salariés en forfait jours ?

Quelle que soit l'organisation du temps de travail dont relève le salarié, les mesures de restrictions des déplacements sont les mêmes. Ainsi, en cas de possibilité d'avoir recours au télétravail, le salarié pourra organiser son temps de travail comme il l'entend.

45. Un salarié ayant la garde alternée de ses enfants sans aucune solution d'organisation peut-il compléter l'attestation de garde d'enfants à domicile uniquement pour la semaine de garde de ses enfants ?

Sur le site internet www.ameli.fr il est précisé que : « L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail ».

Le salarié devra fournir à son employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile, en précisant le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé, ainsi que les différentes périodes où il aura eu la garde effective de l'enfant.

Il appartiendra à l'employeur de faire la déclaration, et de transmettre les éléments de salaires selon les canaux habituels, en vue de l'indemnisation de l'arrêt de travail du salarié.

46. La semaine au cours de laquelle il n'a pas la garde de ses enfants peut-il reprendre son activité ?

Oui. Dans le respect des mesures mises en place.