

Covid-19 – Conclusion d'un accord dans la Branche Sport

Le CoSMoS, à l'initiative de la démarche, a conclu un accord de branche assouplissant les modalités de fixation de congés payés pour accompagner les employeurs dans l'organisation de leurs activités en période de confinement.

L'accord de branche du 1^{er} avril 2020 « relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 dans la branche Sport » est en cours d'envoi à la Direction Générale du Travail en vue de son extension. Le régime mis en place est applicable dès à présent aux adhérents du CoSMoS.

Pourquoi cet accord de branche a-il-été conclu ?

Dans le cadre de la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » ont été mises en place des modalités dérogatoires de fixation des congés payés par l'employeur pour faire face à la période de confinement décidée par le Gouvernement.

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 » a ainsi défini le régime applicable pour faciliter la prise de l'équivalent d'une semaine de congés payés par les salariés. Toutefois, pour pouvoir être applicable, il est nécessaire que l'entreprise négocie un accord collectif dans sa structure, sauf à ce qu'un accord de branche soit conclu.

C'est dans ce cadre que des négociations ont été menées sans délai dans la branche Sport, à l'initiative du CoSMoS, pour permettre aux structures qui ne concluraient pas d'accord collectif sur ce point de pouvoir pleinement utiliser ce dispositif afin de les aider dans l'organisation de leurs activités et faire face aux périodes d'inactivités auxquelles elles doivent faire face.

L'accord « relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 dans la branche Sport » a ainsi été conclu le 1^{er} avril 2020 et assouplit, de manière exceptionnelle et temporaire, les modalités de fixation de congés payés par les employeurs.

Que prévoit l'accord ?

L'accord prévoit un régime dérogatoire aux règles légales applicables pour la fixation des congés payés.

- Congés payés concernés

Attention, le nombre de congés payés pouvant être fixés dans ce cadre est limité à **6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés) par salarié**.

Les congés payés ainsi fixés doivent être effectivement acquis par le salarié. Il peut en revanche s'agir de congés payés restant à solder (dans le cadre légal, avant le 31 mai 2020) ou à prendre sur la période de référence suivante (ouverte dans le cadre légal à compter du 1^{er} juin 2020).

- Délai de prévenance réduit

L'employeur peut fixer (ou modifier) des dates de congés payés des salariés en respectant un délai de prévenance **réduit à un jour franc** (au lieu d'un délai légal de principe d'un mois).

- Fractionnement possible sans accord du salarié

La prise de ces congés payés peut conduire au fractionnement du congé principal du salarié, **sans qu'il soit nécessaire de recueillir son accord**

Le congé principal est fractionné lorsque le salarié prend moins de 4 semaines sur la période de congé principal (soit 24 jours ouvrables, ou 20 jours ouvrés, légalement pris entre le 1^{er} juin et le 31 octobre).

En revanche, les jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement du congé principal restent dus au salarié.

- Pas d'obligation de fixer des dates de congés payés identiques entre conjoints

La loi impose à l'employeur de prendre en compte les dates de congés payés des conjoints de ses salariés pour fixer leurs dates de prise de congés payés dans la structure.

Cette obligation ne s'applique pas dans le cadre particulier exceptionnel mis en place par l'accord de branche : « si cela n'est pas compatible avec les impératifs d'organisation de la structure, les dates de congés payés ainsi fixées pourront être différentes pour deux conjoints travaillant dans la même structure. »

- Information écrite des salariés

L'accord de branche précise que l'employeur **doit informer les salariés par écrit, quelle que soit la forme de cet écrit**, du **nombre de jours** de congés payés fixés dans ce cadre et **des dates** de prise qui ont été fixées.

Comme pour toute prise de congés payés, une mention devra figurer sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Quels sont les employeurs concernés ?

L'accord peut être mobilisé par tout employeur, dès lors qu'il n'a pas conclu dans sa structure un accord collectif d'entreprise sur le même dispositif d'exception en application de la Loi « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ».

Dans l'attente de son extension par les services de la Direction Générale du Travail, l'accord est applicable dès maintenant aux adhérents du CoSMoS.

Sur quelle période s'applique l'accord ?

L'accord s'applique aux congés payés organisés par l'employeur dans le cadre exceptionnel mis en place par la Loi « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » sur la période du 23 mars 2020 au 31 août 2020.