

CCN du Sport : conclusion d'un accord relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19

Pour permettre aux entreprises de faire face à la crise résultant de l'épidémie de COVID-19, le gouvernement a publié une ordonnance (n°2020-290 du 23 mars 2020) instituant un régime dérogatoire en matière de fixation des congés payés. Toutefois, son application dans les entreprises (et dans les associations), était conditionnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche autorisant la mise en œuvre de ce régime dérogatoire.

C'est désormais chose faite dans la branche du sport puisque un accord a été signé le 1^{er} avril 2020 par le COSMOS et le CNEA afin de mettre en place, de manière exceptionnelle et temporaire, ce régime dérogatoire.

Toutefois, cet accord n'ayant à ce jour pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, il n'est applicable qu'aux employeurs adhérents des organisations patronales signataires, à savoir le COSMOS et le CNEA.

Pour les autres, le régime dérogatoire institué par l'ordonnance du 23 mars 2020 ne sera applicable :

- qu'après l'extension de cet accord par un arrêté ministériel publié au Journal Officiel ;
- ou après la conclusion, au sein de l'entreprise ou de l'association, d'un accord d'entreprise relatif au régime dérogatoire en matière de fixation des congés payés institué par l'ordonnance.

- **Possibilité pour l'employeur d'imposer aux salariés la prise de congés payés**

L'accord conclu par les partenaires sociaux de la branche du sport permet aux employeurs d'imposer à leurs salariés la prise de congés payés, ou de modifier les dates d'un congé qu'ils ont déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés en cas décompte des jours de congés payés en jours ouvrés).

Sont concernés, les jours de congés payés restant à solder (avant le 31 mai 2020), mais également les jours à prendre sur la période de référence suivante (à compter du 1^{er} juin 2020).

- **Respect d'un délai de prévenance d'un jour ouvrable**

Afin de fixer, ou de modifier, la date de congé de ses salariés, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc (en temps normal, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue).

- **Fractionnement possible sans accord du salarié**

Par ailleurs, la prise de ces jours de congés payés pourra conduire au fractionnement du congé principal des salariés, sans qu'il soit nécessaire de recueillir leur accord.

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

Les employeurs ne seront pas tenus d'octroyer les mêmes dates de congés à deux conjoints travaillant dans la même structure lorsque la prise d'un congé simultané n'est pas compatible avec les impératifs d'organisation de la structure. Les dates de congés payés pourront donc être différentes pour deux conjoints travaillant dans la même structure.

- **Information écrite des salariés**

L'employeur devra informer ses salariés par écrit :

- Du nombre de jours de congés payés pris en application du présent accord ;
- De la date à laquelle ces jours seront pris.

Par ailleurs, la prise des congés payés en application de cet accord devra figurer sur le bulletin de paie des salariés concernés.

- **Sur quelle période s'applique l'accord ?**

Cet accord s'applique aux congés payés imposés par l'employeur uniquement sur la période du 23 mars 2020 au 31 août 2020.