

## **ACCORD SUR LA FIXATION DES JOURS DE CONGES PAYES DANS LE CADRE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19**

### **Préambule**

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie du covid-19, par dérogation aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, les parties se sont réunies pour déterminer ensemble les conditions dans lesquelles l'ONERA est autorisé à décider de la prise des congés payés acquis par les salariés.

A travers ce dispositif, les Organisations syndicales et la Direction de l'ONERA soulignent leur volonté commune de participer à l'« effort » demandé par l'Etat dans le cadre du « plan exceptionnel » pour compenser le ralentissement de l'activité, pendant la période de confinement, et anticiper une reprise d'activité en mai.

### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique dans tous les établissements de l'ONERA, à l'ensemble du personnel de l'ONERA quelle que soit la nature du contrat de travail. De même, il s'applique aux salariés à temps partiel.

A titre dérogatoire, certains salariés, notamment ceux présents pour assurer la continuité de l'activité et décrits dans le PCA de l'ONERA, pourront être autorisés à travailler sur décision de la Direction. Un bilan sera transmis aux Partenaires Sociaux.

### **Article 2 - Prise des congés payés**

#### Article 2.1. Cadre légal

- L'article L. 3141-16 du Code du travail prévoit que l'employeur peut, « *en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ* [des congés payés] ».
- L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 permet, sous réserve d'un accord d'entreprise, d'imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance.
- 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 renvoie à la négociation collective pour déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à :
  - décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié,
  - ou modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

## Article 2.2. Dates fixées pour la prise des congés payés

La Direction rappelle, à travers cet accord, sa décision d'imposer 5 JARTT Direction à l'ensemble des salariés et de modifier le calendrier des JARTT Direction tel que fixé par la Décision n°3367 du 25/10/2019.

La première semaine de JARTT ONERA, initialement positionnée du lundi 3 au vendredi 7 août 2020 est remplacée par les JARTT Direction suivants :

- jeudi 9 et vendredi 10 avril,
- jeudi 16 et vendredi 17 avril,
- jeudi 23 avril.

Conformément aux dispositions susvisées, les parties conviennent également de fixer, de manière fractionnée, 4 jours ouvrés de congés payés, pendant la période de confinement sur les périodes suivantes :

- vendredi 24 avril,
- jeudi 30 avril,
- lundi 4 et mardi 5 mai.

Ces dates de congés payés s'imposent à l'ensemble du personnel, à l'exception des salariés visés à l'article 1 alinéa 2.

La Direction s'engage à communiquer, par diffusion générale, les dates ainsi fixées, le lendemain au plus tard de la signature du présent accord.

Les parties insistent sur l'importance de rappeler aux salariés leur droit à la déconnexion pendant les périodes de congés / repos, afin qu'ils puissent bénéficier d'un repos effectif aux dates imposées. Ce rappel sera effectué par message à diffusion générale chaque jour travaillé précédant immédiatement une période de fermeture.

## Article 2.3. Situation particulière pour les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, les jours de congés payés fixés s'imposent à eux, suivant l'organisation habituelle de leur temps de travail.

## Article 2.4. Situation particulière pour les salariés en CDD ou les nouveaux embauchés en CDI

Le nombre de jours de congés payés imposé aux salariés en contrat à durée déterminée ou aux salariés nouvellement embauchés, dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 6 mois, est décompté dans la limite des droits acquis à fin avril 2020. Si un complément est nécessaire, il sera attribué sous forme de congés payés exceptionnels.

## Article 2.5. Situation particulière pour les salariés placés en congé (CP, RTT, ou Congé fin de carrière) avant leur retraite

Les dispositions définies en accord avec la DRH pour fixer les dates de départ physique et de fin de contrat ne seront pas modifiées, pour les salariés dont le congé (CP/RTT/CFC) préalable à la retraite est en cours ou doit démarrer pendant la période de confinement.

#### Article 2.6. Situation particulière pour les salariés en arrêt de travail aux dates de congés imposés

##### Article 2.6.1. Les salariés en arrêt de travail pour maladie

Pour les salariés placés en arrêt maladie au moment des congés imposés (CP ou JARTT), les règles de droit commun s'appliquent. En effet, lorsque l'arrêt maladie est établi avant ou pendant les congés, le salarié malade a droit au report de ses congés payés/JARTT après la date de reprise du travail.

##### Article 2.6.2. Les salariés en arrêt de travail en lien avec l'épidémie de Covid-19

Sont visés par cet article les arrêts :

- pour garde d'enfant(s),
- pour personne vulnérable « à risque ».

Pour ces arrêts de travail spécifiques, les salariés se verront imposer les dates de congés payés et de RTT prévues à l'article 2.2 du présent accord.

#### Article 2.7. Situation particulière pour les salariés en congés pour raisons familiales aux dates de congés imposés

Les salariés qui seraient amenés à devoir poser des jours exceptionnels pour raisons familiales sur les jours de congés imposés n'auront pas de jours de congés payés déduits à ces dates.

### **Article 3 - Cas particulier des salariés ayant posé avant le 17 mars 2020 des congés payés**

Les salariés qui auraient posé des congés payés pendant la période de confinement pourront déplacer 4 jours ouvrés, afin qu'ils soient reportés sur les jours de congés imposés prévus au présent accord.

Les congés excédentaires (CP, RTT, CET), déjà posés sur la période présumée de confinement de mi-mars à fin avril, seront recredités sur le compteur des salariés, sur demande de ces derniers, dès lors que :

- les jours initialement posés auront effectivement été travaillés, après confirmation de la hiérarchie ;
- ou qu'ils auront été indemnisés (arrêt de travail pour garde d'enfants ou pour personne à risque).

Quant aux congés excédentaires posés par les salariés, avant le 17 mars, sur le mois de mai 2020, ils pourront être annulés à la demande des salariés qui le souhaitent.

Une procédure uniforme pour tous les départements/directions sera organisée par la DRH. Un tableau unique, recensant chaque demande, devra être transmis à la Direction des Ressources Humaines.

#### **Article 4 - Cas particulier des salariés qui auraient épuisé tous leurs droits à congés payés**

Les salariés, dont le solde de congés payés acquis sur la période de référence 2019-2020 serait insuffisant, qui ne pourraient pas poser de congés sur les dates imposées, auront alors le choix entre :

- poser des JARTT salarié,
- prendre des jours placés sur le CET,
- poser des CPA par anticipation (période du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021).

#### **Article 5 - Congés payés acquis mais non pris au 31 mai 2020**

##### Article 5.1. Placement des congés payés dans le CET.

Les salariés qui n'auraient pas épuisé le solde de leurs congés payés annuels au 31 mai pourront épargner ces jours sur leur CET, sur simple demande, sans que ce placement - prenant en compte les congés payés éventuellement placés en décembre 2019 - n'excède 10 jours de congés payés, conformément à l'avenant n°3 à l'accord ARTT du 27 janvier 2004.

##### Article 5.2. Report des congés payés

Si, en dépit du placement sur le CET, les jours de congés payés acquis n'étaient pas soldés à l'issue de la période de référence (31 mai), ils pourraient, à titre exceptionnel, être reportés.

Ils devront, en tout état de cause, être utilisés avant le 31 octobre 2020, à l'issue de la période légale de prise des congés payés, en surplus des 10 jours de congés payés minimaux devant être pris sur cette même période.

Dans les deux cas, une procédure uniforme pour tous les départements/directions sera organisée par la DRH.

Un tableau unique, recensant chaque demande, qu'il s'agisse d'une demande de placement sur le CET et/ou d'une demande de report des congés payés, devra être transmis à la Direction des Ressources Humaines, avant le 31 mai 2020.

#### **Article 6 – Clause de rendez-vous**

En cas de prolongation de la période de confinement au-delà du 30 avril 2020, les parties conviennent de se revoir pour discuter d'un calendrier complémentaire de journées non travaillées pour l'ensemble du personnel dans la limite de 5 JARTT.

### **Article 7 - Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à titre temporaire et exceptionnel, pendant la période de confinement, soit du 17 mars au 30 avril 2020.

Il prendra effet à partir du jour suivant son dépôt sur le site TéléAccords.

Un nouvel accord pourra être conclu avec les Partenaires Sociaux si le confinement doit perdurer au-delà du 30 avril 2020.

### **Article 8 - Dispositions finales**

Le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'ONERA, des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail.

oOo

Fait à Palaiseau, le 3 avril 2020

**Le Président de l'ONERA**



**Pour les organisations syndicales  
Représentatives du personnel**

Pour la CFDT  
M. Gilles MARCON



Pour la CFE-CGC  
Mme Béatrice SORRENTE



Pour la CGT  
M. Bernard TANGUY

