

## PRECISIONS & COMPLEMENTS A LA NOTE DU 9 AVRIL 2020 CONCERNANT LA PRISE DE CONGES

### PERIMETRE CONCERNE :

- Les salariés en Absences Autorisées (sans activité) ;
- Les salariés en disponibilité ne faisant pas partie du dispositif d'activité partielle ;
- Les salariés en arrêt de travail - Garde d'enfants ; puisque les arrêts de travail sont de dates à dates et ne sont pas prolongés automatiquement. Ces salariés peuvent donc poser des congés à la fin de leur arrêt de travail et ensuite solliciter à nouveau un arrêt de travail pour garde d'enfants ;

Les salariés en arrêt de travail - pathologie à risque ne sont pas concernés, dans la mesure où leur arrêt de travail est automatiquement prolongé par la CPAM et qu'ils ont bien transmis le justificatif au service RH.

### NATURE DES CONGES ET PERIODE :

- La note **concerne les congés 2018/2019** disponibles au 1<sup>er</sup> Juin 2019 que les salariés peuvent poser jusqu'au 31 mai 2020 **donc le solde** ;  
C'est-à-dire qu'au 1<sup>er</sup> juin 2020 chaque salarié aura les congés acquis sur 2019/2020 disponibles. La note du 9 Avril ne concerne pas ces congés.

→ **Suite à l'allocution du Président de la République ce lundi 13 avril, la date de limite de prise des congés du 3 mai 2020 est repoussée au 11 mai 2020.**

### PRECISIONS

Un salarié **peut** refuser de poser des congés payés. **Pour information et parfaite compréhension** : la direction n'a pas souhaité s'inscrire dans une logique d'imposition de congés pourtant permise par ordonnance 2020-323 (RTT, CET... Jusqu'à 10 jours) ; elle a fait le choix de compter sur le bon sens, l'esprit d'équipe et la prise en compte de l'intérêt de l'entreprise **en demandant** la prise de 5 jours d'ici au 11 mai 2020.

La note du 9 Avril 2020 fait tout simplement appel à **l'esprit collectif d'entreprise** pour préserver le plus longtemps possible les intérêts de l'entreprise et des salariés, préparer la reprise et nous permettre d'assurer au mieux nos missions. Elle s'inscrit dans la continuité d'une gestion basée sur un effort collectif traduite par les mesures prises par la Direction Générale jusqu'à présent, à savoir :

- Le maintien de salaire à 100% ;
- Les jours/jour pour les salariés d'Athador ;
- Une réorganisation du fonctionnement des sites pour préserver le maximum de salariés à domicile ;

**En cas de question, d'incompréhension ou si certains éléments de la note restent flous, n'hésitez pas à contacter votre management ou votre Responsable Ressources Humaines.**

Thierry DUFLOT  
Directeur Général