**Mars 2020**

**COVID 19**

**DISPOSITIF DEROGATOIRE**

**EN MATIERE DE CONGES PAYES**

L’article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 et de l’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, instaurent des mesures d’urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Pour mettre en place dans votre entreprise ces dispositions dérogatoires, vous devez, faute d’accord de branche sur le sujet, conclure un accord d’entreprise.

Nous vous proposons :

* un modèle type d’accord, à adapter à votre entreprise
* une fiche technique sur les modalités de négociation au sein de votre entreprise

|  |  |
| --- | --- |
| **En l’absence de délégué syndical au sein de l’entreprise** | |
| dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés dépourvues de comité social et économique (CSE), | * l’employeur peut proposer aux salariés un projet d’accord.   Pour être valable, le texte devra être approuvé par les 2/3 du personnel consulté par référendum |
| dans les entreprises de 11 à 49 salariés, l’employeur négocie : | * avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ; l’accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum, * ou avec un membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale représentative. L’accord devra être ratifié signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ; |
| dans les entreprises d’au moins 50 salariés, l’employeur négocie : | * avec un membre du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative ; l’accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum, * à défaut avec un membre du CSE non mandaté. L’accord ne peut porter que sur les mesures qui ne peuvent pas être mises en œuvre autrement que par accord collectif (tous les thèmes qui peuvent être mis en œuvre par un plan d’action ou une décision unilatérale en sont donc exclus) . Il devra être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, * à défaut avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative en l’absence de CSE ou de volontaire parmi ses membres. L’accord devra être approuvé à la majorité par référendum. |
| **En présence de délégué syndical au sein de l’entreprise** | |
| Les délégués syndicaux, dès lors qu’ils sont présents, disposent du monopole de la négociation des accords d’entreprise.  Pour être valide, l'accord doit être signé :   * d’une part par l'employeur (ou son représentant), * et d’autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel si le CSE n'a pas été constitué).   Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles, ces dernières disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord.  A l’issue de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.  Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.  A défaut d'approbation, l'accord est alors réputé non écrit. | |

## Modèle d’accord d’entreprise dérogeant aux dispositions légales en matière de congés payés

Il s’agit d’un projet d’accord qui doit être adapté à vos besoins et vos spécificités. Ce document n’a qu’une valeur indicative.

Le présent accord est conclu, conformément aux règles de négociation collective en vigueur au moment de sa conclusion, entre :

* L’Entreprise xxx

Représentée par Xxxx agissant en qualité de xxx,

Ci-après dénommée : « l’employeur »,

D’une part,

Et,

* xxx,
* xxx

ou

* - l’ensemble du personnel de l’entreprise (s’il s’agit d’un référendum)

#### PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de répondre à la situation exceptionnelle induite par la crise dite du COVID 19.

Le présent accord a été négocié et conclu en application des dispositions de l’article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 et de 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.

**Article 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord a vocation à s’appliquer à l’ensemble du personnel de l’entreprise en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

#### Article 2 :

Les signataires de l’accord reconnaissent à l’entreprise la faculté d’imposer à chaque salarié la prise de jours de congés.

Le nombre de jours de congés ainsi imposés ne pourra pas dépasser aucune de limites ci-dessous :

* + six jours ouvrables
  + le nombre de jours de congés payés dont dispose le salarié au jour de la prise effective des congés

Option 2 : ajouter éventuellement

* + le nombre de jours disponibles pour chaque salarié soit au titre de la période de référence comprise entre juin 2018 et mai 2019 soit au titre de la période de référence en cours (juin 2019 – mai 2020)

L’entreprise devra informer le salarié de ses dates de congés au moins <un jour franc, il s’agit de la durée minimale à respecter, vous pouvez donc prévoir un délai plus long >avant la date de prise desdits congés.

#### Article 3 :

Les signataires de l’accord reconnaissent à l’entreprise la faculté :

* + de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
  + de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l’accord du salarié
  + de fixer les dates des congés sans être tenu d’accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

#### Article 4 :

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature et jusqu’au 31 décembre 2020.

L'accord sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du Travail. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

A ajouter si cet accord a été négocié avec des délégués syndicaux ou des salariés mandatés :

L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l’accord, à l'issue de la procédure de signature.

Fait à

Les signataires