

# **MODELE D'ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX MESURES EXCEPTIONNELLES DE FIXATION ET DE MODIFICATION DES DATES DE CONGES PAYES POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19**

**(Article 11, I, 1°, b de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos)**

*Modèle d'accord collectif type d'entreprise pour permettre à l'employeur de fixer ou modifier unilatéralement les dates de congés payés dans le cadre de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et de l'ordonnance d'application n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos<sup>1</sup>*

**Entre**

(Raison sociale de l'entreprise) représentée par (nom du représentant), d'une part

**Et**

Les organisations syndicales signataires, d'autre part

**Ou**

CSE, d'autre part

**Ou**

Approbation majorité des 2/3 du personnel, d'autre part

**Il est convenu ce qui suit :**

---

<sup>1</sup> L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos permet de déroger aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche uniquement par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif de branche. La dérogation à ces dispositions légales et conventionnelles n'est possible ni par décision unilatérale de l'employeur ni par accord d'établissement

## **PREAMBULE**

*(Cette partie vise à faire apparaître les raisons propres à l'entreprise qui peuvent être invoquées pour expliquer la mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation et de modification des dates de congés payés par l'employeur afin de faire face à l'épidémie de covid-19 : Le présent accord est conclu en application de l'article 1 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 prise en vertu de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. La propagation de l'épidémie de covid-19 et les mesures prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ayant de lourdes conséquences financières, économiques et sociales, il convient de faciliter la prise de jours de congés payés pour, d'une part, faire face à la reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront et, d'autre part, faire bénéficier aux salariés d'un maintien de leur rémunération par le versement d'une indemnité de congés payés).*

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

Le présent accord s'applique à [...] *(Préciser s'il s'applique à tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise ou à certains services ou ateliers ou entités de travail).*

Il concerne tous les salariés de [...] *(Citer l'entité de travail visée ci-dessus)*, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu important leur statut, leur classification ou leur ancienneté.

### **Article 2 – Période de mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des jours de congés payés**

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou de modifier des dates de prise de congés payés<sup>2</sup> doivent permettre à *(Préciser selon le champ d'application de la mesure : tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise ou à certains services ou ateliers ou entités de travail)* de faire face à l'urgence de la situation liée à l'épidémie de covid-19.

Ces dispositions n'ont donc vocation à être applicables qu'entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 décembre 2020<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Cela vise les congés payés par anticipation, qui requièrent en principe l'accord du salarié pour leur prise. Par exemple, une semaine de congés payés devant être prise sur la période de prise légale de 2020, soit entre le 1<sup>er</sup> mai 2020 et le 31 octobre 2020, peut être positionnée par l'employeur unilatéralement sans avoir à recueillir l'accord du salarié la semaine du 20 au 25 avril 2020.

<sup>3</sup> Échéance prévue par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

### **Article 3 – Fixation de la prise de jours de congés payés**

L'employeur peut imposer unilatéralement la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

La période de congés imposée par l'employeur, dans les conditions prévues par le présent accord, prend fin le 31 décembre 2020<sup>4</sup>.

### **Article 4 – Modification des dates de prise de jours de congés payés**

L'employeur peut décider de modifier unilatéralement les dates de prise des congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire soit déclaré et pendant toute cette période de crise sanitaire.

La période de congés modifiée par l'employeur, dans les conditions prévues par le présent accord, prend fin le 31 décembre 2020<sup>5</sup>.

### **Article 5 – Nombre de jours de congés visés**

Le nombre de jours de congés pouvant être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur, dans les conditions prévues par le présent accord, est limité à 6 jours ouvrables par salarié.

### **Article 6 – Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés**

Les jours de congés payés peuvent être fixés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc<sup>6</sup>. Ce délai de

---

<sup>4</sup> Échéance prévue par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

<sup>5</sup> Échéance prévue par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

<sup>6</sup> Le jour franc se définit juridiquement comme un délai de prévenance de 24 heures, débutant à 0h et se terminant à minuit. Ainsi, l'information de l'employeur sur la fixation ou la modification des dates de congés payés prend effet le surlendemain du jour de l'information. Il est à noter que lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable. Par exemple, le salarié informé par son employeur de la fixation unilatérale par lui de ses dates de congés payés le 30 mars 2020 peut être en congés payés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020.

prévenance s'applique pour la fixation des jours de congés pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture<sup>7</sup>.

Les jours de congés payés peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc<sup>8</sup>.

L'information du ou des salariés concerné(s) par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidée par l'employeur est effectuée par ... (*Indiquer les modalités d'information*)<sup>9</sup>.

## **Article 7 – Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés**

En cas de congés payés pris par roulement entre les salariés, l'employeur n'est pas tenu (*par l'ordre des départs en congés applicable dans l'entreprise et*)<sup>10</sup> par la nécessité de recueillir l'accord de chaque salarié concerné, si la fixation des jours de congés dans les conditions prévues aux articles précédents conduit à un fractionnement de leur congé principal<sup>11 12</sup>.

---

<sup>7</sup> Il est possible de déroger au délai de prévenance de deux mois applicable à la fixation des congés payés par fermeture d'entreprise (D. 3141-5 CT) ainsi qu'au délai de prévenance d'un mois applicable à la fixation des congés payés pris par roulement (D. 3141-6 CT).

<sup>8</sup> Pour rappel, en dehors de ces dispositions spécifiques liées à la situation de crise sanitaire, il est possible de déroger au délai de prévenance d'un mois applicable pour modifier les dates de congés payés, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

<sup>9</sup> L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos ne prévoit pas de modalités d'information. Il est donc possible d'informer le salarié par affichage, remise en main propre contre décharge, mail avec accusé de réception, etc.

<sup>10</sup> Cette portion de phrase est facultative : en fonction des besoins de l'entreprise, il est possible pour l'employeur de déroger à l'ordre des départs applicable dans l'entreprise en vertu soit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou, à défaut, de branche conclu sur le fondement de l'article L. 3141-15 du Code du travail, soit des dispositions supplétives prévues à l'article L. 3141-16 du Code du travail.

<sup>11</sup> Il est possible de déroger à l'article L. 3141-19 du Code du travail qui exige que l'accord du salarié soit recueilli pour fractionner le congé principal lorsqu'il est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables.

<sup>12</sup> L'obligation d'attribuer une fraction de congés payés de 12 jours ouvrables continus au cours de la période de prise légale, soit entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, est une disposition d'ordre public (art. L. 3141-18 et L. 3141-19 CT). Bien que cette obligation ne soit pas expressément visée par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, il s'agit d'une disposition de la section 3, du chapitre 1<sup>er</sup>, titre IV, livre 1<sup>er</sup> troisième partie du code du travail à laquelle l'ordonnance permet expressément de déroger. La possibilité d'y déroger, n'étant pas expressément prévue, nous semble donc incertaine et par la même source d'insécurité juridique.

*(Clause facultative : Le fractionnement du congé principal n'entraîne pas l'attribution de jours de congés supplémentaires)<sup>13</sup>.*

Par dérogation à l'article L. 3141-14 du Code du travail, l'employeur n'est pas tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise<sup>14</sup>.

## **Article 8 – Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le [...] (*Indiquer la date : soit le lendemain du dépôt, soit la date fixée par les parties*) et cesse de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit [...] (*Choisir une date pour définir le terme de la période d'application de l'accord. Cette date, selon l'ordonnance du 25 mars 2020 ne peut être postérieure au 31 décembre 2020*).

## **Article 9 – Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord<sup>15</sup>**

Les signataires conviennent de se rencontrer dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

---

Selon les besoins de l'activité, les employeurs pourraient faire le choix de se saisir ou non de cette faculté de dérogation. En pratique, la possibilité de déroger à l'obligation d'attribuer une fraction de 12 jours ouvrables continus au cours de la période de prise légale ne devrait avoir un intérêt que si l'entreprise a des salariés ayant un droit à congés payés incomplet.

<sup>13</sup> Bien que l'obligation d'attribuer des congés supplémentaires en cas de fraction du congé principal, (art. L. 3141-23 CT) ne soit pas expressément visée par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgences en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, il s'agit d'une disposition de la section 3, du chapitre 1<sup>er</sup>, titre IV, livre 1<sup>er</sup> troisième partie du code du travail à laquelle l'ordonnance permet expressément de déroger. Il est donc possible pour les employeurs de déroger à cette obligation.

Selon les besoins de l'activité et la pratique de l'entreprise, les employeurs peuvent faire le choix de se saisir ou non de cette faculté de dérogation en indiquant ou pas cette phrase dans le contenu de leur accord d'entreprise.

<sup>14</sup> Selon le rapport au Président de la République relatif à 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, cette disposition vise à permettre de dissocier les dates de départ en congés payés des conjoints ou des partenaires liés par un PACS lorsque la seule présence d'un des deux conjoints ou partenaires est indispensable à l'entreprise ou l'un des deux conjoints ou partenaires a épuisé ses droits à congés.

<sup>15</sup> L'absence d'une telle clause n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord (L. 2222-5-1 CT).



## **Article 10 – Révision**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier ou CSE ou 2/3 du personnel l'avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux autres parties signataires contractantes avec un préavis de cinq jours.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Dans le cas où, au moment de la révision, l'entreprise ne dispose pas de délégués syndicaux, il sera fait application des dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.



## Article 11 – Formalités de publicité et de dépôt<sup>16</sup>

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives<sup>17</sup>.

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du Travail, le texte du présent accord est déposé par .....(prénom).....(nom), représentant (e) légal (e) de l'entreprise sur la plateforme de la téléprocédure du ministère du travail et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Avignon.

Fait à [Ville], le [Date], en [x] exemplaires.

Pour la société < dénomination sociale >  
Monsieur < prénom nom >  
Le Directeur des ressources humaines

Pour la délégation syndicale .....  
Monsieur < prénom nom >  
Le délégué syndical

OU

Pour le CSE .....

OU

Approbation de la majorité des 2/3 du personnel

---

<sup>16</sup> Remarque : depuis le 1er septembre 2017, les conventions et accords collectifs sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5-1 CT.

Conformément à l'article D. 2232-1-2 du Code du travail, pour l'application du septième alinéa du II de l'article L. 2232-9 du même code, la partie la plus diligente transmet à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le présent accord. Elle informe les autres signataires du présent accord de cette transmission.

<sup>17</sup> Dans le cadre d'un accord conclu avec des élus non mandatés, il n'est pas nécessaire de respecter cette formalité dès lors qu'il n'y a pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise.



#### Attention

Ces dispositions ne constituent qu'un cadre minimal pour mettre en place des mesures exceptionnelles de fixation et de modification des dates de congés payés par l'employeur afin de faire face à l'épidémie de covid-19. Il est toujours possible de prévoir des dispositions complémentaires et plus précises, spécifiques à la situation de l'entreprise.