



## NOTE TECHNIQUE

### CORONAVIRUS : MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGÉS PAYÉS

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, publiée au Journal Officiel du 26 mars, permet à l'employeur d'imposer ou, au contraire, de modifier les congés payés de ses salariés, pour des périodes ne pouvant excéder six jours ouvrables, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche.

#### 1. ACCORD D'ENTREPRISE :

**Cette possibilité d'imposer les jours de congés payés s'applique sur les congés acquis par le salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris; toujours dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance de seulement 1 jour franc. (Article 1 - ordonnance du 25 mars 2020)**

Dans le cadre de ces mesures exceptionnelles le salarié n'aura pas à donner son accord.

L'employeur peut fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. Il 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 (article L. 3141-14 du code du travail).

#### Rappel des modalités de mise en place d'un accord d'entreprise

##### A. DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Dans les entreprises sans délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord.

L'employeur rédige donc l'accord d'entreprise et le soumet ensuite à la ratification du personnel.

Cette possibilité de négociation peut aussi s'appliquer aux entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

L'employeur ne peut se prévaloir de cette faculté que s'il dispose d'un procès-verbal de carence à la suite de l'élection des membres élus du CSE.

Dans les deux cas (entreprise de moins de 11 salariés et entreprise de 11 à 20 salariés), le projet d'accord doit, pour être valide, être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

La consultation du personnel doit être organisée au terme d'un délai de 15 jours suivants la communication du projet d'accord à chaque salarié.

## **B. DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIES**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 49 salariés, un accord d'entreprise peut être conclu selon une des deux modalités suivantes :

- Avec un ou des élus titulaires du CSE, mandatés ou non par une organisation syndicale représentative, représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE aux dernières élections professionnelles ;
- Avec un ou des salariés, non élus, mandatés par une organisation syndicale représentative : l'accord doit alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

## **C. DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise peut être conclu avec un ou des élus titulaires du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Si les élus du CSE n'ont pas souhaité être mandatés par une organisation syndicale, un accord d'entreprise peut être conclu avec les élus titulaires du CSE non mandatés, représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE aux dernières élections professionnelles. Il n'est pas nécessaire de valider l'accord par référendum.

Si aucun élu n'a souhaité négocier, un accord d'entreprise peut être négocié avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. Pour être validé, l'accord d'entreprise doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

## **LES MODALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE :**

Depuis le 28 mars 2018, les accords collectifs d'entreprise doivent être déposés sur la plateforme en ligne [TéléAccords](#) qui transmet ensuite à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Une fois le dépôt réalisé, l'administration délivre un récépissé de dépôts après instruction.

Cet accord doit également être transmis à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche (CPPNI) par mail à l'adresse : [cppni.ccnr@gmail.com](mailto:cppni.ccnr@gmail.com)