



Service Juridique, Fiscal & Social

Paris, le 20 avril 2020

COVID 19
ACCORD DE BRANCHE SUR LES CONGES PAYES :
DEUX ORGANISATIONS SYNDICALES S'OPPOSENT

Par note du 14 avril, nous vous informions de la signature, le 9 avril dernier, d'un accord de branche avec la CFDT et la CFTC autorisant les entreprises à imposer à leurs salariés la prise de congés payés dans la limite de six jours ouvrables.

Or deux organisations syndicales de salariés viennent d'exercer leur droit d'opposition à l'encontre de cet accord : il s'agit de Force Ouvrière et de la CGT.

En application du code du travail, ces deux organisations totalisant plus de 50% de représentativité au sein de la branche, **l'accord du 9 avril dernier est réputé non écrit.**

Dès lors, il convient de rappeler ce qu'il est encore possible de faire :

- Les entreprises peuvent toujours imposer à leurs salariés jusqu'à six jours ouvrables de congés mais à la condition de conclure en leur sein un accord.
- **Et**, de manière unilatérale (c'est-à-dire sans avoir à conclure d'accord), imposer un certain nombre de jours de repos.

Nous précisons ci-après les conditions de mise en œuvre de ces mesures.

En outre, nous annexons à la présente :

- Une note sur les conditions particulières de conclusion d'un accord d'entreprise dans le contexte de la crise sanitaire,
- Un modèle d'accord d'entreprise relatif aux congés payés,
- Une mise jours de notre note du 14 avril sur les IRP (institutions représentatives du personnel).

3, rue Alfred Roll - 75849 PARIS CEDEX 17

Tél. 01 44 01 47 01 - Fax 01 40 54 03 28 - Site internet : www.unicem.fr - E-mail : contact@unicem.fr

N° SIRET 784717043 00011 - CODE APE 9411 Z

1) Ce qui peut être fait en matière de congés payés

Malgré l'annulation de l'accord de branche, il est encore possible pour l'employeur, par dérogation au code du travail¹, et aux stipulations conventionnelles, **par accord d'entreprise** :

- D'imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier.
- De modifier unilatéralement les dates de prise de jours de congés.

A cette condition, il est ainsi possible, **dans la limite de six jours de congés** et sous réserve de respecter un **délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc**, de décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (congés par anticipation), ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés (par exemple : solde des congés à prendre avant le 31 mai 2020).

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Cet accord d'entreprise peut également autoriser l'employeur :

- à fractionner les congés payés, sans être tenu de recueillir l'accord du salarié,
- à fixer les dates de congés payés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou partenaire lié par un PACS.

2) Les autres jours de repos

Dans le cadre de la crise sanitaire, et par dérogation au code du travail et aux stipulations conventionnelles, **l'employeur peut unilatéralement** :

- Imposer et décider la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos acquis par le salarié (jours de repos prévus par une convention de forfait ou jours de réduction du temps de travail).
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos (jours de repos prévus par une convention de forfait ou jours de réduction du temps de travail).
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos ainsi imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Le nombre total de jours de repos (jours de repos prévus par une convention de forfait, jours de réduction du temps de travail ou jours épargnés sur le compte épargne temps) dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur **à dix (10)**.

¹ Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Toutefois et lorsqu'il existe, le comité social et économique doit en être informé sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut toutefois intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Nous vous rappelons que toute demande d'information complémentaire peut être adressée à l'adresse : **juridique@unicem.fr**.

Destinataires : Les adhérents