MODELE

ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR DES MESURES EXCEPTIONNELLES EN MATIERE DE CONGES PAYES ET RTT  
DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE COVID-19

Entre la société \_\_\_\_ ci-après   
Et   
la (les) Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_  
ou le (les) membres du CSE : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
ou les salariés par approbation en date du xx/xx/xxxx par référendum.

**Préambule**

La pandémie du Covid-19 a eu au cours des dernières semaines des conséquences fortes tant d'un point de vue sanitaire qu'en termes d'activité économique et financière.

L'ordonnance no2020-323 du 25 mars 2020 mise en place de la loi d’urgence no2020-290 du 23 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, permet aux entreprises par voie d'accord, la possibilité d'imposer la prise ou le report de congés payés, dans la limite de 5 jours ouvrés, en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Dans ce contexte de crise sanitaire, l’entreprise connaît une forte baisse de son activité générale, laquelle aura un impact important sur les résultats de l'entreprise pour l'exercice 2020. En effet, l'activité commerciale connaît un net ralentissement depuis le début du confinement par rapport à la même période en 2019.

Face à ces enjeux majeurs, la société \_\_\_ s'attache à confirmer sa responsabilité d'employeur, qui le conduit à veiller autant que possible au maintien de ses salariés en activité, et à assurer les conditions de la relance de son activité, telle que cette reprise sera possible dans les conditions qui seront fixées par le gouvernement.

Le présent accord a donc vocation à réunir les mesures exceptionnelles prises par la société \_\_\_, en consensus avec les partenaires sociaux, en matière sociale.

**Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés de la société \_\_\_, quelle que soit la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise.

A titre d'exemples, les salariés en contrat à durée déterminée et en contrat d'alternance entrent dans le champ d'application de cet accord.

**Article 2 : Jours de congés payés**

L’employeur pourra, sur l’année 2020, avec un délai de prévenance de \_\_\_ jour(s) franc(s)[[1]](#footnote-1) :

**-** Imposer la prise de jours de congés payés, dans la limite de \_\_\_\_ jours ouvrables[[2]](#footnote-2) (ou \_\_\_ jours ouvrés)

OU

**-** Modifier unilatéralement les dates de prise de de \_\_\_\_ jours congés payés ouvrables[[3]](#footnote-3) (ou \_\_\_ jours ouvrés)

Les congés concernés par cette mesure sont ceux acquis sur les périodes 2018-2019 et 2019-2020.

*Facultatif (à la demande des salariés) :* Toutefois, en cas de droit à congés payés acquis incomplet (notamment du fait d'une entrée dans l'entreprise en cours de la période d'acquisition ou d'un droit minoré du fait d'une absence sur l'exercice civil antérieur), le nombre de jours de congés maximum pouvant être imposé ou dont la date de prise pourra être modifiée, sera proportionnel au nombre de jours de congés payés acquis par rapport au droit à congés payés total.

Ces jours pourront être posés de façon continue ou discontinue, en fonction des besoins de l'entreprise.

**Article 3 : Jours de RTT, jours de forfait et jours du CET**

L’employeur pourra sur l’année 2020 et avec un délai de prévenance de \_\_\_ jour(s) franc(s)[[4]](#footnote-4) :

**-** Imposer la prise de jours de RTT, jours de forfait et jours CET dans la limite de \_\_ jours[[5]](#footnote-5)

OU

**-** Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de RTT, jours de forfait et jours CET dans la limite de\_\_ jours[[6]](#footnote-6)

*Facultatif (à la demande des salariés) :* Cette règle s'applique pour tous les salariés disposant de \_\_\_ jours de RTT ou plus sur une année pleine, pour l'année 2020. Pour les salariés disposant de moins de ce seuil de RTT pour l'année 2020, un calcul au prorata sera effectué pour déterminer le nombre de jours de RTT à poser.

***Article 4 : Plafond (facultatif)***

Afin de maintenir un droit à congés pour chaque salarié, le nombre de jours de congés et de RTT posés sur la période du 1er janvier 2020 au 31 mai 2020, ne peut excéder \_\_ jours sans son accord exprès. Les jours déjà posés et validés pendant la période du 16 mars au 31 mai et entraînant un dépassement de ce plafond, pourront être annulés ou reportés par le collaborateur.

**Article 5 - Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée (ou déterminée[[7]](#footnote-7)).

Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents et de sa mise en ligne sur la base de données nationale.

**Article 6 - Notification, publicité et dépôt de l'accord**

*Si l’accord est validé par référendum :* Le présent avenant a été adopté par référendum à la majorité des salariés le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*En présence d’organisations syndicales dans l’entreprise :* Dès sa signature, un exemplaire du présent accord est communiqué à (aux) organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

La société \_\_\_ procède aux formalités de dépôt conformément aux [articles L.2231-5-1](javascript:Redirection('LE0000000001_Vigente.HTML#I135552')), [L.2231-6](javascript:Redirection('LE0000000001_Vigente.HTML#I23263')) et [D.2231-2 et suivants du Code du travail](javascript:Redirection('LE0000000001_Vigente.HTML#I135683')).

Il est également procédé à la publicité du présent accord conformément aux [articles R.2262-1 et suivants du Code du travail](javascript:Redirection('LE0000000001_Vigente.HTML#I31118')).

**Article 7 - Révision de l'accord**

Chaque partie signataire pourra demander la révision du présent accord conformément à [l'article L.2261-7-1 du Code du travail](javascript:Redirection('LE0000000001_Vigente.HTML#I127166')).

Fait à \_\_\_\_\_\_, le xx/xx/2020.

**Signature des parties :**

Représentant Employeur Représentant des salariés

1. 1 jour franc minimum [↑](#footnote-ref-1)
2. Maximum 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés [↑](#footnote-ref-2)
3. Maximum 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 jour franc minimum [↑](#footnote-ref-4)
5. Maximum 10 jours [↑](#footnote-ref-5)
6. Maximum 10 jours [↑](#footnote-ref-6)
7. *S’il est conclu à durée indéterminée, l’accord d’entreprise devra prévoir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez vous :*  « Les parties décident de :

   * + se réunir tous les \_\_\_ mois (ou ans) pour faire un point sur l’application de l’accord ;
     + d’établir un bilan à mi étape de l’application de l’accord (*ou autre moment décidé par l’accord*) ;
     + … »

   [↑](#footnote-ref-7)