

## Coronavirus et congés payés

---

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid 19 et visant à permettre aux entreprises de faire face aux bouleversements économiques et sociaux engendrés par la crise sanitaire a été adoptée par le Parlement ce dimanche 22 mars 2020.

Parmi les mesures, elle habilite notamment le gouvernement à modifier, par voie d'ordonnances, la possibilité pour l'employeur d'imposer des congés payés en cette période, et ce par accord d'entreprise ou de branche.

Il sera alors possible d'imposer ou de modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, ce qui dérogerait notamment aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés.

### Comment négocier un tel accord d'entreprise en l'état et quelle est sa validité ?

► Entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical : validité de l'accord d'entreprise subordonnée à :

- la signature par une ou plus OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles ;

- ou à sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales au 1<sup>er</sup> tour des mêmes élections, mais sous réserve que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;

► À défaut de délégués syndicaux, un accord peut être conclu :

- entre l'employeur et le CSE, à la majorité des membres titulaires ;

- ou (dans les entreprises de 11 à 50 salariés), par un ou plusieurs salariés non élus mais mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Dans ce cas, l'accord doit, pour être valide, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

**Attention** : s'il existe un conseil d'entreprise, l'accord devra être signé par :

- la majorité des membres titulaires élus du conseil ;

- ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

► Entreprises de moins de 11 salariés (ou 11 à 20 salariés sans élus) : un projet d'accord peut être présenté par l'employeur et devra être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel.

Soulignons que lorsqu'il est nécessaire, le *referendum* :

- Équivaut en réalité à demander aux salariés eux même leur accord pour leur imposer leurs propres CP...

- Mais également de laisser s'écouler un délai de 15 jours incompressible entre la transmission du projet d'accord et le vote des salariés, afin notamment de leur permettre de prendre connaissance du projet d'accord qui leur est soumis et, s'ils le souhaitent, de se rapprocher des syndicats pour se forger une opinion avant la consultation.

Affaire à suivre donc avec la promulgation de cette loi et les premières ordonnances en la matière.

+ [Tableau de synthèse des conditions de validité des accords d'entreprise](#)