

## Accord collectif relatif aux congés payés et jours de repos

Entre les soussignés :

« Dénomination sociale », Numéro INSEE : « Numéro SIREN (ou SIRET) », immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : "Numéro unique d'identification" RCS « Ville », dont le siège social est situé « Adresse complète du siège social »,

Représentée par Mme/M. « Prénom et Nom du représentant de l'entreprise », agissant en qualité de « Qualité du représentant de l'entreprise », dénommée ci-dessous « L'entreprise »,

d'une part,

Et,

les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise :  
- Mme/M. « Prénom et Nom de chaque représentant syndical », représentant « Nom du syndicat représenté »,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord collectif sur les congés payés et jours de repos.

### PREAMBULE

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions 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 et de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire, a pour objectif de définir les modalités de fixation des congés payés ainsi que de pallier à la baisse de rémunération subie par les salariés placés en activité partielle par la mise en place d'un fonds de solidarité, au sein de la société « **dénomination sociale** », afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19.

Objectifs et contenu de l'accord à préciser (notamment en fonction du secteur d'activité)

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des établissements de la société « **dénomination sociale** » situés en France.

## **Article 2** *Objet de l'accord*

Le présent accord porte sur la fixation des congés payés ainsi que les modalités de mise en place du fonds de solidarité afin de palier aux baisses de rémunération subies par les salariés placés en activité partielle. Il se substitue de plein droit aux dispositions légales, aux accords, usages ou engagements unilatéraux antérieurs à la signature dudit accord et ayant la même cause ou le même objet.

<i>Titre II – Fixation de la prise de congés payés</i>
--

## **Article 3** *Fixation des congés payés*

En application 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, et pour faire face à la situation sanitaire actuelle et ses conséquences économiques, la société « **dénomination sociale** » décide que l'employeur est autorisé à imposer ou modifier les congés payés sous réserve de respecter certaines conditions définies ci-après.

## **Article 4** *Conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à imposer ou à modifier les dates de congés payés*

Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc, l'employeur peut 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 anticipés), dans la limite de cinq jours ouvrés de congés soit une semaine.

Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc, l'employeur peut modifier, déplacer unilatéralement les dates de prise de congés payés dans la limite de cinq jours ouvrés.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

L'employeur est autorisé à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

L'employeur est autorisé à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

## Titre II – Mise en place d'un fonds de solidarité

### Article 5

#### *Mise en place d'un fonds de solidarité*

En application de l'article 6 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire, un fonds de solidarité est mis en place afin de compenser la perte de rémunération subie par les salariés placés en activité partielle. Il sera alimenté par les salariés ayant bénéficié d'un maintien intégral de leur rémunération en application des stipulations conventionnelles.

Le fonds de solidarité (alimenté par la conversion en valeur des jours transférés) sera utilisé pour apporter un complément d'indemnisation aux salariés en activité partielle ne bénéficiant pas du maintien intégral de leur rémunération nette. Il sera ainsi calculé un pourcentage unique applicable à l'ensemble des salariés en activité partielle ne bénéficiant pas du maintien intégral de leur rémunération nette.

L'utilisation de ce fonds de solidarité a pour objectif d'augmenter significativement l'indemnisation des salariés concernés mais ne pourra pas amener ces salariés à percevoir une rémunération supérieure à leur rémunération nette habituelle.

#### **Article 5.1.** – *Bénéficiaires du fonds de solidarité*

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des établissements de la société « **dénomination sociale** » situés en France, qui ont subi une perte de rémunération due à leur placement en activité partielle.

#### **Article 5.2.** – *Alimentation du fonds par la contribution d'un jour de repos / congés*

Les salariés de la société « **dénomination sociale** » ayant fait l'objet d'un maintien intégral de leur rémunération en application des stipulations conventionnelles, se verront prélever (**nombre de jours – maximum 5**) jours de repos ou de congés qui seront versés au fonds de solidarité.

Les jours pouvant faire l'objet d'une monétisation sont les suivants :

- Jours de repos conventionnels ;
- 5ème semaine de congés payés.

Si l'accord prévoit d'imposer le nombre de jours et qu'il est inférieur à 5, il est possible de prévoir un **5.3**.

#### **Article 5.3.** – *Don de jours de repos / congés sur la base du volontariat*

Outre les mesures définies au précédent paragraphe, les salariés ayant fait l'objet d'un maintien intégral de leur rémunération en application des stipulations conventionnelles, peuvent, sur la base du volontariat, effectuer un

don de jours de congés (RTT / congés d'ancienneté / reliquat de congés payés) pour contribuer à la compensation prévue pour les salariés en activité partielle dont la rémunération nette est impactée.

### **Article 6**

#### *Excédent des jours collectés à travers le fonds de solidarité*

Dans l'hypothèse où le fonds de solidarité serait excédentaire, les parties conviennent de verser, fin 2020, l'excédent (**modalités de versement de l'excédent**). La Direction s'engage à ce que le fonds de solidarité soit intégralement utilisé au profit des salariés concernés à compter de la paie du mois de septembre 2020.

## *Titre III – Dispositions finales*

### **Article 7**

#### *Durée d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à compter du « **Date d'entrée en vigueur de l'accord** », sous réserve du respect des modalités de dépôt et de notification, et jusqu'au **31 décembre 2020**.

Un mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

### **Article 8**

#### *Rendez-vous*

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications des règles légales ou réglementaires impactant significativement les termes du présent accord.

### **Article 9**

#### *Révision*

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu (soit jusqu'au « Date »), une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de la société « **Dénomination sociale** » ;

- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de la société « **Dénomination sociale** ».

Chacune des parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes : « **Préciser les modalités** ».

## **Article 10** *Notification et dépôt*

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de « Ville ».

Chacun des exemplaires sera accompagné des documents listés à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Fait à « Ville », le « Date de signature »,  
en « Nombre d'exemplaires de l'accord » exemplaires,

« Nom du signataire pour  
l'entreprise »

« Prénom(s) et Nom du/des  
signataires »

Cet exemplaire est un modèle à adapter en fonction des particularités de l'entreprise



Contact :

Marion Germain,  
Service juridique Medef 44,  
[services@medef44.fr](mailto:services@medef44.fr),  
02 52 20 06 64