

## **Application de l'accord de branche en l'absence d'accord d'entreprise**

Les partenaires sociaux ont souhaité privilégier l'accord d'entreprise. Ainsi, l'accord de branche ne remet pas en cause les négociations en cours ou les accords déjà signés sur ce sujet dans les entreprises, l'accord de branche ne s'appliquant qu'en l'absence d'accord d'entreprise.

## **Nombre de jours pouvant être imposés selon l'ancienneté du salarié**

Tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté pourront se voir imposer par l'employeur, par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, 6 jours ouvrables de congés payés ; ceux comptant entre 3 et 6 mois d'ancienneté, 3 jours ouvrables des congés payés qu'ils auraient acquis, et aucun pour les salariés présents dans l'entreprise depuis moins de 3 mois.

Le calcul de l'ancienneté déterminant le nombre de jours de congés pouvant être fixés ou modifiés par l'employeur s'apprécie à la date de signature de l'accord de branche (soit le 14 avril).

## **Période d'application de l'accord de branche**

La période durant laquelle ces dispositions exceptionnelles s'appliqueront pour faire face à la situation de crise, et permettront d'imposer ou de décaler les congés payés, **s'étend du 16 mars au 30 septembre 2020**, date à laquelle elles prendront fin.

## **Fixation et modification de la prise de congés payés**

Pour imposer la prise des jours de congés payés, l'employeur doit respecter un ordre de priorité défini : en 1<sup>er</sup> lieu, les jours acquis au cours de la période précédente (à solder jusqu'au 31 mai 2020), puis ceux acquis au titre de la dernière période d'acquisition (jours acquis et disponibles du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021), pouvant conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation (dans cette hypothèse, les congés déjà posés par les salariés entre le 16 mars et le 14 avril 2020 viennent en déduction des 6 jours imposables unilatéralement par l'employeur et ne peuvent ainsi s'y ajouter).

## **Respect du délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés**

Les jours de congés fixés ou modifiés dans le cadre de cet accord doivent respecter un délai de prévenance minimum de deux jours ouvrés pendant la période de confinement, et de cinq jours ouvrés au-delà de cette période.

## **Modalités exceptionnelles de fixation des jours**

L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord des salariés, si la fixation des jours de congés, dans la limite de 6 jours ouvrables, conduit à un fractionnement de leur congé principal. Dans ce cas, l'attribution de jours de fractionnement prévue par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique à partir du 1<sup>er</sup> novembre.

## **Modalités d'informations des salariés**

L'information du ou des salariés concerné(s) par les mesures de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer une date certaine et l'information individuelle du ou des salarié(s) dans le respect des délais de prévenance par l'accord.

L'employeur devra par ailleurs porter le présent accord à la connaissance du CSE.

### **Consulter l'accord du 14 avril 2020 :**

[https://www.dlr.fr/fichiers/20200422173604\\_Accord\\_mesures\\_urgences\\_organisation\\_travail\\_COVID19\\_04\\_2020.pdf](https://www.dlr.fr/fichiers/20200422173604_Accord_mesures_urgences_organisation_travail_COVID19_04_2020.pdf)

\* Sont signataires de cet accord DLR, FNAR et SEDIMA pour les organisations professionnelles, CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO pour organisations syndicales de salariés. ●