



Accord d'entreprise Congés payés COVID 19

Un Accord d'entreprise ou de branche dérogatoire

La loi 2020-290 du 23 mars 2020 autorise l'employeur à négocier un accord d'entreprise ou de branche relatif aux congés payés afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du COVID-19. Les dispositions contenues dans cette présente fiche s'appliquent à compter du 25 mars 2020 et jusqu'à une date ne pouvant aller au-delà du 31 décembre 2020.

➤ **Contenu de l'accord d'entreprise ou de branche**

L'accord d'entreprise ou de branche permet à l'employeur, de façon unilatérale, d'imposer ou de modifier les dates de prise 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 dans la limite de 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) sous respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord peut également autoriser l'employeur à fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et 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 l'entreprise.

➤ **La durée de validité de l'accord d'entreprise ou de branche est limitée**

La durée de validité de l'accord d'entreprise ou de branche est déterminée. La date de fin de validité de l'accord peut être négociée. En tout état de cause, la date de fin de la validité de l'accord ne pourra pas aller au-delà de celle du 31 décembre 2020.

Sources de droit

- LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (1)
- 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