**Accord portant sur les mesures d’urgence en matière de congés payés**

**Entre**

**La Société PENELOPE FIELD MARKETING, enregistrée au RCS De Paris sous le numéro 824 539 415, au capital de 100.000 €, dont le siège social est situé 52, rue Taitbout – 75009 PARIS, représentée par Monsieur …- DRH**

D'une part,

**Et**

**L’Organisation Syndicale**

**CFTC**

D’autre part,

Le présent accord est conclu en application de :

* la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11
* 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 notamment son article 1er.

**Préambule**

En raison de l’apparition du virus Covid-19, les pouvoirs publics ont pris la décision de déclarer l’état d’urgence sanitaire.

A ce titre, de nombreuses dispositions dérogatoires au droit commun sont entrées en vigueur afin de faire face aux difficultés économiques, financières et sociales auxquelles sont confrontées les entreprises.

Il a notamment été décidé de permettre aux employeurs, si cela est permis par accord d’entreprise ou de branche, d’imposer de prendre des congés payés ou de modifier unilatéralement les dates des congés payés des salariés, sous réserve de respecter un délai de prévenance réduit.

C’est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier un accord d’entreprise permettant de faire face à la situation inédite actuelle liée au Covid-19. Après discussions, les parties ont trouvé un accord formalisé dans le présent document.

**Article 1 : Imposition ou modification des congés payés**

L'employeur est autorisé, dans la limite de cinq jours ouvrés de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de deux jours francs à 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, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L’employeur ne pourra imposer ces jours de congés que si le salarié n’a pas déjà pris au moins cinq jours de congés payés pendant la période de crise sanitaire d’urgence. Si le salarié a pris moins de cinq jours ouvrés de congés payés pendant la période de crise sanitaire, l’employeur pourra imposer un nombre de jours de congés payés de sorte que le salarié ait pris cinq jours ouvrés de congés payés au total.

L’employeur peut 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.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà de la fin de la période de crise sanitaire d’urgence et au plus tard le 31 décembre 2020.

**Article 2 : Salariés concernés**

Tous les salariés, cadres et non cadres, sont concernés par les dispositions du présent accord. Seuls sont concernés par la mise en œuvre du présent accord le personnel placé en activité partielle avec suspension ou réduction d’activité.

**Article 3 : Dispositions finales**

**3.1 Durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature, soit le … avril 2020.

Il est conclu pour une durée déterminée courant jusqu’au 31 décembre 2020.

**3.2 Clause de rendez-vous**

Quinze jours avant l’arrivée du terme du présent accord, les parties se réuniront afin de déterminer s’il y a lieu de le renouveler. Il sera notamment tenu compte d’une éventuelle modification du cadre juridique prolongeant la période pendant laquelle l’employeur peut être autorisé à prendre les mesures prévues par le présent accord.

**3.3 Révision**

La révision de l’accord s’effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

A compter de l’entrée en vigueur du présent accord, toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties, et devra comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée.

**3.4 Renouvellement**

Sauf renouvellement décidé dans les conditions des alinéas ci-dessous, l’accord cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

Le présent accord pourra être renouvelé pour une durée qui sera convenue entre les parties.

La proposition de renouvellement devra être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord au plus tard quinze jours avant l'arrivée du terme. A défaut d'accord formalisé par avenant conclu avant l'échéance, le présent accord sera caduc.

**3.5 Notification, dépôt et publicité**

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé, par la Direction de l’entreprise, auprès de la Direccte compétente, selon les règles prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire de l’accord sera également déposé par la direction au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Il sera en outre anonymisé en vue de son dépôt dans la base des données numériques des accords collectifs.

Fait à Paris en 2 exemplaires, le …. avril 2020

La Direction Pour la CFTC