

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2020**

relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19

NOR : ASET2050320M

IDCC : 2511

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CoSMoS ;****CNEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;****FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Face aux difficultés rencontrées par le secteur et afin d'encourager la pleine application des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport se sont réunis dès la promulgation de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » et 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 », prise pour son application, « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi ».

Prenant plus précisément acte des dispositions suivantes :

- article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 », prévoit la possibilité, pour le gouvernement, par ordonnance, « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise » ;

– article 1<sup>er</sup> 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 » prévoit en conséquence :

« Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre IV du livre 1<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l’entreprise, l’établissement ou la branche, un accord d’entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l’employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 1 jour franc, 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’accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l’employeur à fractionner les congés 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 son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s’étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place ce dispositif dérogatoire pour la prise de congés payés, par accord de branche applicable dès sa signature, suivant les modalités définies ci-après.

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

Les dispositions suivantes sont définies à défaut d’accord collectif applicable dans l’entreprise sur le même objet relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19.

Par dérogation aux délais de prévenance et modalités de prise de congés payés définis par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et dans la limite maximale de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés), l’employeur peut imposer aux salariés la prise de congés payés, en respectant un délai de prévenance réduit de 1 jour franc.

L’employeur devra informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés fixés dans ce cadre et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.

Il ne peut s’agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et effectivement portés à son compte positif de jours de congés payés à prendre.

La prise de ces jours de congés payés peut conduire au fractionnement du congé principal, sans accord des salariés concernés.

Dans ce cadre exceptionnel, et si cela n’est pas compatible avec les impératifs d’organisation de la structure, les dates de congés payés ainsi fixées pourront être différentes pour deux conjoints travaillant dans la même structure.

Dans les mêmes conditions, et outre les dispositions du code du travail, l’employeur peut modifier de manière unilatérale des dates de congés payés qui avaient déjà été fixées.

## Article 2

La période de congés imposée ou modifiée en application de l’article 1<sup>er</sup> débute le 23 mars 2020, correspondant à la promulgation de la loi n° 2020-290 « d’urgence pour faire face à l’épidémie de Covid-19 » initiant le dispositif.

Cette période ne peut s’étendre au-delà du 31 août 2020.

### Article 3

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2020.*

(Suivent les signatures.)