

## Mesures temporaires et exceptionnelles en matière de congés payés pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Avenant n° 85 du 20 avril 2020  
(*Non étendu, applicable au 20 avr. 2020*)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNPI  
UNIS  
FNAIM

Syndicat(s) de salariés :

CFDT  
CFE-CGC-SNUHAB

### **Préambule :**

Compte tenu des impacts considérables de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n° 2020-290 du 23 mars 2020.

La propagation de l'épidémie de covid-19 et les mesures prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences financières, économiques et sociales sur le secteur de l'immobilier.

Dans ce contexte inédit du Covid-19, les entreprises de l'immobilier connaissent et vont connaître des difficultés à maintenir pour tous les salariés les capacités habituelles de travail du fait notamment :

- De la fermeture au public des agences immobilières et des cabinets d'administration de biens ; des résidences de tourisme ; des bureaux et des centres commerciaux ;
- De la difficulté à respecter les gestes barrières et les règles de distanciation pour des métiers en lien direct avec le public ;
- Du décalage des assemblées générales prévu par l'article 22 de l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020 ;
- Du report de la mobilité locative dans les six prochains mois ;
- D'un fort taux d'absentéisme lié à la fermeture des crèches, écoles et autres moyens de garde d'enfant.

Dans ce contexte, le recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle est l'un des moyens pour faire face à la crise sanitaire que traverse notre pays.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de jours de congés payés par accord collectif de branche ou d'entreprise. A cet effet, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de faciliter la prise de jours de congés payés pour :

- d'une part, limiter le recours à l'activité partielle entraînant une baisse de rémunération pour faire bénéficier aux salariés d'un maintien de leur rémunération par le versement d'une indemnité de congés payés ;
- et d'autre part, préparer la reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront pour que tous les salariés soient mobilisés afin d'accompagner la reprise de l'activité dans les meilleures conditions possibles.

Le présent avenant a donc pour objet d'aménager temporairement et de façon exceptionnelle les dispositions relatives aux congés payés afin d'adapter l'article 21 de la Convention collective nationale de l'immobilier et les dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la troisième partie du Code du travail à la situation actuelle conformément à l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n° 2020-290 du 23 mars 2020.

Le présent avenant offre une opportunité aux entreprises volontaires de pouvoir mobiliser des congés payés pendant la période visée à l'article 4 et aux salariés d'avoir une contrepartie monétisée par un ou deux congés payés supplémentaires selon l'effectif de l'entreprise conformément à l'article 5.

Etant précisé que l'employeur pourra toujours déroger aux dispositions ci-dessous dans un sens plus favorable aux salariés, en veillant alors à ce que ses décisions s'appliquent de la même façon à tous les salariés placés dans une situation identique, sans différence de traitement.

## **ARTICLE 1<sup>er</sup>**

### **Articulation du dialogue social entre la branche et l'entreprise**

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche étant précisé que la branche de l'immobilier est composée en majorité de très petites entreprises (TPE) non couvertes par des accords d'entreprise.

Pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur ce sujet conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le rôle de la branche est exclusivement supplétif.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail.

Par conséquent, l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à ce sujet, en raison de l'échec de négociations en entreprise ou en l'absence de possibilité de négocier de par l'absence de représentants du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

En outre, cet accord de branche ne remet pas en cause les discussions en cours dans les entreprises qui doivent se poursuivre dans le respect des règles du dialogue social.

## **ARTICLE 2**

### **Fixation ou modification des jours de congés payés par l'employeur**

L'employeur devra choisir l'une des deux possibilités suivantes :

- Fixer unilatéralement la prise de 6 jours ouvrables de congés payés, non fractionnables, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires pour chaque salarié ;
- Modifier unilatéralement 6 jours ouvrables de congés payés déjà posés et acceptés, non fractionnables, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires pour les salariés concernés.

## **ARTICLE 3**

### **Congés simultanés des conjoints ou partenaires travaillant dans la même entreprise**

L'employeur s'efforcera d'accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs), pendant la durée d'application du présent accord. Toutefois, si les conditions économiques nécessitent que ces congés ne soient pas simultanément pris, il pourra être dérogé aux dispositions prévoyant que les conjoints et les bénéficiaires d'un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

## **ARTICLE 4**

### **Période de prise de congés payés**

La période de congés payés imposée ou modifiée par l'employeur en application de ce présent accord commence le 20 avril 2020 et s'achèvera au plus tard le 30 septembre 2020.

Ces jours de congés payés pourront concerner en priorité :

- les jours acquis à solder avant le 31 mai 2020, c'est-à-dire les congés payés acquis au cours de la période précédente ;
- à défaut : les jours en cours d'acquisition à prendre sur la prochaine période de congés payés, c'est-à-dire les congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

Il est rappelé que, conformément aux articles L.3141-17 et suivants du Code du travail et à l'article 21.3 de la CCNI, les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés et au maximum 24 jours au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

L'employeur peut dans ce cas imposer le fractionnement du congé payé principal (au-delà de 12 jours ouvrables) sans recueillir l'accord du salarié.

## **ARTICLE 5**

### **Contreparties à la mobilisation de jours de congés payés imposés ou modifiés**

En contrepartie de l'application de l'accord de branche par l'employeur, il est accordé :

- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés ;
- 2 jours de congés payés supplémentaires pour les salariés appartenant à une entreprise de 50 salariés et plus.

Ces jours de congés payés supplémentaires seront crédités dès la prise effective ou la modification des congés payés imposés par l'employeur.

Ce ou ces jours supplémentaires ne pourront être pris qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 et jusqu'au 31 mai 2021.

L'effectif de l'entreprise se calcule conformément aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail et s'apprécie à la date du 31 décembre 2019.

En cas d'application de l'accord de branche, l'employeur ne pourra imposer la prise ou la modification de plus de 5 jours de RTT. Cette règle est impérative. Par conséquent, si un employeur impose déjà plus de 5 jours de RTT, en application de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, il ne pourra pas appliquer cet accord de branche pour les congés payés.

## **ARTICLE 6**

### **Modalités d'information du salarié**

L'information des salariés concernés par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 2 de l'avenant.

Le salarié doit également être informé des contreparties qui lui sont offertes par l'article 5 de l'avenant.

## **ARTICLE 7**

### **Champ d'application, durée et entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 20 avril 2020 jusqu'au 30 septembre 2020. Conformément aux articles L.2261-23-1 et L.2232-10-1 du Code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de l'immobilier sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Par dérogation, il est précisé que conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, un accord de branche peut comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Cette mesure concerne exclusivement l'acquisition de jours de congés payés supplémentaires en contrepartie de la prise ou de la modification de congés payés imposés par l'employeur. Elle est justifiée par la trésorerie des entreprises qui est différente selon l'effectif.

Le présent accord vise l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée de plus de 4 mois.

#### **ARTICLE 8** **Révision et suivi de l'accord**

Les signataires conviennent d'échanger dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

#### **ARTICLE 9** **Modalités de publicité et de dépôt**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est intégré à l'annexe V « temps de travail » de la CCNI dans sa version issue de l'avenant n°83 du 2 décembre 2019.

Par conséquent, le présent accord s'applique à compter du 20 avril 2020 aux organisations signataires.