

FO ACTION
SOCIALE

DERNIÈRE MINUTE COVID

**CONGÈS
PAYÉS**

IMPOSÉS ET COVID :

TOUT SAVOIR

JUIN 2021

Un employeur, peut-il imposer aux salariés de poser des jours de congés en raison de la crise sanitaire ? La réponse est oui, c'est possible !

*Depuis mars 2020 et jusqu'au 30 septembre 2021 (le dispositif devait prendre fin le 30 juin, mais a été prolongé de 3 mois), le Gouvernement autorise l'employeur à **imposer** à ses salariés de poser des **congés payés**.*

*Il en est de même pour les **RTT** ou autres congés. Explications.*

Sommaire

1. *Oui, l'employeur peut imposer des congés au salarié*

- 8 jours de congés payés peuvent être imposés
- 10 RTT et autres repos peuvent être imposés
- Justifier de difficultés économiques liées au covid-19

2. *Pas de congés payés imposés sans accord*

Avec la crise sanitaire due au Covid-19, de nombreux salariés doivent faire du télétravail ou sont placés en chômage partiel. D'autres peuvent continuer à travailler sur site. Certains employeurs souhaitent que leurs salariés posent leurs congés pendant cette période de baisse d'activité.

A retenir :

*Votre employeur peut vous obliger à poser **8 jours de congés** pendant la crise sanitaire pour lutter contre la propagation du coronavirus (covid-19). Il peut le faire jusqu'au **30 septembre 2021**. **Il faut cependant négocier un accord collectif.***

Rappel :

Initialement l'employeur pouvait imposer 6 jours de congés payés à ses salariés, entre le 26 mars 2020 et le 30 juin 2021. La loi sur la gestion de la sortie de crise sanitaire, a finalement prolongé le dispositif jusqu'au 30 septembre 2021 et autorise l'employeur à imposer 8 jours de congés payés (**donc autorisation d'imposer 2 jours en plus des 6 premiers si l'employeur a déjà utilisé ce dispositif depuis mars 2020**). Le but étant de permettre aux entreprises de s'organiser face à l'ampleur et à la prolongation de la crise sanitaire.

1. OUI, L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER DES CONGES AU SALARIE



Chômage partiel et congés payés :

Sachez que si vous êtes en chômage partiel, vous continuez de cumuler des congés payés. L'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés. Vous avez ainsi droit à 2,5 jours de congés payés par mois.

📅 Votre employeur peut vous **imposer** de poser vos congés payés pendant la crise sanitaire. L'ordonnance publiée le 26 mars 2020 prévoyait cette possibilité jusqu'au **31 décembre 2020**, si l'intérêt de l'entreprise le justifiait au regard des difficultés économiques liées au covid-19 **(1)**. L'ordonnance du 16 décembre 2020 a finalement repoussé la date limite au **30 juin 2021 (2)** puis la loi du 31 mai 2021 a repoussé la date limite au **30 septembre 2021 (3)**.

o 8 jours de congés payés peuvent être imposés

Un employeur peut imposer ou modifier les dates de prise des congés payés (CP), dans la limite de **8 jours** ouvrables, en dérogeant au délai de prévenance et aux modalités de prise de ces congés.

Votre employeur peut donc :

- vous **imposer** de prendre **8 jours de congés payés** d'ici le 30 septembre 2021 ;
- modifier vos **dates de prise** d'une partie de vos congés, sans respecter le délai de prévenance d'1 mois (ou délai prévu par accord), dans la limite de 8 jours reportés.

Attention

Cette possibilité doit être soumise à **négociation** et donner lieu à un **accord d'entreprise** ou un **accord de Branche**. **Sans accord, l'employeur ne sera pas autorisé à imposer ou modifier vos dates de congés de la sorte.**

L'accord doit prévoir le délai qui sera accordé à l'employeur pour vous prévenir de la pose ou de la modification unilatérale de vos congés, sans pouvoir aller en dessous d'**1 jour franc**.

📅 Qu'est-ce qu'un jour franc ? Il s'agit du 1^{er} jour entier (0h à 24h) qui suit le jour où l'employeur vous a prévenu de sa décision.

Seuls les jours que vous avez **acquis** sont concernés (pas de congés par anticipation), même s'il vous oblige à les poser avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

L'accord peut également permettre à l'employeur de **fractionner** vos congés sans avoir votre accord préalable. Il peut également permettre à l'employeur de fixer des dates de congés sans accorder un congé identique pour les **salariés mariés ou pacsés**, tous deux salariés de l'entreprise.

o 10 RTT et autres repos peuvent être imposés

Le Gouvernement a aussi décidé d'autoriser les employeurs à **imposer ou modifier** de façon unilatérale les dates de certains congés, et ce, sans avoir à négocier d'accord collectif au préalable.

Ceci concerne :

- les **RTT** ;
- les jours de repos prévus par les **conventions de forfait** ;
- les jours de repos présents sur le **compte épargne temps**.

L'employeur doit tout de même prévenir le salarié au moins **1 jour franc** à l'avance.

Cette faculté, laissée à l'employeur, est limitée à la période allant jusqu'au **30 septembre 2021** et ne peut concerner que **10 jours de repos** au total (RTT, repos prévus par convention de forfait, droits sur le compte épargne temps). Il faut que l'intérêt de l'entreprise, au vu des difficultés économiques liées au coronavirus, le justifie.



Attention aux congés sans solde :

Ces dispositions ne permettent pas à votre employeur de vous imposer des **congés sans solde**. S'il vous demande de poser des congés sans solde (c'est à dire non payés), vous avez tout à fait le **droit de refuser**, il ne peut pas vous les imposer.

o Justifier de difficultés économiques liées au covid-19

L'ordonnance du 25 mars 2020 a prévu la possibilité d'imposer des congés aux salariés, **si l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées au Covid-19.**

Il est important de bien vérifier que l'entreprise a bien un intérêt à imposer des congés, justifié par des difficultés économiques liées au covid.

*En effet, le Cour d'appel de Paris a confirmé, dans un **arrêt du 1^{er} avril 2021 (4)**, la nécessité de prouver les difficultés économiques pour pouvoir imposer la prise de congés aux salariés.*

Dans cette affaire, la FNIC-CGT conteste la règle imposée par des sociétés du groupe Sanofi, qui imposaient aux salariés de prendre 10 jours de repos entre le 30 mars et le 17 avril 2021 (ou prélever le même nombre de jours sur le compte épargne temps).

Il appartient aux sociétés du Groupe Sanofi de rapporter la preuve des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, ce qu'elles ne font pas.

Arrêt CA Paris, 1^{er} avril 2021

*Les juges ont constaté que les sociétés ne **justifiaient pas de difficultés économiques liées au covid.***

*Ils considèrent alors que les mesures prises par les sociétés du groupe Sanofi, sans justifier des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, constituent un **trouble manifestement illicite.***

2. PAS DE CONGES PAYES IMPOSES SANS ACCORD

✦ Sans accord collectif, l'employeur ne peut pas vous imposer de prendre vos **congés payés**.

- o 1 mois = le Délai pour modifier les dates de congés

La seule chose qu'il peut faire, c'est **modifier** les dates de départ en congés, mais uniquement pour les congés que vous avez **déjà posés**. Pour cela, l'employeur doit vous informer de la modification des dates de congés en respectant un délai (délai de prévenance), prévu par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention ou accord de branche applicable à votre entreprise **(5)**.

En l'absence de tels accords ou si ces accords ne prévoient pas de délai spécifique, l'employeur peut modifier les dates de vos congés sous réserve de respecter un délai de prévenance d'**1 mois minimum**, ou moins en cas de circonstances exceptionnelles **(6)**.

La période de coronavirus (crise sanitaire, reconfinement du pays...) pourrait être assimilée à une circonstance exceptionnelle : dans ce cas, l'employeur pourrait modifier vos dates de départ en congés sans attendre que s'écoule le délai d'un mois.

En revanche, le décret permet tout de même à l'employeur d'imposer la prise de RTT, repos prévus par une convention de forfait ou compte épargne, sans avoir à négocier d'accord.

Dans tous les cas, il peut juste modifier la date de ceux que vous avez déjà posés.

💰 Intérêt de poser vos congés payés plutôt qu'être en chômage partiel : en chômage partiel, vous touchez 70% de votre rémunération brute tandis qu'en congés payés, vous touchez 100% de votre rémunération.

🕒 Inconvénient ? Vous n'avez pas un nombre illimité de congés payés par an.

Références :

- (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*
- (2)** *Ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre*
- (3)** *Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire*
- (4)** *CA Paris, chambre 2, 1er avril 2021, n°20/12215*
- (5)** *Article L3141-15 du Code du travail*
- (6)** *Article L3141-16 du Code du travail*