

Covid-19 – Congés payés, jours de repos : Employeurs, ce que vous pouvez faire ou ne pas faire

Loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Cette loi instaure un dispositif d'état d'urgence sanitaire et autorise le gouvernement à prendre, par ordonnances, des mesures provisoires pour faire face à la situation actuelle de confinement. Ces mesures concernent notamment l'adaptation du droit du travail.

Congés payés

Jusqu'à ce jour, la modification des dates de congés était uniquement possible pour les salariés ayant déjà fait connaître leurs dates de congés en respectant un délai de prévenance d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles. En revanche, les salariés n'ayant pas posé de congé ne pouvaient se voir imposer d'en prendre.

Mesures de la loi d'urgence sanitaire – selon l'ordonnance n°2020-323 en date du 25 mars 2020 :

Par dérogation, en cas d'état d'urgence sanitaire, l'employeur, sous réserve d'y être autorisé par accord collectif d'entreprise ou de branche, peut **imposer les dates de prise d'une partie des congés payés ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés** :

- ✓ Dans la **limite de 6 jours ouvrables** (soit une semaine de congés payés) ;
- ✓ En respectant un **délai de prévenance d'au moins un jour franc** ;
- ✓ Y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

L'accord collectif 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 PACS travaillant dans son entreprise.

Point de vigilance : S'agissant de la modification des dates de congés, **le nouveau dispositif législatif est moins favorable** aux entreprises puisqu'il conditionne cette modification à la conclusion d'un accord collectif et à la limite de 6 jours ouvrables.

En tout état de cause, en l'absence d'accord collectif, il est évidemment envisageable d'inviter les salariés à solder leurs congés payés sur cette période de ralentissement mais cela ne pourra pas leur être imposé.

RTT/Jours de repos

Jusqu'à ce jour les jours RTT dits « à la libre disposition de l'employeur » pouvaient être positionnés librement par celui-ci sur la période de référence. S'il souhaitait en modifier les dates, il pouvait le faire en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions conventionnelles. Si la pose de RTT était libre, l'employeur ne pouvait pas l'y contraindre

Mesures de la loi d'urgence sanitaire – selon l'ordonnance n°2020-323 en date du 25 mars 2020 :

Par dérogation, en cas d'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut **unilatéralement** (sans obligation de négocier un accord collectif) et sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer ou modifier les dates des JRTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait (JRS) et des jours de repos affectés sur le CET du salarié.**

Et ce, dans la limite globale de **10 jours maximum (jusqu'au 31 décembre 2020)**.

Recommandation : Au regard des limites posées par le texte en matière de modification des dates de congés payés, **il est recommandé de privilégier le recours unilatéral aux jours de repos (CET, RTT, JRS).**

Christine HILLIG-POUDEVIGNE

Avocat – Associée
chillig-poudevigne@mba-avocats.com

Sophie LEMAITRE

Avocat – Counsel

Agathe MEFFRE

Avocat

Lucas AUBRY

Avocat

Marion PERINGUEY

Avocat

Moisand Boutin et Associés

4, Avenue Van Dyck

75008 Paris

France