

Coronavirus : comment gérer la prise de congés payés et de jours de repos en période de confinement ?



Parole d'expert :
Anne LELEU-ÉTÉ - Avocat, Droit du travail - Axel Avocats

L'Ordonnance du 25 mars 2020 prise en application des dispositions de l'article 11 la Loi d'Urgence Sanitaire du 23 mars 2020 permet désormais aux entreprises de déroger aux dispositions légales et conventionnelles en matière de prise de jours de repos, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Deux régimes différents sont prévus selon que l'employeur souhaite imposer la prise de jours de congés payés ou de jours de repos, jours de Réduction du Temps de Travail (« RTT ») ou droits à CET.

Des mesures dérogatoires en matière de congés payés

Depuis le 26 mars 2020 (date d'entrée en vigueur de l'Ordonnance), les employeurs sont désormais autorisés à imposer la prise de jours de congés payés à leurs salariés, dans la limite de six jours ouvrables et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un jour franc. Ils peuvent également s'exonérer de leur obligation légale d'obtenir l'accord du salarié en matière de fractionnement des congés payés, ou celle d'accorder des congés simultanés en présence de conjoints ou partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise.

L'Ordonnance prévoit que l'employeur ne peut utiliser cette faculté que s'il s'appuie sur un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord collectif de branche.

Sauf si les branches se saisissent rapidement de cette opportunité, l'opération se révélera plus complexe à mettre en œuvre pour les entreprises qui ne seraient pas dotées d'un délégué syndical ou d'élus. Dans les plus petites structures par exemple (moins de 20 salariés), l'employeur devra rédiger un projet d'accord qu'il soumettra ensuite au personnel par la voie du référendum, ce qui suscitera des problématiques d'organisation en temps de confinement et dont l'issue reste inévitablement incertaine.

Rappelons toutefois que les dispositions légales auparavant en vigueur restent applicables.

Ainsi, sauf dispositions conventionnelles dérogatoires, la fixation des dates de congés doit suivre les règles de droit commun posées par l'article L.3141-16 du Code du travail, à savoir en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois. La modification des congés payés déjà posés dans le mois n'est, quant à elle, possible que sous réserve de justifier de « circonstances

exceptionnelles » (sous réserve de l'appréciation des juges, la crise actuelle pourrait rentrer dans cette catégorie).

Rien n'empêchera l'employeur et le salarié, enfin, de trouver un accord sur la prise de quelques jours de congés.

Un dispositif plus souple concernant les jours de repos, jours de RTT et droits CET

En ce qui concerne les jours de repos et les jours de RTT, l'Ordonnance du 25 mars 2020 a prévu un régime plus souple.

L'employeur peut désormais imposer ou modifier les dates de prise des jours de repos ou de jours de RTT à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les droits que le salarié aurait affectés sur un compte épargne-temps (« CET ») pourront également être utilisés par la prise de jours de repos à l'initiative de l'employeur, sous le même délai.

Au global, le nombre de jours de repos, jours de RTT et jours de CET imposés ou modifiés ne pourra, en tout état de cause, pas dépasser 10 jours.

Si l'Ordonnance précise que la période de prise des jours de repos ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020, il conviendra néanmoins d'être vigilant dès lors que l'Ordonnance restreint l'utilisation de ces dispositions temporaires aux situations dans lesquelles « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ».

Une utilisation tardive de ces dispositions dans le courant de l'année 2020 pourrait donc être sujette à des contestations.

Nos recommandations pour anticiper au mieux la mise en place de ces dispositifs

Des difficultés pourraient naître du refus de certains collaborateurs ou, à tout le moins, de la dégradation du climat social, dans un contexte déjà tendu.

Un effort en termes de communication devra nécessairement être réalisé.

En appeler à la responsabilisation collective pour tenter de limiter au maximum les conséquences néfastes en termes d'emploi est essentiel. Le rappel des règles de base en matière de congés payés est également utile (les congés payés seront perdus s'ils ne sont pas pris avant le 31 mai / la prise de congés permettra, en cas de mise en place de l'activité partielle, de ne pas subir de minoration de la rémunération).

Il reste que, si vous souhaitez utiliser ces dispositifs dérogatoires, il conviendra, à tout le moins, de prévoir un nombre équivalent de jours imposés / modifiés, afin de traiter l'ensemble des collaborateurs sur un pied d'égalité.

Parole d'expert :

Anne LELEU-ÉTÉ - Avocat, Droit du travail

[Axel Avocats](#)