

# LA PANDÉMIE BOUSCULE LES RÈGLES DES CONGÉS PAYÉS

Alors qu'en temps normal, poser des jours de vacances peut déjà tourner au casse-tête dans les entreprises, la crise sanitaire ajoute à cette complexité, au risque d'attiser les tensions. Le point sur vos droits en cette période troublée.

© SANDRINE CHESNEL

**L**orsqu'un salarié souhaite poser ses congés payés, il doit en principe respecter certaines règles. Ces règles sont définies par le Code du travail et peuvent varier selon le statut du salarié (salarié à temps plein, à temps partiel, intermittent du travail, etc.).

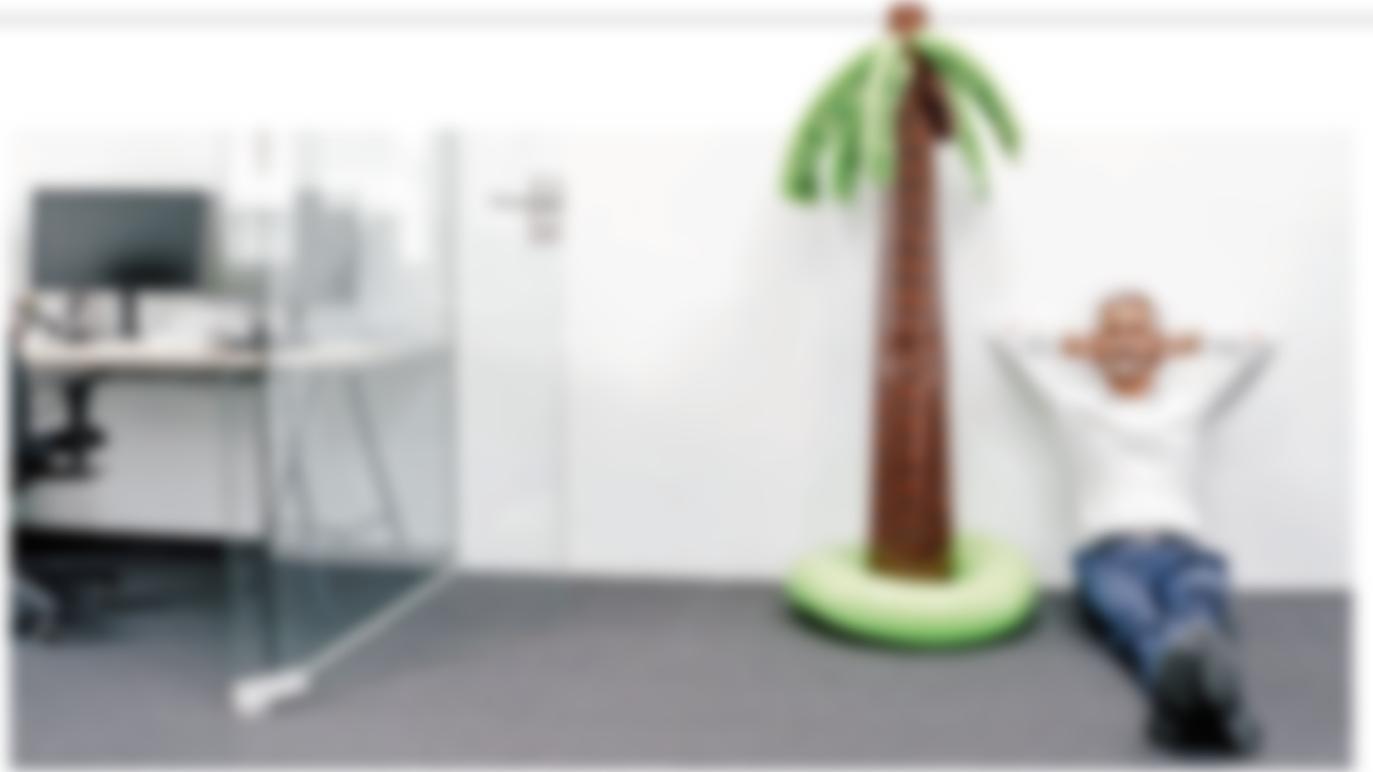
En temps normal, le salarié doit poser ses congés payés avant le 31 décembre de l'année précédente. Cependant, la pandémie de COVID-19 a entraîné des modifications de ces règles. Ainsi, le salarié peut désormais poser ses congés payés jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

« L'organisation des congés payés repose sur plusieurs règles qui se combinent entre elles, mais qui n'ont rien d'évident, pour les salariés comme pour les employeurs », confirme

Anne Leleu-Été, avocate associée au cabinet parisien Axel avocats, spécialisé en droit du travail.

## AU MINIMUM 5 SEMAINES PAR AN

Le salarié a droit à un minimum de 5 semaines de congés payés par an. Ce droit est acquis dès le premier jour de travail. Le nombre de semaines de congés payés peut être supérieur à 5 semaines par an, selon le contrat de travail ou le statut du salarié.



des dérogations aux entreprises  
 l'absence de ces dérogations est  
 donc à prendre en compte. Les  
 entreprises doivent donc être  
 informées de ces dérogations  
 et de leur durée de validité.  
 Les dérogations sont donc  
 à prendre en compte dans  
 les décisions de congés payés.

Enfin, les dérogations  
 sont à prendre en compte  
 dans les décisions de congés  
 payés. Les entreprises doivent  
 donc être informées de ces  
 dérogations et de leur durée  
 de validité.

« Si, dans la plupart des entrepri-  
 ses, la pose des congés payés se fait dans le  
 dialogue entre les salariés et l'employeur,  
 c'est tout de même l'employeur qui est à  
 l'initiative, explique M<sup>e</sup> Anne Leleu-Été.  
 Il décide de l'ordre des départs, et de la  
 durée. »

« L'employeur de  
 Julien, qui lui impose 10 jours au moment  
 des congés d'hiver, est donc tout à fait  
 dans son droit. Il peut aussi décider d'exi-  
 ger que des congés d'été soient pris au  
 mois d'août », décrypte maître Leleu-Été.

## CONGÉS PAYÉS ET COVID-19

Les congés payés sont des  
 droits acquis par les salariés  
 au cours de leur carrière.  
 Ils sont donc à prendre en  
 compte dans les décisions  
 de congés payés. Les  
 entreprises doivent donc  
 être informées de ces  
 droits et de leur durée  
 de validité.

« *Aucun de nos clients n'a mené de négociation sur ce sujet, même si j'ai vu passer quelques accords dans les branches de la métallurgie, du courtage et des services automobiles* », relève Anne Leleu-Été.

## QUAND LE SALARIÉ TOMBE MALADE

« *Il n'est pas possible de suspendre un contrat deux fois. Or, une période d'arrêt maladie, comme une période de congés payés, entraîne une suspension du contrat, explique maîtresse Anne Leleu-Été. Donc si le salarié se retrouve en arrêt maladie avant ses congés, et que son arrêt se prolonge sur ses congés, ceux-ci sont décalés. En revanche, si le salarié tombe malade durant ses congés, l'employeur n'est pas obligé de les annuler ou de les déplacer, sauf convention collective plus favorable.* »

## La crise sanitaire ne justifie pas tout

L'état d'urgence sanitaire a permis, avec ce que nous appelons « les ordonnances Covid », d'apporter un peu de souplesse aux entreprises dans la gestion des congés payés et des RTT. Mais tout n'est pas possible pour autant au nom de la crise sanitaire. Ainsi, dans ces ordonnances, il est prévu que l'entreprise peut imposer des jours de RTT lorsque son intérêt le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19. Ces difficultés économiques doivent-elles alors être démontrées par l'entreprise ? En mai 2020, le syndicat CGT a attaqué la note de service d'une société qui avait utilisé cette disposition, mais sans qu'elle puisse prouver avoir effectivement rencontré des difficultés économiques. Le 1<sup>er</sup> avril 2021, un arrêt de la cour d'appel de Paris a validé le raisonnement du syndicat. La Cour de cassation a été saisie. Si cette argumentation est confirmée, elle pourrait ouvrir le champ à des contestations.



**ANNE LELEU-ÉTÉ,**  
avocate associée  
et fondatrice du cabinet Axel,  
spécialisé en droit social  
et droit de la sécurité sociale.

