

Possibilité d'imposer par accord collectif la prise d'une partie des congés payés

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit 2 possibilités :

1/ Si un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, l'y autorise, et dans les conditions qu'il détermine, l'employeur peut :

- **Imposer aux salariés la prise de congés payés acquis**, y compris avant l'ouverture de la période de prise de congés payés (1^{er} mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel) ;
- **Modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés ;**
- **Le tout, dans la limite de 6 jours** ouvrables et en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc dans les deux cas.

La période de congés imposée ou modifiée **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.**

2/ L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à :

- **Fractionner le congé principal** (4 semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) sans avoir à obtenir l'accord du salarié
- **Ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise**, ce qui permet, selon l'exposé des motifs, de dissocier les dates « au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés ».



POUR ALLER PLUS LOIN

L'accord d'entreprise doit être signé avec le délégué syndical ou avec les membres du CSE,

En l'absence de CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'accord est mise en œuvre soit par la ratification à la majorité des 2/3 des salariés pour les entreprises jusqu'à 20 salariés soit par la signature avec un salarié mandaté, ratifié ensuite par la majorité des suffrages exprimés par les salariés au-delà de 20 salariés.

Dans tous les cas, la consultation des représentants ou des membres du CSE nécessite un délai de réflexion incompressible de 15 jours et le secret ainsi que le confidentialité du scrutin doivent obligatoirement être assurés.

RAPPEL : En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles :

- Communication des dates et de l'ordre des départs de chaque salarié, par tout moyen, **au moins 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.**
- **Possibilité de modifier les dates de congé déjà posées, sans respecter le délai d'1 mois, en raison des circonstances exceptionnelles sanitaires,**
- **Impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié, etc.**

Attention : dans tous les cas, le reliquat du congé principal (soit 24 jours – 12 jours non fractionnables = 12 jours) pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre doit continuer à donner lieu à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement sauf renonciation du salarié à ces jours.



Possibilité d'imposer unilatéralement les jours de repos

L'ordonnance du 26 mars 2020 prévoit également la possibilité d'imposer au salarié, sans qu'il y ait besoin d'un accord collectif, la prise des jours de repos.

ATTENTION : cette possibilité n'est ouverte que « si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

Sont concernés :

- les jours de RTT acquis ;
- les Jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail ;
- les Jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours.

L'employeur peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.

De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.



A SAVOIR :

1/ Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

2/ Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc et la période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.