

La prise de congés, avant/après coronavirus

Date de publication : 26 mars 2020

La loi du 23 mars 2020 sur l'état d'urgence sanitaire votée va permettre au Gouvernement d'assouplir certaines dispositions légales et conventionnelles. Les ordonnances du 25 mars modifient notamment les sujets de RTT. Etat des lieux à date.

L'employeur peut-il imposer des Congés Payés dans la période actuelle ?

Pas de possibilité d'imposer des congés lorsque ceux-ci n'ont pas encore été posés

Lorsque le salarié n'a pas encore posé ses congés, l'employeur peut lui demander de les prendre dès maintenant mais celui-ci peut refuser. Si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit respecter un calendrier précis et ne peut pas imposer à ses salariés de prendre des congés dès la semaine prochaine.

En effet, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, d'accord de branche), outre le fait que l'employeur doit définir, après avis du CSE, la période des congés et en informer les salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période, il doit également informer chaque salarié de ses dates de départ au mois avant celui-ci (*articles L.3141-16 et D.3141-5 du code du travail*).

Au regard de ce calendrier, il semble juridiquement impossible pour l'employeur d'imposer des dates de congés à une si brève échéance pour faire face à l'isolement de ses salariés ou à une baisse d'activité.

- Toutefois, il convient de préciser que certains salariés pourraient préférer prendre leurs congés payés plutôt que de se trouver dans une situation d'activité partielle qui pourrait être moins bien rémunérée. Dans ce cas, l'employeur et le salarié peuvent décider de la date de prise des congés d'un commun accord.

Possibilité de déplacer les congés déjà posés

En revanche, lorsque le salarié a déjà posé ses congés pour une période à venir, l'employeur peut les déplacer unilatéralement sur une autre période pour couvrir tout ou partie du confinement ou de la fermeture de l'activité où est affecté le salarié mais à certaines conditions (*article L.3141-16 du code du travail et Q/R n°25, 9 mars 2020*).

En principe, les dates de congés posées par le salarié et validées par l'employeur ne peuvent être modifiées que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche) (*article L.3141-15 du code du travail*). En l'absence d'un tel délai conventionnel, l'article L.3141-16 du code du travail fixe un délai de prévenance à "au moins un mois avant la date de départ prévue".

La question de « la circonstance exceptionnelle »

Si c'est bien l'employeur qui fixe l'ordre des départs, il ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles, les modifier sans l'accord du salarié lorsque ce délai n'est pas respecté.

Les circonstances exceptionnelles peuvent être justifiées par la force majeure ou une nécessité impérieuse de service dans des circonstances contraignantes (ex. : fabrication et livraison urgentes).

L'activité partielle n'est pas retenue comme étant une circonstance exceptionnelle. La question est de savoir si la crise sanitaire et notamment le confinement peut être une circonstance exceptionnelle ? Elle pourrait tout à fait l'être même si à ce jour il n'existe aucune jurisprudence se rattachant à cette situation.

Règles de gestion des congés : l'accord collectif est requis

L'employeur doit négocier un accord d'entreprise ou de branche avec les organisations syndicales pour imposer ou modifier les dates des congés payés des salariés, dans la limite de six jours de congés ouvrables, y compris avant la période d'ouverture pendant laquelle les salariés partent en congés. Le fractionnement des jours de congés peut être décidé sans l'accord du salarié.

Par ailleurs, si deux salariés mariés ou partenaires d'un Pacs travaillent dans la même entreprise, l'employeur peut suspendre leur droit à congé simultané afin que l'un d'eux travaille si sa présence est indispensable. Ces mesures doivent cependant être prévues par un accord collectif. Les jours imposés ou modifiés ne pourront pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Toute décision de l'employeur est soumise au respect d'un délai de prévenance d'un jour franc à l'exception du fractionnement des congés et de la suspension des congés simultanés des époux ou partenaires d'un Pacs.

L'employeur peut-il imposer des RTT dans la période actuelle ?

Une ouverture par la loi d'urgence sanitaire actée par une ordonnance du 25 mars : en matière de forfait jour et de RTT l'employeur peut imposer ses choix

L'accord collectif n'est pas nécessaire pour modifier unilatéralement ou imposer les dates des jours de RTT et de jours de repos conventionnels prévus dans le cadre d'un accord aménageant le temps de travail sur une période supérieure à une semaine (articles L. 3121-41 et suivants du code du travail). La modification et l'imposition de jours de congés par l'employeur est également prévue dans le cadre des conventions de forfait et ce sans l'accord du salarié. L'employeur doit informer les salariés dans le délai d'au moins un jour franc.

Quel est le rôle du CSE ?

Si le CSE ne bénéficie pas de prérogatives spécifiques sur ces sujets relevant des décisions de l'employeur ou du rôle de la négociation collective, il doit néanmoins avoir un accès large à l'information voire à la consultation.

Ainsi, dans le cadre de l'exercice de son mandat le CSE doit être :

- Informé en « permanence » de la situation en matière de temps de travail, congés et RTT.
- Consulté annuellement (sauf accord prévoyant une autre fréquence) sur la situation sociale, l'emploi et les conditions de travail intégrant ces problématiques. Il est également consulté plus spécifiquement en cas de modification dans le cadre de ses attributions générales « sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. », et donc en matière de dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.