

MESURES D'URGENCES EN MATIERE DE CONGES PAYES, RTT et JOURS DE REPOS - QUESTIONS REPONSES

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet des dérogations provisoires en matière de congés et RTT dans le contexte de l'épidémie du Covid-19. Retour sur ces dispositions sous forme de questions réponses

- **L'employeur peut-il imposer des congés au salarié ?**

Les règles en matière de congés ont été modifiées. L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19.

Cependant, plusieurs conditions doivent être respectées :

- il faut **qu'un accord d'entreprise ou un accord de branche** le permette
- il doit s'agir de jours de congés payés acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés)
- l'employeur doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc
- les jours imposés ne peuvent l'être au-delà du 31 décembre 2020

Dans ce cas, le salarié n'aura pas à donner son accord.

L'employeur peut aussi fractionner les congés et ne pas respecter l'obligation de congés simultanés pour des conjoints ou pacsés travaillant dans la même entreprise

- **Le salarié peut-il annuler des congés payés qui avaient été acceptés par son employeur ?**

Le salarié ne peut pas exiger le report des congés payés déjà posés. Ces derniers doivent donc être pris, y compris s'ils coïncident avec la période de confinement et/ou une période d'activité partielle dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie, pendant la durée des congés prévue, d'une indemnité de congés payés, dont le montant est plus favorable que l'indemnité d'activité partielle, puisqu'elle doit être calculée, dans les conditions de droit commun, selon la règle du dixième ou du maintien du salaire normal.

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art. R 5122-11, al. 2)

- **Les congés payés peuvent-ils être pris par anticipation, c'est à dire avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ?**

En principe la jurisprudence dénie cette faculté à l'employeur. (Cass. Soc. 19 juill. 1996). Cependant l'ordonnance du 25 mars 2020 le permet.

- **Que deviennent les congés payés acquis non pris au 31 mai ?**

Les jours de congés à prendre entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 doivent être pris avant cette date.

L'employeur doit donner au salarié la possibilité de les prendre, sinon il doit l'indemniser. En principe, le salarié qui n'a pas pris ses congés acquis perd son droit et ne peut réclamer aucune indemnité compensatrice à ce titre, sauf s'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur. L'employeur n'a aucune obligation de reporter sur la période suivante des congés non pris.

- **Le salarié en arrêt de travail qui a des jours de congés restants à prendre avant le 31 mai peut-il reporter ses congés si le confinement se prolonge ?**

Les congés payés acquis sont reportés après la fin de la période de prise lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du Travail ou une convention collective en raison d'un arrêt-maladie. (Cass. Ch. Soc. 10 oct. 2018, n°17-23.650)

A l'expiration de la période de prise de congés payés, le salarié en arrêt maladie bénéficie du report des congés qu'il n'a pas pu prendre après sa reprise.

- **L'employeur a-t-il le droit d'obliger les salariés à prendre des jours de RTT, de repos ou du CET individuel ?**

L'employeur peut désormais imposer ou modifier unilatéralement la prise de jours de RTT, de jours de repos prévus par accord ou convention de forfait annuel ou de jours placés sur le compte épargne-temps (CET).

Plusieurs conditions doivent être respectées :

- cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19
- le nombre de jours imposés est limité à 10 jours au total, tous repos confondus (RTT, jours de forfaits, jours de CET)
- l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc
- les jours imposés ne peuvent l'être au-delà du 31 décembre 2020.