

Coronavirus : les mesures d'urgence en matière de congés payés

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au Journal officiel du 26 mars, permet à l'employeur de déroger temporairement aux règles de prise des congés payés pour adapter aux mieux le temps de travail de ses salariés aux besoins de l'entreprise dans ce contexte particulier. Encore faut-il qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, l'y autorise. Focus sur sa nouvelle marge de manoeuvre.

Imposer la prise du reliquat ou la prise des « nouveaux congés » dans la limite de 6 jours ouvrables

L'ordonnance précitée permet à l'employeur d'imposer les congés des salariés dans la limite de 6 jours ouvrables. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche. Cette période de congés imposée s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

Aujourd'hui, selon l'article L. 3141-16 du code du travail, l'employeur définit, après avis le cas échéant du CSE, la période de prise des congés et l'ordre des départs. Il ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départs en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue.

L'article 1 de l'ordonnance permet à un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, d'autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel. Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à un jour franc. Concrètement, l'accord collectif pourra autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de poser 6 jours de congés ouvrables :

- en leur faisant poser leurs reliquats ;
- en leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés (acquis au cours de la période comprise entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020). En principe, ces congés ne peuvent pas être pris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, c'est-à-dire à compter du 1^{er} mai (1^{er} avril pour les professions relevant de caisses de congés payés).

Exemple : pour un salarié qui n'aurait plus de congés à ce jour, l'employeur pourrait lui imposer de prendre 6 jours ouvrables en avril en puisant dans son « nouveau stock » de congés alors que normalement il n'aurait pu les prendre qu'à partir du 1^{er} mai.

Modifier les dates des congés déjà posées

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) (C. trav., art. L. 3141-15). En l'absence d'un tel délai conventionnel, et sauf circonstances exceptionnelles, 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 ».

Est-ce que la situation actuelle peut être appréciée comme étant « des circonstances exceptionnelles » ? La Ministre du Travail a répondu par l'affirmative dans un « questions-réponses » du 9 mars dernier (Q/R. n°25, 9 mars 2020).

Remarque : cette appréciation devra être confirmée par les juges.

En tout état de cause, l'ordonnance précise qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, pourra également autoriser l'employeur à déplacer les congés déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois. Ce nouveau délai ne pourra pas, toutefois, être inférieur à un jour franc.

Exemple : si un salarié a déjà posé une semaine de congés pour la fin mai, l'employeur pourra les déplacer pour le début du mois d'avril.

Cette période de congés modifiée s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

Fractionner les congés sans l'accord du salarié

L'employeur peut également, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Rappelons qu'en temps normal, en l'absence d'accord d'entreprise, ou à défaut de branche, le congé principal d'une durée supérieure à 12 ouvrables et au plus égale à 24 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et ce sont les jours, du congé principal, restant dus qui peuvent donner lieu à des jours de congés supplémentaires (C.trav., art. L. 3141-19 et L. 3141-23).

Remarque : à défaut de précision dans l'ordonnance et sauf dispositions conventionnelles contraires, on peut penser que ce fractionnement donne droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par l'article L. 3141-23 du code du travail.

Pas d'obligation d'accorder un congé simultané pour les conjoints travaillant dans la même entreprise

Enfin, l'employeur n'est pas non plus tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans son entreprise, comme l'exige en principe l'article L. 3141-14 du code du travail.

Cette mesure permet 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 ».

Quelle marge de manœuvre en l'absence d'accord collectif ?

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

- fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé ;
- sauf circonstances exceptionnelles, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées moins d'un mois avant la date de départ (ou délai conventionnel) ;
- impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié.

Karima Demri, Dictionnaire permanent Social

► [Ord. n°2020- 323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars](#)

Études concernées

► Congés payés

