

Mesures sociales exceptionnelles COVID-19

Pendant la période d'urgence sanitaire

Congés payés et jours de repos

➤ Sur l'imposition des congés payés

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à :

- imposer ou modifier les dates de prise des CP,
- fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié,
- suspendre le droit à un congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

Beaucoup de branches ont anticipé le mouvement et sont d'ores et déjà en train de négocier sur le sujet. Pour celles et ceux qui ne souhaitent pas attendre un tel accord de branche, l'accord d'entreprise reste le passage obligé.

Les conditions pour conclure un accord d'entreprise :

Les modes de conclusion diffèrent selon la taille et la présence ou non d'un délégué syndical et d'un comité social et économique (CSE) :

- **Entreprises avec délégué syndical** : accord majoritaire (+ référendum si accord minoritaire) ;
- **Entreprises de moins de 11 salariés (et de 11 à 20 si carence CSE)** : proposition par l'employeur d'un projet d'accord + validation par référendum à la majorité des 2/3 du personnel ;
- **Entreprises de 11 (ou 21 si carence CSE) à moins de 50 salariés** : conclusion avec les titulaires du CSE majoritaires mandatés ou non, ou avec un ou plusieurs salariés mandatés (+ dans ce cas approbation par le personnel à la majorité des suffrages exprimés) ;
- **Entreprises de plus de 50 salariés avec CSE** : dans l'ordre : négociation avec un ou plusieurs titulaires du CSE mandatés par un syndicat (+ approbation par le personnel à la majorité des suffrages exprimés), *à défaut*, avec des titulaires du CSE majoritaires non mandatés, *à défaut*, avec des salariés mandatés.

De quoi s'agit-il et que peut faire l'employeur ?

Il s'agit des **congés payés acquis par le salarié** quelle que soit la période d'acquisition.

Si l'accord le prévoit, l'employeur peut **décider de la prise de jours de congés payés** acquis par un salarié, ou **modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés**.

L'accord prévoit le délai de prévenance qui doit être d'un jour franc au moins. **L'accord collectif peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans l'accord du salarié**, et à fixer des dates de congés sans être contraint d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires PACS travaillant dans la même entreprise.

Dans quel délai ?

Le délai de prévenance pour l'imposition des jours de congés peut être réduit jusqu'à un jour franc. La mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

Combien et quels jours peuvent être fixés ?

Un **maximum de 6 jours ouvrables de congés** peuvent être fixés ou déplacés unilatéralement.

➤ Et en cas 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 à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles,

Possibilité de modifier des dates de congé déjà posées, sans respecter le délai d'un mois en raison des circonstances exceptionnelles sanitaires,

Impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié, etc.

➤ Sur l'imposition des RTT, jours de repos et droits affectés sur le CET

L'ordonnance permet de déroger aux règles de prise des repos autres que les congés.

Attention, l'ordonnance indique que l'employeur ne peut utiliser cette solution que si « *l'intérêt de l'entreprise le justifie en regard aux difficultés économiques* ». Il conviendra donc de veiller à l'indiquer dans les communications auprès des CSE et/ou des salariés.

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit des RTT (au choix du salarié) prévus par accord instituant un système de décompte du temps de travail supérieur à la semaine, des jours de repos des salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures, ou encore de l'utilisation de droits affectés sur un Compte Epargne Temps (CET) par la prise de repos.

Que peut faire l'employeur ?

L'employeur peut soit **imposer la prise de ces repos** à une date qu'il détermine, soit **modifier les dates** de prise des repos d'ores et déjà fixées.

Dans quel délai ?

Le délai de prévenance pour l'imposition des jours de RTT peut être réduit jusqu'à un jour franc. La mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

Combien de jours ?

L'employeur peut ainsi fixer un maximum de **10 jours de repos au total** (hors congés payés).

Nous restons à votre entière disposition pour toute question complémentaire.

N'hésitez pas à nous contacter par mail de préférence biratchet@orange.fr

ou par téléphone sur les heures d'ouverture du standard

du lundi au vendredi de 10h à 12h.