

L'employeur peut-il imposer aux salariés la prise de congés ? (MAJ 16/04/2020) [Error! Reference source not found.](#)

Introduction

L'ordonnance du 25 mars 2020 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.

L'article 1 de l'ordonnance permet à un accord 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 des congés 2019-2020;
- en leur imposant de prendre par anticipation les congés 2020-2021 qui pourront être posés avant le 1er mai 2020.

Des modèles d'accords sont mis à votre disposition sur le KIT de l'ARTISAN :

1. Projet d'accord d'entreprise relatif aux CP pour les entreprises occupant moins de 11 salariés et de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE - [Téléchargez-le](#)
2. Projet d'accord d'entreprise relatif aux CP pour les entreprises occupant de 11 à 49 salariés dépourvues de délégués syndical - [Téléchargez-le](#)

Mais peut-il modifier les congés payés déjà fixés ?

Il résulte de l'article L.3141-16 du Code du travail que l'employeur peut déplacer unilatéralement des congés déjà posés sur une autre période en cas « de circonstances exceptionnelles ».

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).

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.

En pratique, les dates de congés déjà posés peuvent :

- Être modifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur
- Être modifiées unilatéralement par l'employeur pour circonstances exceptionnelles dans les conditions suivantes :

- **Ouvriers**

- Aucune disposition spécifique dans les CCN
- Application de l'article L.3141-16 du Code du travail

- **ETAM et Cadres**

- Les CCN prévoient que « Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de deux mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié ».

= nécessité d'octroyer une compensation (en accord avec le salarié) en cas de modification unilatérale

- Être modifiées en application d'un accord collectif (qu'il convient de conclure).

Comment négocier un accord collectif pendant la pandémie ? (MAJ le 16.04.20)

S'agissant des modalités de la négociation collective à observer durant l'épidémie, le ministère du Travail recommande de « ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation » sur un projet d'accord collectif.

« Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut cependant être mis en place, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE », tempère-t-il.

Le ministère du Travail rappelle deux principes électoraux fondamentaux à respecter : « la confidentialité du vote et l'émergence des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple. » Et, « afin de garantir l'intégrité du vote, les entreprises sont encouragées à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord ».

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 a réduit les délais de négociation et de conclusion prévus par la loi pour les accords collectifs conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 24 juin 2020, sous réserve d'une prorogation de l'état d'urgence) et dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de coronavirus et aux mesures prises pour en limiter la propagation.

Ainsi, pour un accord d'entreprise validé par référendum dans une entreprise de moins de 11 salariés ou une entreprise de 11 à 20 salariés sans délégué syndical ni CSE, le délai minimal compris entre la communication aux salariés du projet d'accord de l'employeur et la tenue du référendum passe de 15 jours à 5 jours (c. trav. [art. L. 2232-21](#) et [L. 2232-23](#)).

Pour un accord d'entreprise négocié dans une entreprise d'au moins 50 salariés sans délégué syndical, le délai donné aux élus du CSE pour indiquer à l'employeur qu'ils souhaitent négocier passe de 1 mois à 8 jours (c. trav. [art. L. 2232-25-1](#)).

Un employeur peut-il imposer des jours de RTT ?

L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains autres jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

Cette faculté n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

A compter du 27 mars 2020, l'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui, de jours de RTT acquis ou de jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail et de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours, avec un délai de prévenance d'un jour franc.

Il peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée prend fin au 31 décembre 2020.