

**FICHE
JURIDIQUE**

25 mars
Spécial Covid-19



**congés
payés**

LE GOUVERNEMENT VIENT DE PRENDRE PAR ORDONNANCE DU 25 MARS 2020, des dispositions portant sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos. Ces dispositions s'appliquent, **lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.**

Pour les salariés, on peut légitimement s'interroger sur la pertinence de ces dispositifs au regard du contexte. Le sentiment qui s'en dégage, c'est d'ouvrir encore un peu plus largement les dérogations au code du travail, au profit des employeurs.

Macron dans sa toute première allocution suite au début de la crise sanitaire indiquait : « Qu'il y aurait un avant et un après, et qu'il faudrait revoir notre modèle de développement dans lequel s'est engagé notre monde depuis des décennies et qui dévoile ses failles au grand jour, et interroger les faiblesses de nos démocraties ».

Les ordonnances prises montrent effectivement les prémices de ce changement : **encore moins de droits pour les travailleurs !**

Quelles conséquences de cette ordonnance sur les congés payés ?

Un accord d'entreprise, de groupe, de branche, pourra permettre à l'employeur de disposer six jours de congés ouvrables à sa convenance, fractionnables, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc minimum.

L'employeur peut-il prendre n'importe quel jour de congé ?

Non, l'accord ne pourra concerner que les congés payés. Mais par contre cela pourra s'appliquer sur les congés restant de 2019 et ceux à venir de 2020.

Attention, l'accord ne pourra être qu'à durée déterminée, il prendra fin au plus tard au 31/12/2020.

La période des congés d'été est-elle concernée ?

Malheureusement, cette ordonnance ouvre un champ assez large. L'accord pourra autoriser l'employeur : à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Mais l'impact va au delà de l'accord. Il faut avoir à

l'esprit que, lorsque la crise sanitaire sera derrière nous, les entreprises vont vouloir produire vite et beaucoup pour « sauver » au mieux leurs résultats financiers. Le temps de travail va être sérieusement impacté (voir note sur le sujet), mais il faut mesurer aussi que l'employeur pourra morceler la prise des congés payés. Il a l'obligation légale de donner aux salariés 12 jours consécutifs dans la période de référence (*1^{er} mai au 31 octobre, art. L3141-13*). Donc bon nombre de salariés risquent de ne pas avoir de congés en juillet et en Août !

Et les JRTT alors ?

Sur les JRTT, il n'y a **pas besoin d'accord collectif**, l'employeur pourra utiliser les JRTT à sa convenance sous le respect d'un jour franc de délai de prévenance, **y compris ceux à la disposition du salarié**. Il pourra aussi modifier unilatéralement les dates de JRTT déjà planifiées. Cela s'appliquera également aux jours de repos dus dans le cadre l'aménagement du temps de travail (modulation haute et basse).

Le même principe s'appliquera également aux droits détenus par le salarié sur son compte épargne-temps. L'employeur pourra les utiliser à sa convenance, il en déterminera les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Le nombre total de jours (JRTT, repos et CET) que l'employeur peut imposer au salarié ou dont il peut modifier la date, ne peut être supérieur à 10 jours.

Mes jours d'ancienneté ou conventionnels sont-ils impactés ?

Non, il n'y a pas de modification sur ces jours conventionnels.

Et pour les salariés ayant une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année ?

L'article L3121-64, règle le domaine des salariés en convention de forfait sur l'année. Dans ce cadre, les salariés bénéficient d'un certain nombre de jours de repos prévu par leur convention. Le gouvernement par le biais de cette ordonnance, **permet à l'employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc, de déterminer les dates de jours repos auquel le salarié a droit.** L'employeur pourra également modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus initialement pas la convention.

