

# DES CONGÉS IMPOSABLES SOUS CERTAINES CONDITIONS

Les mesures dérogatoires prises l'année dernière lors du premier confinement (ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020) ont été prolongées à chaque fois un peu plus.

Elles sont aujourd'hui encore applicables jusqu'au 30 juin 2021 (ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020).

Ces mesures permettent à l'employeur d'imposer la prise d'un certain nombre de congés ou d'en imposer la date pour ceux déjà posés.

Ces mesures représentent une atteinte au droit à congés payés qui ne sauraient se limiter à du temps de non-travail mais doivent permettre l'exercice effectif du droit au repos et aux loisirs, remis pourtant en cause par l'environnement actuel et par des dates ainsi imposées.

Sont concernés les congés payés « classiques » et les autres jours de repos acquis par le ou la travailleur-se (jours de RTT, jours de repos liés à un dispositif d'aménagement du temps de travail ou un dispositif de forfait jours, et les jours sur le compte épargne temps).

Les salarié-e-s peuvent se voir imposer :

- **par accord collectif**, la prise de **congés payés** ou la modification des dates de ceux déjà posés, **dans la limite de 6 jours ouvrables** (c'est-à-dire une semaine), en respectant un délai de prévenance d'un jour franc (contrairement au délai de droit commun d'un mois dans lequel l'employeur est censé devoir informer le ou la salariée de la date de ses congés et ne plus pouvoir les modifier). L'employeur peut imposer au ou à la salariée de poser le reliquat de jours de congés qu'il lui reste, mais aussi de poser des jours par anticipation (mais il faut que ses jours aient été acquis par le ou la salarié-e). À bien noter qu'un accord collectif est nécessaire. À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés (sauf fermeture annuelle de l'entreprise). Par ailleurs à défaut d'accord d'entreprise, il ne peut pas non plus modifier les dates des congés déjà posés moins d'un mois avant le départ en congé ;
- **par simple décision unilatérale de l'employeur**, la prise des autres jours de repos (JRRT, aménagement du temps de travail, forfait jours, compte épargne temps), **dans la limite de 10 jours**.

**Attention, ces mesures sont conditionnées.** Pour la prise des congés payés, la mesure doit être mise en œuvre « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 », et pour la prise des autres jours de repos « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie en égard

*aux difficultés économiques liées à la propagation du virus ».*

Or, la cour d'appel de Paris a récemment condamné l'entreprise Sanofi qui avait utilisé ces mesures en ne rapportant pourtant aucune preuve de difficultés économiques (CA Paris 1<sup>er</sup> avril 2021, n° RG 20/12215).

## **LES EMPLOYEURS ENCOURAGÉS À FAIRE PREUVE DE « SOUPLESSE »**

Au regard de la situation particulière qui a vu se décaler soudainement les vacances scolaires, la ministre du Travail demande aux employeurs de faire preuve de « souplesse » face aux salarié-e-s qui souhaiteraient recaler leurs congés sur la période des vacances sco-

lares. Cette simple déclaration de la ministre n'a évidemment aucune valeur contraignante ! Toutefois, elle peut toujours être rappelée aux employeurs qui s'y refuseraient, mais des bras de fer restent à prévoir.

À noter également que les entreprises peuvent avoir intérêt à ce que les salarié-e-s qui ont des enfants soient plutôt mis en chômage partiel, financé par l'État, plutôt qu'en congés, financés par l'entreprise. Réagissant à cette situation, le Gouvernement avait instauré en début d'année un dispositif dit d'« aide exceptionnelle » qui prenait en charge des jours de congés payés à la place de l'activité partielle (décrets n° 2020-1787 et 2021-44, des 30 décembre 2020 et 20 janvier 2021). À voir si cette mesure ne sera pas restaurée...