



COVID-19 : Quelle incidence sur les congés ?

Le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a eu un impact sur la gestion des congés payés et des jours de repos.

En effet, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a prévu plusieurs dispositions dérogatoires au droit commun relatives aux congés payés et aux jours de repos, lesquelles ont été reconduites par l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020.

Par ailleurs, le droit au repos doit être articulé avec le dispositif d'activité partielle, mis en place dans un grand nombre d'entreprise en raison de la crise sanitaire.

Ainsi, nous vous proposons de passer en revue les mesures utiles aux employeurs en matière de congés payés et de jours de repos, dans le contexte de la situation exceptionnelle liée à l'épidémie de Covid-19.

➤ **L'employeur peut-il imposer des congés payés aux salariés ?**

En principe, la date des congés payés doit être notifiée aux salariés au moins un mois avant leur départ (C. trav. art., D.3141-6).

Toutefois, et afin de faire face à la crise sanitaire exceptionnelle, l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 dispose qu'un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche, peut réduire au minimum à un jour franc le délai de notification des dates de congés payés de chaque salarié.

Cette dérogation est limitée à 6 jours ouvrables de congés payés, pouvant être imposés de façon continue ou fractionnés sur des périodes différentes.

L'accord collectif peut autoriser l'employeur à imposer à ses salariés la prise de congés payés acquis « *y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris* ».

Cette mesure exceptionnelle, qui était applicable jusqu'au 31 décembre 2020 et concernait toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, a été reconduite jusqu'au 30 juin 2021 par l'ordonnance du 16 décembre 2020.

➤ **L'employeur peut-il modifier les dates des congés payés ?**

L'employeur peut modifier unilatéralement les dates des congés payés posés par les salariés et ce, même en dehors de la crise sanitaire actuelle.

Toutefois, il est contraint de respecter un délai de prévenance dont la durée doit être fixée dans l'accord collectif ou la décision unilatérale définissant l'ordre des départs des congés payés (C. trav. art., L.3141-15).

À défaut de stipulation conventionnelle, l'employeur est tenu de respecter un délai d'au moins un mois avant la date de départ prévue (C. trav. art., L.3141-16).

C'est ce qu'a rappelé un arrêt de la Cour de cassation le 8 juillet 2020 (Cass. Soc. 8 juillet 2020, n° 18-21.681).

Le Code du travail dispose que ce délai de prévenance d'un mois n'a pas à être respecté en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav. art., L.3141-16).

Il appartient aux juges du fond de vérifier que la modification tardive des congés est bien justifiée par des circonstances exceptionnelles (Cass. Soc., 24 mars 2010, n° 08-42.017).

Or, à ce jour, la jurisprudence ne s'est pas prononcée sur le fait de savoir si la crise sanitaire du Covid-19 pouvait être considérée comme une circonstance exceptionnelle.

En tout état de cause, l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 dispose qu'un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord de branche, peut autoriser l'employeur à modifier les dates de congés payés déjà posés par les salariés, sans avoir à respecter le délai de prévenance d'une durée d'un mois (ou d'une durée prévue par accord).

L'accord collectif doit prévoir le délai de prévenance à respecter, celui-ci ne pouvant être inférieur à un jour franc.

Cette mesure exceptionnelle, applicable jusqu'au 31 décembre 2020, concerne toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité.

Cette dérogation est limitée à 6 jours ouvrables de congés payés.

➤ **L'employeur peut-il fractionner les dates des congés payés ?**

Le congé principal, d'une durée de 24 jours, peut être fractionné, c'est-à-dire qu'il peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période de référence (du 1^{er} mai au 31 octobre en l'absence d'accord collectif).

Dans ce cas, le salarié bénéficiera de jours de congés supplémentaires (C. trav. art., L.3141-23).

En tout état de cause, le salarié doit pouvoir bénéficier de douze jours de congés pris en continu pendant la période de référence (C. trav. art., L.3141-19).

En principe, le fractionnement des congés payés nécessite obligatoirement l'accord du salarié, sauf dans les cas suivants :

- le fractionnement porte sur la cinquième semaine de congés payés,
- le fractionnement s'accompagne d'une fermeture de l'entreprise.

Toutefois, afin de faire face à la crise sanitaire exceptionnelle, l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur, sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut, de branche le prévoit, à imposer au salarié le fractionnement de ses congés payés en dehors des deux exceptions déjà prévues par la loi, dispositif reconduit par l'ordonnance du 16 décembre 2020 jusqu'au 30 juin 2021.

➤ **L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé simultané ?**

En principe, lorsque des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillent dans une même entreprise, ils ont droit à un congé simultané.

Par conséquent, l'employeur doit obligatoirement accéder à une telle demande.

L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 dérogeait à cette règle en ce qu'il permet à l'employeur, sous réserve que cela soit prévu dans un accord d'entreprise ou à défaut, de branche, de ne pas être tenu d'accepter une telle demande, dispositif reconduit par l'ordonnance du 16 décembre 2020 jusqu'au 30 juin 2021.

➤ **Activité partielle et congés payés : le salarié acquiert-il des congés payés pendant la période d'activité partielle ?**

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art., R.5122-11 al.2).

➤ **Quelle est l'indemnisation du salarié en congés payés durant la période d'activité partielle ?**

Le salarié en congés payés durant la période d'activité partielle perçoit une indemnité de congés payés dont le montant est plus favorable que l'indemnité d'activité partielle.

En effet, sauf dispositions plus favorables, l'indemnité d'activité partielle est égale à 70% du salaire et l'indemnité de congés payés est quant à elle calculée selon la règle du dixième ou du maintien de salaire.

A ce titre, la Cour de Justice de l'Union européenne a précisé que le calcul de l'indemnité de congés payés ne pouvait se baser sur la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13 décembre 2018 Aff. 385/17 : RJS 4/19 n°266).

Par ailleurs, les jours de congés payés ne peuvent pas être pris en charge au titre de l'activité partielle. Une demande d'indemnisation pour des heures durant lesquelles les salariés étaient en congés payés caractériserait l'infraction de travail illégal et des sanctions seraient encourues.

Par conséquent, les jours de congés pris par les salariés durant la période d'activité partielle doivent être rémunérés normalement par l'employeur.