



**LA COUR D'APPEL DE PARIS RETOQUE LES JOURS DE
RTT IMPOSES PAR UN EMPLOYEUR**

Dans un arrêt du 1er avril 2021, la cour d'appel de Paris remet en cause la possibilité pour un employeur d'imposer unilatéralement des jours de repos, comme le prévoit l'ordonnance du 25 mars 2020.

L'entreprise devait apporter la preuve des difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19.

Voilà une décision qui pourrait donner quelques sueurs froides aux DRH.

Alors qu'un projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise prévoit la possibilité pour un employeur d'imposer huit jours de congés ou de jours de repos, dans l'agenda du salarié, contre six actuellement, un arrêt de la cour d'appel de Paris du 1er avril semble remettre en cause cette dérogation au code du travail.

En effet, la cour d'appel indique "qu'il appartient aux sociétés du groupe de rapporter la preuve des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, ce qu'elles ne font pas, les mesures d'adaptation dont elles excipent ne les caractérisant pas".

En conséquence, la cour d'appel de Paris reconnaît "un trouble manifestement illicite du fait des mesures contestées".

En synthèse, l'entreprise n'a pas respecté l'esprit de l'ordonnance du 25 mars 2020 qui indique "que la prise des mesures dérogatoires ne peut intervenir que lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19".

➤ **Il faut rappeler que le tribunal judiciaire avait rejeté la requête de la CGT**

Revirement ou mauvaise interprétation de l'article 3 de l'ordonnance du 25 mars 2020 ?

Concrètement, la Fédération nationale des industries chimiques CGT avait intenté une action en référé devant le tribunal judiciaire de Paris contre une note de service du 29 avril 2020 de Sanofi appliquant cette nouvelle règle.

L'entreprise imposait, en effet, la prise de 10 jours de repos, entre le 30 mars et le 17 avril 2020 ou le prélèvement d'un nombre de jours similaires sur le compte épargne-temps.

Or, la confédération de Montreuil soutenait ici que l'entreprise n'apportait pas la preuve des difficultés économiques liées à la propagation du virus pour appliquer une telle mesure.

Le tribunal judiciaire avait rejeté la requête, d'une part, parce que l'appréciation des difficultés économiques ne peut se faire "au cas par cas", entreprise par entreprise et d'autre part, parce que les dispositions des articles 2 et 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 ne peuvent être lues de manières dissociées de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020 qui indique que ces mesures dérogatoires interviennent "pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation".

La CGT avait fait appel du jugement.

➤ **La Cour d'appel condamne l'employeur à verser 6 000 € à la CGT**

Fallait-il justifier le recours à une telle dérogation ?

L'entreprise a ici plaidé que les sociétés du groupe ont dû adapter leur organisation, en raison d'une "augmentation inattendue de l'absentéisme".

Les collaborateurs se trouvant à leur domicile ne pouvaient pas exercer leur activité en télétravail et les conditions sanitaires imposaient de restreindre le taux d'occupation des locaux.

Mais pour la cour d'appel, cette explication n'est pas suffisante.

Le choix d'imposer la prise de jours de repos représente un trouble "manifestement illicite".

La cour d'appel ne retient toutefois pas la demande de la Fédération nationale des industries chimiques CGT, à savoir l'obligation de recrediter les jours de repos illégalement imposés ainsi que les droits prélevés sur le compte épargne-temps.

Elle exhorte, en revanche, Sanofi à verser la somme de 6 000 euros au syndicat.

➤ **"Situation nationale exceptionnelle"**

Quelles seront les suites données à cette décision ? Un pourvoi en cassation a été formé puisque cette décision est donc "très contestée".

Il résulte d'une jurisprudence constante du Conseil constitutionnel que la loi d'habilitation doit définir de façon suffisamment précise la finalité et l'objet de l'habilitation, sans qu'il soit d'ailleurs nécessaire de préciser le contenu de l'ordonnance.

En effet, la loi d'habilitation est claire : cette mesure dérogatoire constitue bien une réponse à une situation nationale exceptionnelle et non à une situation économique particulière de l'entreprise dont celle-ci devait apporter la preuve.

La balle est désormais dans le camp de la Cour de cassation.