



**DEROGATIONS CONGES PAYES-RTT COVID-19 : Des  
points à anticiper ?**

### ➤ **Les dérogations congés payés Covid-19**

Elles visent la prise des congés payés et nécessitent la signature d'un accord d'entreprise ou, à défaut, l'existence d'un accord de branche permettant à l'employeur :

- de décider ou de modifier unilatéralement les dates de 6 jours ouvrables de congés payés en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc,
- de fractionner les congés payés sans l'accord du salarié,
- de déroger à la règle d'octroi de congés payés simultanés aux conjoints ou salariés pacés.

### ➤ **Les dérogations repos Covid-19**

Sans nécessité de signer un accord mais seulement si l'intérêt de l'entreprise le justifie en regard des difficultés économiques liées au COVID, il est possible, dans la limite de 10 jours et avec un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc, d'imposer ou de modifier la date des repos acquis qui sont en principe au choix du salarié et provenant :

- de l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou d'un accord ou CC de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008,
- d'une convention de forfait en jours,
- de droits affectés sur un compte épargne temps.

*N.B. : Le CSE doit être informé par tout moyen sans délai et il a un mois pour rendre son avis, même après l'utilisation par l'employeur de cette faculté (ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020).*

### ➤ **Pour quelles périodes ?**

- A la mise en place en 2020

La dérogation a été mise en place en 2020 et pouvait donc concerner les congés payés et repos (ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020) :

- de la période 2018-2019 sur les jours à prendre avant le 31 mai 2020,
- de la période 2019-2020 sur les jours à prendre à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, donc notamment des congés payés d'été 2020 ou même la 5<sup>ème</sup> semaine, sans toutefois que ces modifications et reports aboutissent à des dates postérieures au 31 décembre 2020.

- Prolongation jusqu'au 30 juin 2021

La date limite de prise des jours reportés a finalement été repoussée au 30 juin 2021 (ordonnance n° 202-1597 du 16 décembre 2020).

En pratique, compte tenu de la date de ce texte, les conséquences possibles sont :

- si la totalité des jours avait été utilisée avant le 17 décembre 2020, la prolongation n'a pas eu d'effet,
- des jours dont les dates décidées/modifiées devaient intervenir du 17 au 31 décembre 2020 ont pu à nouveau être décalés jusqu'au 30 juin 2021,
- les entreprises n'ayant pas utilisé la totalité des jours « modifiables » ont pu, ou peuvent encore, prévoir de les placer entre janvier et juin 2021,
- celles n'ayant pas signé d'accord pour les congés payés au printemps 2020 peuvent à notre avis encore le faire et imposer des jours sur les congés payés en cours d'acquisition entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 31 mai 2021 : en effet, sont visés les congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils doivent normalement être pris.

*N.B. : En revanche, à notre avis, les entreprises ayant signé un accord congés payés en 2020 et utilisé la totalité des jours de congés payés et de repos « modifiables » ne bénéficient pas d'un nouveau « crédit » de jours sur la période des congés payés acquis du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021.*

*Dans le texte en vigueur à ce jour, le nombre maximal de jours n'est en effet pas prévu par exercice de congés.*

### ➤ **Sur le calcul du droit à congés payés**

Les règles habituelles de calcul du droit à congés payés s'appliquent à ceux acquis du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021.

Pour rappel, toutes les heures d'AP/APLD, indemnisées ou non, sont considérées comme du temps de travail pour calculer la durée des congés payés (article R 5122-11, al. 2 du Code du travail).

*N.B. : Et pour les jours de repos ?*

- *En cas de forfait jours, leur nombre est fixé chaque année selon le nombre de jours de travail fixé par la convention de forfait : l'AP n'a donc pas d'impact sur leur acquisition*
- *En cas d'aménagement conventionnel du temps de travail sur plusieurs semaines ou de réduction du temps de travail antérieure à la loi du 20 août 2008, la solution est la même*

- *En revanche, en cas d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines par décision unilatérale de l'employeur (au plus sur 4 semaines pour les entreprises  $\geq$  50 salariés, sinon 9 semaines), l'employeur peut modifier le programme indicatif de la variation de la durée du travail afin de la réduire et éviter ainsi d'octroyer des jours de repos, sous réserve toutefois de soumettre le programme modifié au CSE pour avis avant sa première mise en œuvre et de prévenir les salariés 7 jours avant le changement d'horaire*