[COVID-19] Ordonnance du 25 mars 2020

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ?

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période de confinement ?

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au Journal officiel du 26 mars, permet à l'employeur de déroger temporairement aux règles de prise des congés payés pour adapter aux mieux le temps de travail de ses salariés aux besoins de l'entreprise dans ce contexte particulier.

NB : ces mesures ne concernent pas les artistes et techniciens employés en CDDU de moins de 12 mois qui sont soumis à une gestion spécifique de leurs congés payés.

1. L'article 1er de l'ordonnance autorise l'employeur à :

Imposer la prise de congés dans la limite de 6 jours ouvrables :

L'employeur a la possibilité d'imposer à ses salariés de prendre leurs congés pendant la période de confinement, dans la limite de 6 jours ouvrables, sans qu'il ne soit tenu de respecter le délai de prévenance d'un mois normalement applicable.

Ces 6 jours de congés peuvent être :

- des reliquats de congés (déjà acquis et devant être pris avant le 31 mai 2020)
- ou des « nouveaux » congés, pris par anticipation (acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020).

Modifier les dates de congés déjà validées :

L'employeur peut déplacer les congés déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois.
Ainsi, un salarié ayant posé 5 jours de congés en juin peut être tenu de les prendre au mois d'avril si l'employeur le lui demande.

Fractionner les congés :

Pour les congés dont la durée est supérieure à 12 jours ouvrables et inférieure ou égale à 24 jours ouvrables, l'employeur peut recourir au fractionnement sans être tenu d'obtenir l'accord des salariés normalement nécessaire.

2. Mais attention, la mise en œuvre de ces assouplissements nécessite une validation par ***accord d'entreprise*** ou ***accord de branche***. L'employeur ne peut pas décider seul de l'application de ces nouvelles mesures.

L'ordonnance ne permet le recours à ces mesure exceptionnelles que si elles sont prévues dans un accord d'entreprise ou à défaut dans un accord de branche (c'est-à-dire la convention collective dont relève la structure).

Les conventions collectives du spectacle vivant ne prévoyant pas cette possibilité, le dialogue social doit donc se faire au niveau de la structure :

L'accord d'entreprise devra prévoir la possibilité d'imposer ou de modifier la prise de jours de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, et dans le respect d'un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

Attention, la négociation en entreprise nécessite le respect d'une procédure spécifique. La procédure de négociation dépend de l'effectif dans l'entreprise et de la présence ou non de délégués syndicaux.

Par exemple, dans les structures sans délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur rédige et soumet la proposition aux salariés au moins 15 jours avant la date de consultation. Au jour de la consultation, la proposition doit recueillir au moins 2/3 des voix pour être valide.

Et en l'absence d'accord d'entreprise ?

Pour les structures n'ayant pas d'accord d'entreprise, aucune dérogation possible au fonctionnement légal des congés payés.

L'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles habituelles :

- fixation des dates au moins un mois avant le départ en congé ;
- sauf circonstances exceptionnelles, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées moins d'un mois avant la date de départ.

À noter pour les RTT, les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait et des jours de repos affectés sur un compte épargne temps :

leur prise peut être imposée ou modifiée unilatéralement par l'employeur, dans la limite de 10 jours, sans qu'un accord d'entreprise ne soit nécessaire (article 2 de l'ordonnance).