

Coronavirus (COVID-19) : imposer des congés et des temps de repos

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 31/07/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 31/07/2020

Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, de nombreuses entreprises recourent au dispositif de l'activité partielle. Pourtant, ce recours n'est justifié qu'à partir du moment où il n'existe pas d'autre mesure permettant d'y échapper. La question des congés se pose alors...

Imposer ou modifier des dates de congés payés ?

Le principe est établi par un accord collectif. L'employeur fixe l'ordre des départs en congés payés, conformément aux conventions collectives en vigueur, le cas échéant. Il ne peut modifier unilatéralement l'ordre et les dates de départ qu'en respectant les délais prescrits par l'accord collectif, le cas échéant.

Faute d'accord. A défaut d'accord collectif, l'employeur définit l'ordre des départ (selon des critères objectifs tenant, notamment, à la situation de famille et à l'ancienneté), après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE). Il ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Application au Covid-19. Au vu de la situation exceptionnelle, l'employeur peut déplacer les congés posés par ses salariés.

Un accord dérogatoire. Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, il est d'ores et déjà possible de négocier un accord collectif (de branche ou d'entreprise) permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit une semaine de congés payés).

Le saviez-vous ?

Si un tel accord collectif le prévoit, l'employeur peut imposer la prise de congés payés avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Un délai de prévenance. L'accord dérogatoire doit néanmoins prévoir que l'employeur respectera un délai de prévenance qui ne peut pas être inférieur à 1 jour franc. Pour rappel, un jour franc est un jour qui dure de 0h à 24h, sans tenir compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Lorsque le jour franc expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable.

Autres autorisations. L'accord dérogatoire autorisant l'employeur à imposer ou modifier les congés peut également l'autoriser :

- à fractionner les congés sans l'accord du salarié ;

- à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Une faculté temporaire. La période de congés imposée ou modifiée, dans cette situation, ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Consultation du CSE. L'employeur peut informer le CSE concomitamment à la mise en œuvre de ces mesures. L'avis du CSE pourra être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information.

Imposer ou modifier des jours de repos ?

Imposer des RTT ? Si un accord collectif réserve à l'employeur la possibilité d'imposer, à sa convenance, des jours de RTT, il peut le faire. Cela signifie que la règle varie selon les accords d'entreprise ou de branche.

Une dérogation permise. Si l'entreprise est couverte par un accord ou une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail, l'employeur peut, dans la limite de 10 jours et lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, imposer ou modifier des jours de repos que le salarié a acquis. L'employeur doit alors respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Cas de la convention de forfait en jours sur l'année. Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer ou modifier des dates de jours de repos, en principe prévus par la convention de forfait, dans la limite de 10 jours. L'employeur doit alors respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Mobiliser les jours de repos affectés à un compte-épargne temps. Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates, dans la limite de 10 jours. Là encore, il doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Des facultés limitées dans le temps. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Consultation du CSE. L'employeur peut informer le CSE concomitamment à la mise en œuvre de ces mesures. L'avis du CSE pourra être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information.

Coronavirus (COVID-19) : don de rémunération et de jours de repos

Jusqu'au 31 octobre 2020, un salarié peut décider de renoncer à sa rémunération au titre d'une ou plusieurs journées de travail. Il peut également renoncer, à sa demande et en accord avec l'employeur, sans contrepartie, à des jours de repos acquis et non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.

Un don limité ? Le don de jours de repos sera limité à un seuil fixé dans un Décret à venir. Ces jours de repos seront, en outre, convertis en unités monétaires.

Versement des sommes. Les sommes issues de ces dons seront versées par l'employeur à l'Agence nationale pour les chèques-vacances (un Décret à venir précisera les modalités de ce versement).

A noter. Un accord collectif d'entreprise peut prévoir un abondement de l'employeur en complément de ces versements. Par ailleurs, sachez que ces dons n'ouvrent droit à aucune réduction d'impôt.

Remise des chèques-vacances aux établissements de santé. L'agence nationale pour les chèques-vacances remettra les sommes récoltées aux établissements et services sanitaires, sous forme de chèques-vacances, en tenant compte de leurs effectifs.

Répartition des chèques-vacances entre les personnels de santé. Les établissements et services sanitaires procéderont ensuite à la répartition des chèques-vacances entre leurs personnels, y compris vacataires et stagiaires, ayant travaillé entre le 12 mars 2020 et le 10 mai 2020 et dont la rémunération n'excède pas le triple du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pas d'impôt ! L'acquisition de chèques-vacances pour ces personnels est exonérée de l'impôt sur le revenu.

Bon à savoir. Les sommes versées à l'Agence nationale pour les chèques-vacances qui n'auront pas été distribuées sous forme de chèques-vacances au 31 décembre 2020 seront reversées au Trésor public.

A retenir

De nombreux dispositifs sont mis en place pour venir en aide aux entreprises confrontées à la crise du coronavirus. N'hésitez pas à solliciter l'aide de vos conseils et de vos interlocuteurs bancaires et administratifs habituels.

J'ai entendu dire

Sources

- [Articles L3141-12 et suivants du Code du travail](#)
- [Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- [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](#)
- travail-emploi.gouv.fr, [Actualité – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés](#)
- [Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)
- [Loi n° 2020-938 du 30 juillet 2020 permettant d'offrir des chèques-vacances aux personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de covid-19](#)