

Prorogation au 30 juin 2021 des mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos

I- Le champ d'application

1. Dispositions prorogées

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 les dispositions de l'ordonnance n° 2020-32 du 25 mars 2020 permettant sous certaines conditions d'imposer ou modifier les dates de prise :

- Des congés payés ;
- Des jours de repos et de CET

2. Dispositions non prorogées

A titre liminaire, l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-32 du 25 mars 2020 prévoyait que les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale pouvaient bénéficier de dérogations temporaires aux dispositions légales et conventionnelles en matière de temps de travail.

Néanmoins, ces dispositions n'ont jamais pu être mise en œuvre puisqu'aucun décret n'est paru.

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 ne prévoit pas la prorogation de cette mesure.

S'agissant des dérogations au repos dominical dans certains secteurs (ord. N° 2020-31 du 25 mars 2020, art. 7), ne faisant pas l'objet de prorogation, ont pris fin le 31 décembre 2020.

II- Rappel des dispositifs prorogés

1. Congés payés

➤ Congés imposés par un accord collectif.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé :

- A décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- A modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Bien que le texte ne le précise pas, conformément aux articles L. 2232-11 et L. 2232-16 du Code du travail, un accord d'établissement peut valablement être conclu en la matière.

A la lecture de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, l'employeur ne peut procéder par la voie unilatérale.

Le texte prévoit que ce dispositif déroge au Code du travail mais également aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

➤ La prise obligatoire ou la modification des dates de congés

S'agissant de la prise de congés imposés ou la modification des dates de congés pourra porter sur 6 jours ouvrables (Ord. N° 2020-323 du 25 mars 2020, art. 1).

➤ Délai de prévenance

En tout état de cause, un délai de prévenance d'au moins un jour franc doit être respecté. (Ord. N° 2020-323 du 25 mars 2020, art. 1 et suivants).

➤ Le fractionnement

L'accord peut autoriser à fractionner les congés sans que l'accord du salarié ne soit requis.

➤ Congés des conjoints

L'accord peut également autoriser l'employeur à ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise. Cette mesure permettra au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés.

➤ Période de congés payés

La période de congé imposée ou modifiée peut désormais s'étendre jusqu'au 30 juin 2021.

2. La prise des jours de repos et de CET

➤ Dispositifs concernés

L'employeur peut, unilatéralement et nonobstant toute disposition conventionnelle, dès lors que l'intérêt de l'entreprise le justifie compte tenu des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 :

- Imposer, à des dates qu'il détermine, la prise de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail (ou de tout autre dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008). Il peut également modifier les dates de prises déjà fixées ;
- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait (en heures ou en jours) et modifier la date de journées de repos déjà fixées (le texte doit, à notre avis, s'appliquer aussi aux demi-journées de repos comme indiqué dans le rapport au Président de la République) ;
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.

➤ Le délai de prévenance

La mise en œuvre de la décision de l'employeur doit être précédée d'un délai de prévenance d'un jour franc.

➤ La date butoir : 30 juin 2021

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée selon les modalités précédentes s'étend désormais jusqu'au 30 juin 2021.

Le nombre de jours total de jours de repos, quelle qu'en soit la nature, dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou modifier la date déjà fixée est limité à 10.

➤ La consultation du CSE

L'employeur qui projette d'imposer des jours de repos ou de CET dans les conditions précédentes doit informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Ainsi, l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main d'œuvre est venu proroger les dispositions de l'ordonnance n° 2020-32 du 25 mars 2020 **jusqu'au 30 juin 2021**. En conséquence, sous réserves du respect des conditions précitées, il est possible d'imposer ou de modifier les dates des jours de congés payés mais aussi celles des jours de repos et de CET.