

## Travail et coronavirus : mon employeur peut-il m'imposer mes dates de congés ?

Les droits des salariés changent. Des mesures d'exception devraient être prises mercredi en conseil des ministres pour aider les employeurs à faire face à la pandémie de Covid-19.

Par Baptiste Legrand

Publié le 24 mars 2020 à 16h06 · Mis à jour le 24 mars 2020 à 17h26



C'est l'une des questions qui reviennent régulièrement en ces temps de confinement et de travail à la maison. « *Comment faire quand une entreprise oblige ses salariés à prendre leurs congés payés durant cette période ?* », demande Nkoseno sur Twitter. « *Moi, je ne sais pas comment marchent les congés payés...* », s'inquiète Roland Creisméas.

Pas facile de s'y retrouver, d'autant plus que le gouvernement vient d'assouplir les règles. La loi d'urgence adoptée dimanche contient plusieurs mesures d'exception. Elles permettent aux employeurs de disposer plus librement de leurs salariés, au motif d'alléger un peu les conséquences économiques de la crise du coronavirus.

Un employeur peut-il imposer les dates de congés payés ? La réponse est oui, mais avec des limites, explique M<sup>e</sup> Danièle Chanal, avocate en droit du travail associée au sein du cabinet Aguera Avocats.

# 1. Que permet déjà le droit commun ?

- **L'employeur peut décider des congés**

« On a tendance à l'oublier, mais la règle de droit, même hors période de coronavirus, c'est que les dates de congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des instances du personnel », rappelle Danièle Chanal, qui conseille des entreprises et est aussi vice-présidente du réseau Avosial.

A défaut d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche, et à moins que les dates soient précisées sur le contrat de travail individuel, c'est bien l'employeur qui tranche (cf. Legifrance).

Mais dans la pratique, les dates des vacances relèvent de la transaction. Elles sont le fruit d'un équilibre entre les vœux des salariés et les contraintes de l'entreprise, souligne l'avocate : « *Le droit ne reprend ses droits que s'il y a un conflit.* » Le Code du travail précise aussi que des congés sont pris durant l'été – au sens très large, sur la période « *du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre* ».

- **L'employeur peut modifier les dates de vacances**

L'employeur peut aussi modifier les congés – par exemple s'il faut remplacer un collègue tombé malade. Il peut imposer cette modification au plus tard un mois avant les dates prévues. Un délai de prévenance qui disparaît en cas de « circonstances exceptionnelles ». Et si le droit ne définit pas quelles sont ces « circonstances exceptionnelles », il serait difficile de soutenir que la pandémie de coronavirus n'en est pas une...

## 2. Que prévoient les mesures d'exception ?

- **6 jours maximum...**

Le gouvernement a fait voter une loi d'urgence sanitaire, qui l'autorise à adopter des mesures exceptionnelles par ordonnances. Ces ordonnances, qui devraient être prises dès mercredi en conseil des ministres, portent aussi sur les congés payés.

« Elles permettent à l'employeur d'imposer une modification des congés payés dans la limite de six jours ouvrés », explique M<sup>e</sup> Danièle Chanal.

Un employeur ne peut donc pas imposer plusieurs semaines de vacances durant la période de confinement. Le gouvernement envisageait dans un premier temps d'aller au-delà de ces six jours, en permettant d'anticiper sur les congés payés à prendre entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 31 mai 2021. Mais il y a renoncé face à l'opposition des syndicats. Seuls sont concernés les congés à prendre d'ici au 31 mai (sous réserve du contenu exact des ordonnances présentées mercredi).

- **... mais à condition que les syndicats acceptent**

« Il faut aussi un accord d'entreprise ou un accord de branche, poursuit l'avocate. L'employeur ne peut pas le faire unilatéralement. »

En pratique, l'imposition de six jours de congés payés requiert donc la réunion des élus du personnel membres du CSE (Comité social et économique) – c'est possible par téléconférence. Puis, une négociation avec les organisations syndicales de l'entreprise. Plusieurs accords d'entreprise sont d'ores et déjà en préparation.

C'est là une concession aux organisations syndicales, notamment à la CFDT, qui fait du dialogue social son étendard. Laurent Berger, le numéro un du syndicat réformiste, s'est ainsi dit « satisfait » d'avoir obtenu qu'un accord soit requis.



 **Laurent Berger**  
@CfdtBerger

La CFDT est satisfaite d'avoir obtenu la modification demandée dans la loi urgence sanitaire. Il sera finalement nécessaire qu'un accord soit négocié dans les entreprises ou dans les branches pour permettre à l'employeur d'imposer une semaine de congés payés pdt le confinement.

757 11:41 - 22 mars 2020

427 personnes parlent à ce sujet

Et si la négociation d'entreprise n'aboutit pas ? L'employeur peut-il agir de façon unilatérale dans le cadre des « circonstances exceptionnelles » prévues dans le droit commun ? On ignore à ce stade si les mesures décidées par ordonnances s'ajoutent au droit commun, ou si elles ont vocation à remplacer ces « circonstances exceptionnelles ». Auquel cas, on pourrait considérer qu'elles organisent et limitent sa mise en œuvre.

Mais un accord collectif peut aussi être trouvé au niveau de la branche professionnelle. Ce devrait être le cas dans la métallurgie, par exemple, où une négociation de branche permettrait aux petites entreprises de bénéficier d'un accord.

### **3. Un salarié peut-il refuser des congés payés s'il est en arrêt de travail pour garde d'enfants ?**

Ce point fait débat. Car pour les arrêts maladie, la première cause d'arrêt du travail vaut jusqu'au bout. Ainsi, un salarié malade – que ce soit le coronavirus ou une simple gastro – ne peut pas être placé en congés payés.

« A mon sens, l'arrêt de travail pour garde d'enfants relève d'une autre logique », analyse toutefois M<sup>e</sup> Chanal.

« Il a pour but de justifier auprès de l'employeur que l'on est dans l'incapacité d'exercer sa prestation de travail. C'est sa raison d'être juridique. Si l'entreprise doit se réorganiser pour s'adapter à une nouvelle donne extérieure, par des congés ou du chômage partiel, elle n'attend plus que ses salariés soient à sa disposition. Donc la justification de l'incapacité de faire son travail perd son effet. »

Pour le dire autrement, un salarié placé en congés n'a plus besoin de justifier une absence pour garder ses enfants.

Ce point risque de donner lieu à des litiges, estime l'avocate. Sauf si l'accord d'entreprise ou un accord de branche apporte une réponse.

## 4. Et l'employé, peut-il demander le report de ses congés ?

« Me voici dans une configuration de confinement, je ne peux pas partir. Puis-je faire reporter mes congés ? », nous demande Thierry. La décision revient à l'employeur. « Si l'entreprise a pour usage de fonctionner par accord, la décision de l'entreprise entérine le souhait du salarié, et dans 99,9 % des cas, tout se passe très bien », reprend M<sup>e</sup> Chanal.

« Mais en cas de désaccord, c'est bien l'employeur qui fixe les dates de congés. Un employeur peut donc refuser à un salarié sa demande de report des vacances. Si l'employeur est aujourd'hui en activité partielle, il aura peut-être besoin de toutes ses ressources pour relancer ses activités et remonter la pente une fois que la crise sera derrière nous. »

## 5. Qu'en est-il des RTT ?

Les RTT relèvent d'une autre logique. Ces jours de repos compensateur ne sont pas fixés par la loi mais par un accord d'entreprise, ou une convention collective au niveau de la branche professionnelle. Selon les cas, ces textes peuvent prévoir que la date d'une RTT est fixée par l'employeur, ou bien par le salarié avec l'accord de l'employeur, ou bien organiser un repos périodique, par exemple un jour particulier de la semaine tous les quinze jours.

Là aussi, les ordonnances en préparation devraient permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, en dérogeant aux modalités définies dans les accords. Et il en va de même pour les jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié. « Je pense que c'est un effort qu'on peut demander. C'est juste déplacer des dates », a argumenté la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, devant l'Assemblée.

---

**Baptiste Legrand**