

Période de congés payés et jours de repos imposée par l'employeur

Problématique

En application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au Journal officiel du 26 mars et entrée en vigueur ce même jour, permet notamment aux employeurs d'imposer la prise de congés payés ainsi que de décider de la prise de jours de repos.

Les conditions sont énoncées dans la présente note.

➤ Prise de congés payés imposée

En vertu des textes précités, l'employeur peut désormais imposer la prise de congés payés à ses salariés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, en cas d'accord collectif le prévoyant, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord collectif peut bien sûr diminuer le nombre de jours de congés payés concernés et/ou augmenter le délai de prévenance.

On rappellera que selon les règles de droit commun, l'employeur peut modifier les dates de congés payés déjà posées par le salarié avec un délai de prévenance d'un mois.

Dans le contexte sanitaire actuel, l'employeur peut donc imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité dans une même entreprise, ce qui 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.

A toutes fins utiles, on précisera que les congés d'ancienneté conventionnels, tels que prévus par l'article 15 bis de la Convention collective nationale des SSTI, sont considérés comme des jours de congés payés d'ancienneté supplémentaires aux congés payés légaux. Leur prise peut donc être imposée dans les mêmes conditions que celles posées pour les congés payés légaux.

Enfin, on indiquera que la période de congés imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

➤ Prise de jours de repos imposée

L'employeur peut imposer unilatéralement la prise de jours de RTT, de jours non travaillés prévus dans une convention de forfait et des jours stockés dans le compte épargne-temps du salarié. L'employeur doit alors informer les salariés dans le délai d'au moins un jour franc.

A noter qu'au total, en tenant compte des jours RTT et des jours de CET, l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos. S'ajoutent à ces 10 jours les six jours de congés que l'employeur peut faire prendre à un salarié à la condition d'avoir préalablement négocié un accord collectif.

Comme pour la prise de congés payés imposée, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Si l'employeur peut décider unilatéralement d'imposer des jours de repos à ses salariés, à défaut d'accord de branche, un accord d'entreprise est en revanche nécessaire pour qu'il puisse imposer la prise de congés payés dans les conditions précitées.

Vous trouverez ci-après un modèle type.

➤ **Modèle d'accord**

Accord collectif relatif à l'aménagement des congés payés pris dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire

Entre les soussignés,

..... (dénomination sociale), dont le siège social est situé à (siège social/adresse), représentée par (prénom) (nom) en sa qualité de (qualité)
d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :
..... (noms et prénoms des délégués syndicaux concernés et le nom de leur organisation syndicale respective)

A noter qu'en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur peut négocier un accord avec des salariés mandatés ou, dans les entreprises de moins de 200 salariés, avec des représentants du personnel suivi d'une ratification par le personnel.
d'autre part.

Préambule

Les parties ont souhaité conclure un accord collectif dans les suites de la publication de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du covid-19 et de l'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.

Le présent accord a plus précisément pour objet de préciser les modalités permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés aux salariés du SSTI.

Il permet à l'employeur d'être dispensé de respecter les critères d'ordre et de départ et de consulter préalablement le comité social et économique et de déroger aussi au délai de prévenance avant modification des dates de départ prévues.

Afin de préserver les périodes de congés de cet été, et maximiser la capacité du SSTI à reprendre ses activités dès la fin du confinement, les parties s'entendent sur les principes suivants.

(A développer en fonction de chaque situation des SSTI)

Article 1 – Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés du SSTI

OU

Cet accord s'applique aux salariés des SSTI occupant les emplois suivants :

-
- ...

(Apporter des éléments d'explication motivant les éventuels choix entre les catégories de salariés)

Article 2 – Nombre de congés payés pouvant être imposés ou modifiés

(Même si l'accord collectif n'est pas requis, le SSTI a la possibilité de préciser dans l'accord les modalités de prise de jours de RTT, de jours de repos et de jours issus du compte épargne temps. Les éventuelles règles de report des congés de l'année N-1 peuvent éventuellement être précisées)..

Compte tenu du contexte rappelé dans le préambule du présent accord, l'employeur peut imposer la prise de congés payés aux salariés du SSTI, ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés si le décompte est en jours ouvrés dans le Service ; l'accord peut prévoir une limite inférieure mais pas supérieure à 6 jours ouvrables).

Article 3 – Période de congés payés concernée

Il est précisé que les présentes dispositions s'appliquent prioritairement aux congés payés portant sur la période de prise actuelle.

Toutefois, conformément à l'article 1 de l'ordonnance, elles peuvent également concerner ceux en cours d'acquisition qui seront alors posés avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, notamment, pour les salariés qui auraient soldé l'intégralité de leurs congés payés acquis.

Article 4 – Délai de prévenance

L'employeur qui impose la prise de congés payés à ses salariés, ou qui modifie les dates d'un congé déjà posé, doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc (*délai qui peut être augmenté*).

Article 4 – Fractionnement des congés payés imposé

Il est rappelé que l'accord individuel des salariés sur le fractionnement de leurs congés payés n'est pas nécessaire.

Il est également rappelé que l'employeur peut suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un PACS au sein du SSTI.

Article 4 – Période de congés payés imposée ou modifiée

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

L'employeur pourra modifier ou imposer, dans la limite prévue à l'article 2, les dates de congés payés déjà posées ou devant être posées d'ici le (date butoir de la période en cours) sur la période comprise entre le et le (limite 31 décembre 2020).

Article 5 – Dispositions finales

Le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter du (date).

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions légales et réglementaires.

Il sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par (prénom) (nom), représentant(e) légal(e) du SSTI.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de (conseil de prud'hommes du lieu de conclusion).

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Signatures

Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique de Présanse au bénéfice des Services de Santé au Travail Interentreprises adhérents. La reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents de Présanse, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. Nous attirons, en effet, l'attention des adhérents sur le fait que le contenu de ces notes est lié à une actualité juridique qui peut évoluer dans le temps.