

CONGES PAYES

[L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) détermine des dispositions spécifiques en matière de congés afin de tenir compte de la propagation de la covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales. [L'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020](#) prolonge ces dispositions jusqu'au 30 juin 2021.

FIXATION DES CONGES PAYES OU MODIFICATION DES JOURS PRIS (ART. 1^{ER})

Comment ?

Un **accord d'entreprise** ou, à défaut un **accord de branche** peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise des jours de congés payés ou modifier les jours de congés payés déjà posés.

Le seul mode de mise en place de cette mesure est bien l'accord collectif d'entreprise ou de branche à négocier avec les délégués syndicaux, sauf à rentrer dans un des cas de négociation dérogatoire (cf. ci-dessous)

Modalités de la négociation

Il est rappelé que l'activité partielle ne suspend pas le mandat d'un délégué syndical ou d'un membre du CSE.

Rien ne s'oppose à ce que cette négociation se tienne à distance si les moyens techniques le permettent. A défaut, cette négociation pourra avoir lieu en présentiel en respectant les mesures barrières (et à chacun d'être muni de l'attestation requise pour les déplacements professionnels).

Si la négociation devait se tenir avec le CSE, il est rappelé que le recours à la visioconférence pour les réunions du CSE sont expressément autorisées par le Code du travail :

- Par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité l'organisant ;
- En l'absence d'accord, dans la limite de trois réunions par année civile (art. L. 2315-4 du Code du travail).

Il est rappelé qu'à défaut de délégué syndical dans l'entreprise un accord d'entreprise peut être négocié :

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou jusqu'à 20 salariés sans CSE : Le projet d'accord est porté à la connaissance des salariés, et la consultation du personnel est organisée par tout moyen à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ou de révision, cf. art. L. 2232-21 et suivants et R. 2232-10 et suivants du Code du travail). L'accord est valable s'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés (art. L. 2232-23-1 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail)
- Soit par un membre titulaire du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ce membre par rapport au nombre total de suffrages exprimés). L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail).

Dans les entreprises à partir de 50 salariés avec CSE :

L'employeur informe le CSE de son intention de négocier par tout moyen lui conférant une date certaine. Les élus lui font savoir dans un délai d'un mois s'ils souhaitent négocier et le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage (art. L. 2232-25 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par les titulaires du CSE sous réserve d'être mandatés par une organisation syndicale représentative (art. L. 2232-24 du Code du travail) et approuvé par la majorité des salariés L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.
- Soit par des titulaires du CSE non mandatés, représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ces membres par rapport au nombre total de suffrages exprimés), cf. art. L. 2232-25 du Code du travail
- Soit, si aucun membre du CSE n'a souhaité négocier (art. L. 2232-26 du Code du travail), par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Dans les entreprises à partir de 50 salariés sans CSE (art. L. 2232-26 du Code du travail) :

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R.2232-8 du CT). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Combien de jours peuvent être fixés unilatéralement et selon quelles modalités ?

Ce dispositif est ouvert :

- dans la limite de **6 jours ouvrables** (du lundi au samedi) ;
- et des jours acquis et à prendre sur l'exercice en cours ou en cours d'acquisition à prendre sur l'exercice suivant ;
- **sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc.**

Sur la modification par l'employeur des jours de congés payés déjà posés, l'ordonnance ne prévoit pas de limite particulière.

Le congé payé peut être fractionné sans l'accord du salarié et les dates peuvent être posées sans tenir compte du congé simultané du conjoint ou du partenaire du Pacs travaillant dans la même entreprise.

La période de congés payés imposée ou modifiée ne peut s'étendre **au-delà du 30 juin 2021**.

FIXATION DES RTT (ART. 2, 3 ET 5)

En présence d'un dispositif d'aménagement du temps de travail par accord collectif ou unilatéral (type modulation avec récupération des heures supplémentaires par des jours de repos), l'employeur peut, dans la limite de 10 jours (fixation ou modification confondues) :

- imposer la prise des jours de repos :
 - o acquis par le salarié et normalement laissés au choix du salarié ;
 - o ou prévus par une convention de forfait en jours ou en heures ;
- modifier unilatéralement les dates de prises de jours de repos.

Cette fixation par l'employeur peut se faire unilatéralement et ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif préalable.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre **au-delà du 30 juin 2021**.

L'employeur en informe le CSE sans délai et par tout moyen, qui rend ensuite un avis dans un délai d'un mois à compter de cette information. A noter que l'avis peut être rendu postérieurement à l'usage de l'employeur de cette faculté.

UTILISATION DES DROITS AFFECTES SUR UN COMPTE EPARGNE TEMPS (ART. 4 ET 5)

L'employeur peut imposer que les droits affectés sur un CET soient utilisés par la prise de jours de repos, dans la limite de 10 jours, dont il détermine la date et en respectant un délai de prévenance de minimum un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre **au-delà du 30 juin 2021**.

L'employeur en informe le CSE sans délai et par tout moyen, qui rend ensuite un avis dans un délai d'un mois à compter de cette information. A noter que l'avis peut être rendu postérieurement à l'usage de l'employeur de cette faculté.

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS CONVENTIONNELS OU DE CONGÉ ANNUEL

La [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#) modifiée par la [loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020](#) prévoit une monétisation des jours de repos conventionnels ou de congé annuel pour compenser la diminution de rémunération due à une mesure d'activité partielle, dans la limite de 5 jours par salarié. Ces dispositions s'appliquent du 12 mars 2020 au **30 juin 2021**.

La loi précise que les jours de repos conventionnels et de congés annuels susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps.

De plus, cette monétisation concerne les jours de repos conventionnels prévus par un dispositif de réduction du temps de travail, par un dispositif de jours de repos conventionnels et ceux prévus par une convention de forfait.

Elle est possible dans deux cas :

Affectation pour autrui

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables à un fonds de solidarité.

Toutefois, cette possibilité n'est ouverte que pour les salariés placés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles.

⇒ Ce fonds de solidarité permet de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

Affectation pour soi

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle pour compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie.