

CORONAVIRUS

ACTIVITE PARTIELLE, CONGES PAYES et RTT

Les réponses à toutes vos questions !

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été adoptée par le Parlement dimanche 22 mars 2020 et publiée le mardi 24 mars 2020, au Journal Officiel.

L'ordonnance n°2020-325 du 25 mars 2020 publiée le 26 mars 2020 prise en application de cette loi a précisé les mesures d'urgence en matière de congés payés et de jour de repos.

- **L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés au lieu de mettre le salarié en activité partielle ?**

OUI sous certaines conditions.

En principe, il n'est pas possible d'imposer aux salariés de prendre des congés payés.

En application de la loi d'urgence et de l'ordonnance, il sera possible de déroger à ce principe dans les conditions suivantes :

- **Existence d'un accord d'entreprise ou de branche autorisant l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés en dérogeant aux délais de prévenance et modalités de prise des congés habituels.**
- **L'employeur ne pourra imposer qu'un nombre limités de jours de congés payés : 6 jours ouvrables.**
- **Respect d'un délai de prévenance minimum d'un jour franc.**

L'ordonnance précise par ailleurs que sont concernés les jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris

L'accord pourra autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et 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.

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

En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut éventuellement inciter les salariés à recourir aux congés payés qu'ils ont acquis, pour éviter une mise en activité partielle.

➤ **Mon salarié a posé des congés payés pendant la période d'activité partielle, quelles conséquences ?**

En principe, les congés payés posés avant la mise en activité partielle restent acquis. Le salarié sera en congés payés sur la période posée et validée antérieurement à la mise en activité partielle.

A NOTER : Lorsque le salarié part en congés au moment où est pratiqué un horaire réduit, l'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17 : RJS 4/19 n° 266).

Le salarié ne peut pas exiger l'annulation de ses congés pour les reporter après la période d'activité partielle.

RAPPEL : Le droit à congés doit s'exercer chaque année sur la période référence. En principe, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante. Celui-ci est toutefois possible dans les situations suivantes : congé de maternité ou d'adoption, maladie, annualisation du temps de travail, congé pour création d'entreprise ou sabbatique (report d'une partie des congés), dispositions conventionnelles plus favorables et accord des parties. (Articles L 3141-2 à L 3141-12 du code du travail)

➤ **Acquisition des droits à congés payés pendant la période d'activité partielle**

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. (Article R. 5122-11 du code du travail)

Dans les professions libérales (adhérentes à l'UNAPL), l'Ani du 29 octobre 2009 a prévu, sans limite de temps, une disposition identique. (ANI 8 oct. 2009 relatif au chômage partiel, agréé par Arr. 15 déc. 2009, NOR : ECEDO930258A : JO, 27 déc. ANI 29 oct. 2009, étendu par Arr. 18 oct. 2010 : JO, 26 oct. ANI 13 janv. 2012)

➤ **L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?**

OUI.

La loi d'urgence prévoit de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le Code du travail et par les conventions et accords collectifs.

L'ordonnance précise qu'un **délai de prévenance minimum d'un jour franc** doit être respecté et que **le nombre de jours ainsi imposé ne peut être supérieur à 10.**

La période de jours de repos imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.