
**Imposer des congés payés à ses salariés en période d'épidémie de COVID-19,
est-ce possible?
.....et que dit le projet de loi d'urgence présenté ce jour Mercredi 18 Mars 2020
en Conseil des Ministres?**

La réponse par Maître Sarah BALLUET, Avocate Spécialiste en Droit du Travail,
Cabinet ACT'AVOCATS



COVID-19 et congés payés: l'employeur peut-il imposer des congés payés à ses salariés pendant cette période d'épidémie?

Oui!...et Non!!...**tout dépend des circonstances** dans lesquels ces congés payés sont imposés aux salariés. Par ailleurs, le **projet de "loi d'urgence** pour faire face à l'épidémie de Covid-19 », présenté en Conseil des ministres ce mercredi **18 mars** prévoit des **évolutions notables** et très prochaines en la matière.

Face à cette **situation inédite et grave** liée à l'**épidémie** causée par le virus « COvid-19 », les entreprises sont amenées à prendre des **mesures exceptionnelles**, préconisées ces derniers jours par le gouvernement pour faire face à un **ralentissement de l'activité**, la fermeture des établissements scolaires nécessitant la garde des enfants ou la mise à l'isolement de certains de ses salariés.

Au-delà des mesures liées au **télétravail** ou à l'**activité partielle**, certaines entreprises s'interrogent sur la possibilité d'imposer à leurs salariés des congés payés.

L'entreprise peut-elle imposer dès maintenant des congés payés à ses salariés?

Par principe, **en dehors de la période légale** des congés payés courant du **1er Mai au 31 Octobre** de chaque année, l'employeur ne peut pas imposer à ses salariés de prendre des congés payés, y compris en cas de grave crise pandémique.

Pour rappel, en application des dispositions des articles L. 3141-16 et D.3141-5 du code du travail, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut,

d'accord de branche), l'employeur doit **définir**, après avis du CSE, la **période des congés** et en informer les salariés **au moins deux mois avant** l'ouverture de cette période, il doit également **informer chaque salarié de ses dates de départ** au moins **un mois avant** celui-ci . Dans ces circonstances, il apparaît **juridiquement impossible** pour l'employeur d'imposer des dates de congés à une si brève échéance pour faire face à l'isolement de ses salariés ou à une baisse d'activité.

REMARQUE: le projet de "loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 », présenté en Conseil des ministres ce mercredi 18 mars prévoit en revanche expressément que le gouvernement pourrait être autorisé à **prendre par ordonnance dans un délai de 3 mois** à compter de la publication de la loi à venir, toute mesure ayant pour objet de "**modifier les conditions d'acquisition des congés payés et permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement la date de prise d'une partie des congés payés**, des jours de réduction du temps de travail (JRTT), et des jours affectés sur le compte épargne temps en dérogeant aux délais de prévenance et et modalités d'utilisation applicables définis par le livre 1er de la 3ème partie du code du travail ainsi que par les conventions et accords collectifs".

De sorte qu'à **très court terme**, les conditions dans lesquelles l'employeur pourraient imposer la prise de congés payés à ses salariés pourraient **être assouplies**.

L'entreprise peut-elle modifier la date des congés payés de ses salariés quand ceux-ci sont déjà posés et validés par l'employeur?

Oui! Lorsque le salarié a déjà posé ses congés payés pour une période à venir, l'employeur peut **les déplacer unilatéralement sur une autre période** pour couvrir tout ou partie de la période de confinement ou de la fermeture de l'activité où est affecté le salarié .

Par principe, la date des congés posés par le salarié ne peut être modifiée par l'employeur qu'en respectant un **délai de prévenance fixé à un mois** avant la date de départ prévue, en l'absence de dispositions différentes fixées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche) .

En cas de "**circonstances exceptionnelles**", l'employeur est autorisé à **ne pas respecter ce délai de prévenance** minimal d'un mois. Bien qu'à ce jour aucune jurisprudence n'existe sur ce point, manifestement la **grave crise sanitaire** que nous traversons peut être qualifiée de "circonstances exceptionnelles" permettant à l'employeur de modifier les dates de congés de ses salariés sans respecter le délai de prévenance de un mois avant la date de départ prévue par le salarié.

Les dispositions qui précèdent sont applicables à ce jour sous réserve des modifications à venir par ordonnances prises en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

L'entreprise peut-elle imposer la prise de congés payés à ses salariés en cas de fermeture de l'entreprise?

Oui! Si par principe les congés payés peuvent être accordés par roulement, les salariés partant en congés successivement , ils peuvent aussi être imposés

simultanément, l'employeur décidant de fermer l'entreprise pendant la période de congés annuels. L'employeur n'a pas à justifier du motif de la fermeture.

A ce jour, hors la période légale d'ouverture des droits à congés allant du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année, l'employeur peut imposer une **fermeture de l'entreprise** engendrant des **congés payés imposés à l'ensemble du personnel** pour une période correspondant à la **prise de la 5e semaine de congés payés**.

A ce jour et au vu des dispositions légales et réglementaires applicables, l'employeur peut donc décider de **fermer l'entreprise une semaine** et imposer de ce fait à l'ensemble de son personnel impacté par cette fermeture, la prise d'une semaine de congés payés.

Si la crise sanitaire venait à s'étendre, l'employeur pourrait de nouveau **imposer une nouvelle période de fermeture** de l'entreprise et la prise impérative de congés payés de ce fait à compter du 1er Mai prochain pour **une période maximale de quatre semaines continues**.

Une fois encore, les dispositions qui précèdent sont applicables à ce jour sous réserve des modifications à venir par ordonnances prises en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

En tout état de cause, il est important de rappeler que quelle que soit la décision arrêtée, l'employeur devra procéder à une **information/consultation du CSE** s'il existe pour l'informer des mesures prises en matière de congés payés en cette période exceptionnelle.

Pour les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur devra **informer individuellement et par écrit** chacun de ses salariés.

Compte tenu de l'évolution rapide de la situation et des mesures qui sont annoncées par le gouvernement à paraître dans les prochains jours en matière de droit du travail et de la sécurité sociale, toute notre équipe d'avocats experts en Droit Social reste à votre disposition pour tout complément éventuel d'information.

#DroitSocial #CongésPayés #Congés #COVID19 #Coronavirus #salariés
#employeurs #entreprises #avocat #travail #contrat #circonstances #exceptionnelles

Fait à Rouen, Le 18 Mars 2020