

Covid-19 (Coronavirus)

Les nouvelles règles applicables aux congés payés et jours de repos pendant la crise sanitaire

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 modifie les règles applicables en matière d'acquisition et de prise des congés payés et des jours de repos afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19. Il est désormais possible pour l'employeur, sous certaines conditions, d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates.

Les règles, nouvelles et anciennes, relatives aux congés payés et aux jours de repos sont précisées ci-dessous.

Attention, pour les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un CSE, ce dernier doit normalement être consulté préalablement en matière de mesures de gestion intéressant notamment la durée et l'organisation du travail. Une ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 est venue préciser que, par dérogation au droit commun, l'employeur n'aura qu'à informer les membres du CSE, concomitamment à la mise en œuvre de la mesure. La consultation du CSE pourra se faire postérieurement pour que son avis soit rendu dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de l'information.

Focus sur la durée du travail

L'Ordonnance prévoit également la possibilité pour une entreprise de déroger temporairement aux dispositions légales et conventionnelles en matière de durées maximales de travail, durées de repos et repos dominical. Toutefois, seules les entreprises « *relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* » sont concernées par ces mesures dérogatoires.

A ce jour, nous ne savons pas si le Bâtiment sera concerné, mais le Ministère de l'Economie a mentionné il y a peu dans un discours que « *les entreprises du BTP sont essentielles à la vie économique du pays* ». Un arrêté viendra préciser les secteurs répondant à la définition posée par l'Ordonnance.

Comment mettre en place les nouvelles règles applicables aux congés payés ?

Pour déroger aux règles légales et conventionnelles normalement applicables en matière de congés payés, il est nécessaire de conclure un accord d'entreprise.

La FFB met à votre disposition :

- **un modèle d'accord** d'entreprise relatif à la prise des congés payés (et au contingent d'heures supplémentaires, en vue de la reprise d'activité) ;
- des fiches détaillant les règles et démarches à effectuer en matière de négociation d'un accord d'entreprise, qui sont fonction de l'effectif et de la présence de représentants du personnel.

Attention, il est nécessaire de consulter le CSE, s'il existe, sur les nouvelles modalités mises en place par l'entreprise en matière de congés payés.

Quelles règles peuvent être mises en place ?

L'accord d'entreprise doit déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à décider de la prise des jours de congés payés acquis par le salarié, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord d'entreprise est autorisé à imposer ou modifier au maximum six jours **ouvrables** de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc. La période de congés imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Par ailleurs, il sera possible de préciser dans l'accord d'entreprise la possibilité pour l'employeur de décider de la prise de jours de congés acquis par un salarié et ce même avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (congé en anticipation sous réserve de l'accord obtenu de la CIBTP Île-de-France).

Quelles sont les règles applicables aux congés payés non-concernés par l'accord d'entreprise ?

S'agissant des congés payés qui ne sont pas compris dans le champ d'application de l'accord d'entreprise (au-delà de la limite de 6 jours ouvrables), il convient de se référer aux règles prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables en temps normal (voir ci-dessous les règles classiques en matière de congés payés).

Quelles sont les règles applicables aux congés payés à défaut d'accord d'entreprise dérogatoire ?

Ce sont les règles classiques en matière de congés payés qui s'appliquent à défaut d'accord.

Pour pouvoir imposer ou modifier des dates de congés payés, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 2 mois.

S'agissant des périodes de prise des congés, les règles suivantes sont applicables, pour les salariés disposant de 30 jours ouvrables de congés payés :

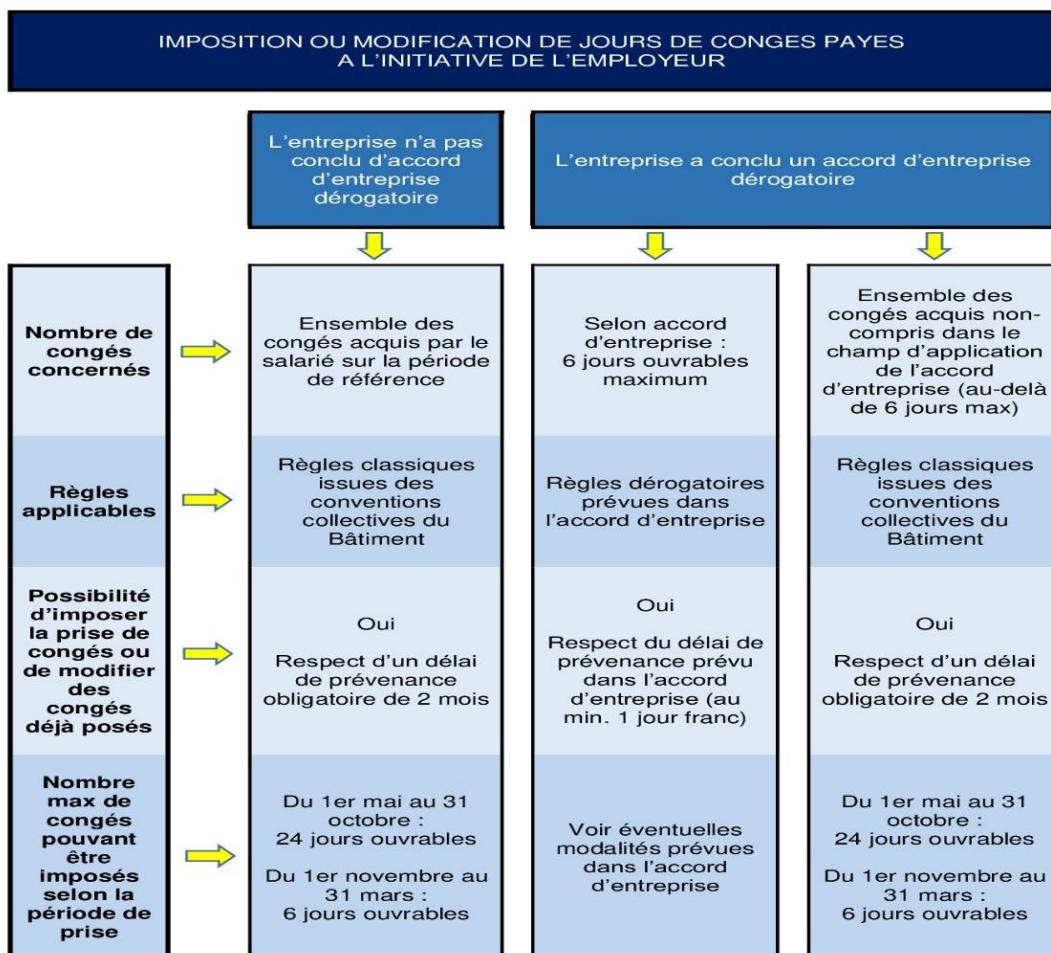
- le congé principal doit être pris de façon continue pour au minimum 12 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours ;
- la cinquième semaine de congés payés peut être prise sous forme de jours séparés tout au long de l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, celle-ci est prise en une seule fois entre le 1^{er} novembre et le 31 mars.

Il appartient à l'entreprise, dans le respect du délai de prévenance, de fixer les modalités de roulement dans la prise des congés par les salariés. Une consultation du CSE, s'il existe, est impérative.

L'entreprise ferme habituellement pour congés payés en août : cette fermeture peut-elle être remise en cause du fait de la reprise d'activité ?

L'entreprise peut décider de ne pas fermer en août 2020, mais des démarches préalables sont nécessaires.

Si la fermeture annuelle résulte d'une décision unilatérale ou d'un usage d'entreprise, une dénonciation de cette règle doit être effectuée pour la rendre inopposable à l'entreprise. En pratique, il convient d'en informer l'ensemble du personnel au moins un mois avant la date de fermeture initialement prévue (en conservant la preuve de cette information). L'entreprise pourra alors moduler les prises de congés des salariés en respectant les règles décrites ci-dessus.



Comment mettre en place les nouvelles règles applicables aux jours de repos ?

S'agissant des jours de repos, l'Ordonnance n'impose pas la conclusion d'un accord d'entreprise. Il est préconisé de prévenir chaque salarié concerné dans le cadre d'une information individuelle.

Attention, il est nécessaire de consulter le CSE, s'il existe, sur les nouvelles modalités mises en place par l'entreprise en matière de jours de repos.

Quelles sont les nouvelles règles applicables aux jours de repos ? / Quelles règles peuvent être mises en place ?

Attention, le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date, dans l'ensemble des cas ci-dessous, ne peut être supérieur à 10.

- Concernant les RTT

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de 1 jour franc :

- imposer la prise de jours de repos au choix du salarié et acquis par ce dernier, en fixant unilatéralement les dates ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Concernant les jours de repos prévus par une convention de forfait

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de 1 jour franc :

- imposer la prise de jours de repos prévue par une convention de forfait, en fixant unilatéralement les dates ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Concernant le compte épargne-temps (CET)

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de 1 jour franc, imposer que les droits affectés sur le compte épargne temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, en fixant unilatéralement les dates.

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

Quelles sont les règles applicables aux jours de repos non-concernés par l'accord d'entreprise ?

S'agissant des jours de repos au-delà du 10^{ème}, qui sont exclus du champ d'application de l'Ordonnance, **mais également en l'absence d'accord d'entreprise**, il convient de se référer aux dispositions applicables en temps normal prévues par les différents accords collectifs, décisions unilatérales ou clauses contractuelles qui les mettent en place : en règle générale, une partie des jours de repos est fixée par le salarié, et l'autre par l'employeur.

- Concernant les RTT

Voici les dispositions des accords de branche sur la réduction du temps de travail, qui s'appliquent (à défaut d'accord d'entreprise en la matière) :

Entreprise du Bâtiment occupant plus de 10 salariés : Accord du 6 novembre 1998 :

⇒ 5 jours de repos sont fixés par le salarié, les autres par l'entreprise.

Entreprise du Bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés : Accord du 9 septembre 1998 :

⇒ pour la modalité 2 (*36 heures sur 4 jours et 6 jours de repos par an*) : 3 jours de repos sont fixés par le salarié, 3 autres par l'employeur.

⇒ pour la modalité 3 (*39 heures sur 5 jours et 4 semaines et 4 jours ouvrés de repos par an*) : 4 jours de repos sont utilisés à l'occasion de ponts adossés à des jours fériés, 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^{ème} semaine de congés fixée en concertation avec le salarié, 2 semaines (ou 10 jours ouvrés) fixées à la discréTION de l'employeur, 1 semaine (ou 5 jour ouvré) fixée par le salarié.

Pour consulter l'accord :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005831841&idSectionTA=KALISCTA000005715786&cidTexte=KALITEXT000005671990&idConvention=KALICONT000005635319&dateTexte=29990101>

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, nous considérons que les délais de prévenance prévus dans les accords peuvent être réduits, voir supprimés (en concertation avec le salarié).

- Concernant les jours de repos prévus par une convention de forfait

S'agissant des jours de repos résultant de forfait-jours, il faut se reporter, sauf accord d'entreprise, à la convention de forfait-jours. L'accord de branche prévoit en effet que c'est à la convention de déterminer les modalités de prise des jours de repos.

- Concernant le compte épargne-temps (CET)

Pour les jours de repos pris dans le cadre du compte épargne-temps, il faut se reporter à l'accord d'entreprise fixant les règles applicables aux salariés.

- Concernant les repos compensateur équivalent

Pour les jours de repos pris au titre d'heures supplémentaires exceptionnelles (repos compensateur équivalent), il faut se reporter à l'accord d'entreprise ou à la décision unilatérale fixant les règles applicables à l'entreprise.

Contact : Conseil en droit social : Charles GUYONVARCH - 07 88 98 36 28 - 01 40 55 11 10