



Coronavirus Vos Droits

Fiche 1

**Dérogation
sur les congès payés
jusqu'au 31 décembre 2020**

Nécessité d'un accord collectif pour déroger sur la prise des congés payés

En pratique, il s'agit d'autoriser l'employeur à imposer la prise de 6 jours ouvrables de congés payés pendant la période de confinement.

Jusqu'à 6 jours de congés payés imposés ou modifiés. - Si un **accord collectif** d'entreprise, ou à défaut de branche, l'y autorise, et dans les conditions qu'il détermine, l'employeur peut :

- **imposer** aux salariés la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (1^{er} mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel) ;
- **modifier** unilatéralement les dates de congés payés déjà posés ;
- le tout, dans la limite de **6 jours ouvrables** (5 jours ouvrés) et en respectant un **délai de prévenance** d'au moins **1 jour franc** dans les deux cas.

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

La période de prise de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. En revanche, l'employeur peut imposer la prise de jours de congés acquis avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Rappel : les congés d'ancienneté dans la CC66 sont des congés payés supplémentaires conventionnels qui suivent la même procédure que les congés payés.

Fractionnement des congés, suspension du droit à congé simultané des conjoints. - L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à :

- fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans obtenir l'accord du salarié ;
- ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise, ce qui permet, selon l'exposé des motifs, de dissocier les dates « *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* ».

Et en l'absence d'accord collectif ? – En l'absence d'accord collectif, on retombe sur le droit commun. L'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles : fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé, sauf circonstances exceptionnelles, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois (ou le délai conventionnel prévu) qui précède la date de départ, impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié, etc.