

## **CORONAVIRUS ET ACTION SYNDICALE**

(d'après une fiche réalisée par l'UD FO 43 que nous remercions)

### **L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER DES CONGES PAYES ?**

Alors qu'ils demandent à leur employeur de bénéficier du chômage partiel pour se protéger du coronavirus, de nombreux salariés se voient opposer la prise de congés payés. Quels sont les droits des employeurs ?

### **L'employeur peut décider d'une fermeture de l'établissement**

Dans certains cas, la sous-activité peut conduire l'employeur à envisager la fermeture temporaire de l'établissement, afin de réduire le coût d'exploitation et de maintenance (chauffage, électricité, etc.).

Pendant cette période, l'employeur peut-il imposer des congés? Pour répondre à cette question il faut distinguer deux cas de figure :

- les congés payés à prendre dans l'année en cours (jusqu'au 30 avril)
- ceux de l'année suivante (à partir du 1er mai) dits "par anticipation"

Les périodes de congé peuvent avoir été modifiées par accord (exemple : du 1er janvier au 31 décembre).

### **Congé de l'année en cours**

#### **Modification du congé principal : nécessité de l'avis conforme du CSE**

Si pendant la fermeture l'employeur veut modifier le congé principal (les 4 semaines) et placer les salariés en congé d'office, il devra recueillir l'avis conforme du CSE.

En effet si les dates des départs sont déjà fixées, il ne peut les changer moins d'un mois avant sauf s'il justifie de circonstances exceptionnelles et qu'il a l'avis conforme du CSE (Article L3141-16 du Code du Travail).

- Dans la période actuelle cette hypothèse est peu probable puisque la période dite d'été commence au premier mai pour aller jusqu'au 31 octobre. Il n'y a en principe plus de jour de congé à prendre à ce titre.

### Et la cinquième semaine ?

Le fractionnement des jours de congés excédant le congé principal (la cinquième semaine) n'est pas subordonné à la procédure de l'avis conforme.

- Compte-tenu de la durée de confinement attendue, pour l'employeur cette procédure présente peu d'intérêt dans un cas de fermeture, surtout s'il ne reste pas le même nombre de jours de congés payés à tous les salariés

### Congé par anticipation : pas possible sans avis conforme du CSE et accord individuel de chaque salarié

Après avis conforme du CSE, la prise des congés par anticipation est possible, **en accord entre l'employeur et le salarié.**

Elle donne alors droit à des congés supplémentaires si une fraction du congé principal est prise par anticipation avant l'ouverture de la période légale des congés, c'est-à-dire pour les salariés qui prennent une partie de leur congé avant le 1er mai.

Ils sont soumis au même régime que le fractionnement de jours de congé principal après le 31 octobre, fin de la période légale de congé (Cass. soc., 7 mars 1990, no 87-40.629).

- La Cour de cassation a **sanctionné un employeur** par le versement de dommages-intérêts aux salariés lorsque celui-ci leur impose **un départ en congé anticipé** (départ avant la période légale) **pour réduire le recours au chômage partiel** (Cass. soc., 19 juin 1996).

**Pour FO, le confinement n'est pas un congé payé.**

**Pour protéger les salariés, nous demandons la fermeture de toutes les entreprises qui ne sont pas vitales pour le pays,**