



## Congés payés : quoi de neuf ?

Avec des compteurs de congés payés plus chargés que d'habitude, cela peut se révéler un vrai casse-tête pour les entreprises qui doivent trouver un juste équilibre entre la nécessité de faire face à la reprise attendue et la certitude d'avoir des salariés reposés et remotivés pour affronter la rentrée. Petit rappel des règles de base et des mesures exceptionnelles offertes aux employeurs en raison de la crise sanitaire.

Par Nathalie Cerqueira, associée pôle social, cabinet Bersay

### 1 Règles applicables avant, pendant et après la crise sanitaire

Tous les salariés acquièrent au moins vingt-cinq jours ouvrés de congés chaque année (entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai suivant) qu'ils doivent prendre au plus tard dans les douze mois qui suivent, en veillant à prendre au moins deux semaines consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Les salariés ne peuvent pas décider eux-mêmes de leurs dates de congés. Ils doivent formuler leur demande suffisamment tôt pour laisser à l'employeur le temps d'examiner l'ensemble des demandes et rendre sa décision au moins un mois avant la date de début des congés. À moins d'un mois de la date de départ, l'employeur ne peut plus modifier les dates des congés, sauf circonstances exceptionnelles.

Les congés non pris au 31 mai sont, en principe, perdus.

### 2 Règles exceptionnelles applicables jusqu'au 30 juin 2021

Que les salariés aient ou non déjà organisé leurs congés d'été, à tout moment jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur peut leur imposer de prendre au maximum six jours ouvrables de congé, de manière continue ou fractionnée, sous réserve qu'ils les aient acquis, en en fixant lui-même les dates. Il peut également modifier les dates de congés déjà posés, dans la même limite de six jours ouvrables. Le délai de prévenance applicable à ce dispositif exceptionnel peut être très bref, mais ne doit pas être inférieur à un jour franc. Cette faculté est toutefois réservée aux seules entreprises qui auront négocié un accord d'entreprise ou dont

la branche aura négocié un tel accord. Tel est le cas, à ce jour, des secteurs de la métallurgie, des services de l'automobile, de l'immobilier, du courtage d'assurance, de l'assainissement et de la maintenance industrielle, du sport, de la bijouterie, de la joaillerie et de l'orfèvrerie. Pour appliquer cet accord de branche, l'employeur devra néanmoins préalablement recueillir l'avis de son comité social économique (CSE), s'il en a un. Les employeurs ont naturellement intérêt à privilégier le dialogue afin de préserver un bon climat social à même d'aborder la rentrée avec dynamisme, mais ce dispositif exceptionnel peut se révéler très utile à l'égard de salariés récalcitrants.

