

Mise à jour Ordonnances du 25/03/20

Actualité législative publié le 28/03/2020, vu 211 fois, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation des exceptions prises par les ordonnances du 25/03/20

Ordonnance du 25/03/20 portant mesure d'urgence en matière de CP, de durée du travail et de jours de repos :

Principe :

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur.

Article L. 3141-1 du Code du travail.

Ce dernier se doit de respecter cette obligation légale.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la période prise en compte pour le calcul du droit à congé va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Par exception, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congés payés, la période va du 1er avril au 31 mars.

Article R. 3141-3 du Code du travail.

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs.

A défaut, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Sauf stipulations des conventions ou accords collectifs ou usages, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des IRP ou du CSE s'il existe.

L'employeur tient compte de la situation de famille, de la durée de service dans l'entreprise et, éventuellement, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de délai conventionnel différent, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Dans ce cas, un abus de droit de l'employeur pourrait être qualifié.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, sauf dérogations individuelles liées à des contraintes géographiques.

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être pris en continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

La fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Des dérogations peuvent être apportées soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, avec l'agrément de salariés.

Exceptions mises en œuvre par les ordonnances :

L'employeur peut décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;

Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (**Pacs**) travaillant dans son entreprise.

Cette possibilité doit être prévue par un accord de branche (**nouvelle hiérarchie des normes en droit du travail, les lois du 08/08/16 et du 29/03/18 ayant donné une place plus grande aux accords d'entreprise sous conditions**)

Ces dispositions sont limitées à 6 jours de CP.