Image not found or type unknown

COVID-19: Furlough et congés payés au Royaume-Uni

Fiche pratique publié le **28/05/2020**, vu **1297 fois**, Auteur : ebl miller rosenfalck

Le « furlough » est mesure permettant aux entreprises britanniques de conserver les emplois des salariés placés en chômage technique via une subvention à hauteur de 80% du salaire. Se pose dès lors la question du régime des congés payés.

Le *Coronavirus Job Retention Scheme*, annoncé mi-mars, prévoit que tous les employeurs britanniques pourront accéder à des subventions pour rémunérer une partie du salaire de leurs salariés pour ceux qui auraient autrement été licenciés. Cette mise en chômage technique s'appelle le *furlough*.

Lorsque le gouvernement a mis en place ce *furlough*, cela a soulevé de nombreuses interrogations . La question se posait notamment de savoir si les salariés en furlough pouvaient prendre des congés, ou bien si cela mettrait fin au furlough (qui doit durer obligatoirement trois semaines consécutives minimum). Le gouvernement, dans une directive du 13 mai, a confirmé les modalités applicables aux salariés en furlough en ce qui concerne les congés payés.

Tous les travailleurs, y compris les travailleurs sous contrat à zéro heure et ceux n'ayant pas des horaires de travail fixes, ont légalement droit à 5,6 semaines de vacances payées par an (prorata).

De nombreux travailleurs ont des contrats qui leur donnent également droit à des congés payés supplémentaires contractuels.

Les congés pour les travailleurs en *furlough*

Les travailleurs placés en *furlough* continuent d'accumuler des congés comme en temps normal.

Le gouvernement a également confirmé cette semaine que les travailleurs en *furlough* pouvaient prendre des vacances sans interrompre leur *furlough*. Bon nombre d'employeurs imposent même aux salariés de prendre un certain nombre de congés payés avant la fin de leur période de *furlough.* Ceci permet aux employeurs d'assurer la présence des salariés lors de la reprise d'activité. Les exigences de préavis imposées aux employeurs imposant qu'un travailleur prenne un congé ou refuse une demande de congé continuent de s'appliquer. Les employeurs devraient interagir avec leurs salariés et expliquer les raisons pour lesquelles ils souhaitent qu'ils prennent un congé, le cas échéant.

Les jours fériés pour les travailleurs en *furlough*

Lorsqu'un jour férié tombe dans la période de *furlough* d'un travailleur et que le travailleur aurait habituellement travaillé ce jour-là, son *furlough* ne sera pas affecté par le jour férié.

Cependant, si l'employeur accorde habituellement le jour férié comme congé annuel, il y a 2 options.

- Le jour férié est pris comme congé annuel

L'employeur et le salarié peuvent convenir que le jour férié sera pris comme congé annuel. Les employeurs peuvent également exiger des travailleurs qu'ils prennent le jour férié comme congé annuel avec les périodes de préavis légales.

- Le jour férié est différé

Si l'employeur et le travailleur conviennent que le jour férié ne sera pas pris comme congé annuel à ce moment, le travailleur doit quand même recevoir le jour de congé annuel qu'il aurait reçu. Ce jour férié peut être reporté à une date ultérieure, mais le travailleur doit toujours bénéficier de l'intégralité de son droit au congé.

La rémunération pour les travailleurs en *furlough*

Lors du *furlough*, les salariés touchent un minimum de 80% de leur salaire habituel. Cependant, certains employeurs choisissent de payer le plein salaire pendant cette période.

Si un travailleur en *furlough* prend un congé annuel, un employeur doit calculer et payer ces jours de vacances selon le salaire contractuel du travailleur (et non le montant reçu en *furlough*). Cependant, comme le fait de prendre des vacances ne rompt pas la période de *furlough*, l'employeur peut continuer de réclamer la subvention de 80% du gouvernement pour couvrir la majeure partie du coût de ces congés payés.

Le report du congé annuel pour les travailleurs en *furlough*

Dès le 26 mars, le gouvernement a annoncé que si un travailleur ne pouvait pas prendre ses 4 semaines de congés (auquel il a droit selon le droit européen) à cause du coronavirus, ces jours de congés pouvaient alors être pris dans les deux années suivantes. Reste à savoir dans quels cas on peut estimer que le coronavirus “empêche” un travailleur de prendre ses congés: il faut alors prendre en compte l'éventuelle hausse d'activité du secteur, l'impact du virus sur les effectifs de l'employeur et les ressources possibles pour assurer un service minimum, l'état de santé du travailleur, et le nombre de jours de congés restant. Il est peu probable que le fait d'être en *furlough* oblige les travailleurs à reporter leur congé annuel légal, car ils pourront le prendre pendant cette période.. Si, en raison de l'impact du coronavirus sur les opérations de l'employeur,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

celui-ci n'est pas en mesure de financer la différence entre le paiement du *furlough* et celui des congés payés (qui doit être basé sur le plein salaire), il est probable que cela empêche le travailleur de prendre ses vacances, ce qui lui permettrait de reporter son congé annuel.

Ces précisions concernant les modalités des congés payés au temps du coronavirus peuvent être trouvées sur le site du gouvernement sur le lien suivant: https://www.gov.uk/guidance/holiday-entitlement-and-pay-during-coronavirus-covid-19

Note : Ces quelques développements de portée générale ne sauraient constituer un conseil juridique. Nous vous invitons à nous consulter sur ces questions pour de plus amples précisions et pour des réponses spécifiquement adaptées à votre situation.

© Miller Rosenfalck LLP, Mai 2020

Contact:

Marguerite Perin - Solicitor

T +44 (0)20 7553 4074

E marguerite.perin@ebl-mr.com

http://www.millerrosenfalck.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés