



## **Mon employeur peut-il m'imposer des congés ?**

**L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir**, compte tenu de circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du code du travail). En revanche, **l'employeur ne peut pas les imposer lorsque le salarié n'a pas posé de congés**. Si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit respecter certaines règles et notamment porter à la connaissance des salariés l'ouverture de la période de prise des congés au moins 2 mois avant et les informer de leurs dates de départ en congés au moins 1 mois à l'avance (sauf dispositions contraires d'un accord collectif).

Concrètement, un employeur ne peut pas imposer des congés payés au salarié moins d'un mois à l'avance (L.3141-16 et D.3141-5 et 6). Et il ne peut en aucun cas imposer des congés par anticipation (et encore moins sans solde) au salarié, sauf si celui-ci a donné son accord.

Attention : jusqu'au 31 décembre 2020. **L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19. Plusieurs conditions doivent être respectées :**

- Il faut qu'un accord d'entreprise, ou un accord de branche.
  - Cela ne peut concerner que 6 jours ouvrable de congés payés maximum.
  - Il doit s'agir de jours de congés payés acquis (la prochaine période de congés).
  - Il doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc.
  - Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.
- Dans ce cas, le salarié n'aura pas à donner son accord. L'employeur peut aussi fractionner les congés et ne pas respecter l'obligation de congés simultanés pour des conjoints ou pacsés travaillant dans la même entreprise.

## **Puis-je annuler des congés payés qui avaient été accepté par mon employeur ?**

Si l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et la date des départs en congé des salariés (moins d'un mois avant la date de départ initialement prévue) et des agents, **le salarié n'a pas ce droit**. Si vous avez posé vos congés, l'employeur n'a aucune obligation de les reporter, quand bien même le voyage a été annulé du fait de l'épidémie de coronavirus. Il en est de même si l'entreprise a placé les salariés en activité partielle. A moins d'obtenir l'accord de votre employeur, vos congés seront donc décomptés.

**J'étais en arrêt de travail pour garde d'enfant : ais-je continué d'acquérir des congés payés ? Non.** La période d'arrêt de travail Covid-19 garde d'enfant **n'est pas assimilée à du temps de travail effectif**.

## **Dans le privé, l'employeur peut-il me refuser 3 semaines de congés en septembre ?**

Votre employeur bénéficie d'un pouvoir de direction. **Il peut donc tout à fait refuser votre demande de congés payés, à partir du moment où cette décision n'est pas abusive**. Il existe certaines règles pour protéger les employés, le code du Travail impose à l'entreprise d'accorder au moins de 12 jours de vacances consécutifs à ses salariés en période estivale sauf dispositions contraire accordées par les conventions collectives.