

QUELS SONT LES IMPACTS DES ANNONCES GOUVERNEMENTALES DU 31 MARS 2021 SUR MON ACTIVITÉ?

Date de création : 06/04/2021
Date de première publication : 01/04/2021
Date de version publiée : 06/04/2021
Date de début de publication : 01/04/2021
Date de fin de publication : 15/04/2021

SUR LA MODIFICATION DU CALENDRIER SCOLAIRE

Pour nombre d'entre vous, l'activité est rythmée par les semaines scolaires et les vacances scolaires et notamment des jours de congés payés et/ou des semaines d'intermittence sont positionnés sur des semaines de vacances scolaires.

Ou bien encore, sans que cela soit lié au rythme de votre activité, de nombreux salariés avaient déjà posés leurs congés payés en fonction des dates des vacances scolaires?

Est-il alors possible de modifier les dates de congés et des semaines d'intermittence et si oui comment? Le salarié peut-il refuser?

Vous pouvez retrouver l'ensemble des réponses à ces questions ci-dessous ou bien en allant consulter la FAQ COVID-19 en [cliquant ICI](#).

A LA SUITE DE LA MODIFICATION DU CALENDRIER SCOLAIRES , L'EMPLOYEUR PEUT-IL MODIFIER LES DATES DE CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS ?

Ici, nous sommes dans la situation où les dates de congés payés ont déjà été communiquées au salarié ou validées à la suite de la demande du salarié et vous souhaitez les modifier.

Légalement, les dates de congés payés ne peuvent être modifiées par l'employeur si un délai de prévenance de 1 mois ne peut être respecté.

Or, dans la situation actuelle, si l'employeur souhaite modifier les dates, ce délai d'1 mois ne peut pas être respecté.

Toutefois, l'article L.3141-16 du Code du travail précise :

« A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- la durée de leurs services chez l'employeur ;

- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue ».

Mais alors, la modification du calendrier scolaire est-elle une circonstance exceptionnelle ?

La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi. En cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartient d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances.

A notre sens, il est possible de dire que les mesures décidées par le gouvernement relatives aux dates des vacances scolaires et de l'impact sur l'activité de certaines structures justifient des circonstances exceptionnelles. Cela d'autant que Ministère du travail lui-même avait fait référence lors du 1er confinement à l'existence de

circonstances exceptionnelles en évoquant la possibilité, pour l'employeur, « de déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours lors du 1^{er} confinement compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail ».

Avec la modification du calendrier des vacances scolaires, nous sommes bien ici dans le cadre des circonstances exceptionnelles, selon nous, permettant de modifier les dates de congés sans respect du délai d'un mois.

A titre d'exemple, une semaine de congés payés planifiée la première semaine de mai pourrait ainsi être avancée du 19 au 23 avril, sans que le salarié ne puisse dès lors s'y opposer.

Le courrier informant le salarié sur la modification des dates de congés payés pourrait être rédigé de la manière suivante :

"A la suite des annonces présidentielles du 31 mars 2021, et dans le but de préserver la bonne marche de l'association, nous devons modifier vos dates de congés payés.

En effet, du fait de la modification des dates des vacances scolaires, notre fonctionnement impose (motiver succinctement).

Aussi, et conformément à l'article L3141-16 du Code du travail, du fait de ces circonstances exceptionnelles, nous modifions les dates de vos congés payés prévus initialement du ... au ... et vous serez donc en congés payés désormais du ... au...".

Attention :

Cette modification exceptionnelle sans pouvoir respecter le délai d'1 mois pourra fonctionner si le décalage des CP souhaité à réellement un lien avec la modification du calendrier des vacances scolaires. Ce sera notamment le cas pour les salariés affectés à des accueils en lien avec le rythme scolaire (CDII, Modulation, ✓ AT/Prof par exemple). Pour les postes non rythmés par les vacances scolaires qui peuvent prendre leurs congés payés sur comme en dehors des vacances scolaires, il sera plus difficile, voire impossible, pour l'employeur d'argumenter sa décision sur la modification exceptionnelle à la suite de la modification du calendrier scolaire.

La règle de la modification exceptionnelle sans pouvoir respecter

- ✓ le délai d'1 mois fonctionne uniquement pour la modification des dates de congés payés déjà fixées. Il ne sera pas possible pour l'employeur d'imposer la prise de nouveaux congés payés aux salariés sans respecter le délai d'1 mois (Voir question 73).

- Nous rappelons qu'une ordonnance du 25 mars 2020 prise lors du 1^{er} confinement et prolongée jusqu'au 30 juin 2021 permet par accord d'entreprise ou à défaut de branche, d'imposer les CP **ou leur modification sans avoir à justifier de circonstances exceptionnelles**. Par exemple, indépendamment des dernières
- ✓ annonces, cela permet de modifier les dates fixées sans respect du délai d'un mois, même sans modification du calendrier scolaire. Ainsi, si vous n'avez pas d'accord d'entreprise permettant la modification des dates de congés payés, toute modification devra s'appuyer sur des circonstances exceptionnelles, en application du Code du travail.

A LA SUITE DE LA MODIFICATION DU CALENDRIER SCOLAIRE, MON SALARIÉ PEUT-IL DEMANDER À CHANGER LES DATES DE SES CONGÉS PAYÉS DÉJÀ FIXÉS ?

Ici, contrairement à la question précédente, nous sommes dans la situation où c'est le salarié qui souhaite modifier ses dates de congés payés et non l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur n'a pas l'obligation d'accepter une telle demande. De même l'employeur n'a pas l'obligation d'accepter une demande d'annulation des congés payés au motif que le salarié ne peut plus partir en vacances. Nous rappelons de plus que pour certains salariés, ils doivent solder leur solde de congés payés avant le 31 mai 2021. Donc ici une annulation impliquerait de toute façon que les congés payés soient repositionnés avant le 31 mai 2021.

Nous conseillons toutefois à l'employeur de faire le maximum pour arranger le salarié qui a notamment besoin de modifier les dates de congés payés pour pouvoir s'occuper de ses enfants en vacances scolaires à des dates non prévues initialement.

Dans ce sens, un communiqué de presse du Ministère du travail en date du 1er avril indique: "*les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils*

avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures. Il a été convenu avec les partenaires sociaux que cette solution devait être mise en oeuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur.

Concrètement, cela veut dire que :

- *Pour un parent de la zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;*
- *Pour un parent de la zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;*
- *Pour un parent de la zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), il partira en congé comme prévu.*

Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle."

Cette réponse est rédigée dans l'attente des textes réglementaires sur les activités autorisées et non autorisées à compter du 6 avril 2021. En dehors des établissements scolaires et des crèches, nous ne sommes pas en mesure aujourd'hui de savoir quelles activités ne pourront pas éventuellement être maintenues à compter du 6 avril.

Pour une modification ayant un impact sur les dates de congés payés, nous vous renvoyons à la question rédigée ci-dessus.

La modification du calendrier scolaire va avoir un impact sur les dates des semaines scolaires avec intervention auprès du public et des dates des vacances scolaires au cours desquelles le salarié est en préparation.

Dans ce cas, il faut se référer au planning remis au salarié en début d'année.

En effet, si les dates des semaines d'intervention et des vacances scolaires (qui ne sont pas des semaines de congés payés) ont été communiquées au salarié par la simple remise d'un planning en début d'année (ce qui est la règle en principe), l'employeur peut les modifier en informant le salarié par écrit et en respectant simplement un délai de prévenance de 7 jours. Les semaines de vacances scolaires qui ne sont pas programmées comme des semaines de congés payés sont bien des semaines travaillées consacrées à la préparation. Il est donc possible, en respectant le délai de prévenance de 7 jours de les intervertir avec des semaines d'intervention auprès du public.

Si en revanche, les dates des semaines d'intervention et des semaines de vacances scolaires ont été mentionnées dans un avenant au contrat de travail en début d'année (ce que nous déconseillons), il ne sera pas possible de modifier ces dates sans l'accord du salarié.

Cette réponse est rédigée dans l'attente des textes réglementaires sur les activités autorisées et non autorisées à compter du 6 avril 2021. En dehors des établissements scolaires et des crèches, nous ne sommes pas en mesure aujourd'hui de savoir quelles activités ne pourront pas éventuellement être maintenues à compter du 6 avril.

Pour ces salariés, le contrat de travail mentionne la répartition des semaines travaillées, des semaines d'intermittence et des semaines de congés payés.

Pour une modification ayant un impact sur les dates de congés payés, nous vous renvoyons à la question ci-dessus.

Pour les semaines travaillées et les semaines d'intermittence, la modification du calendrier des vacances scolaire va avoir un impact : des semaines travaillées vont devenir des semaines d'intermittence et inversement.

La répartition étant expressément prévue dans le contrat de travail, il ne sera pas possible pour l'employeur d'imposer au salarié la modification du planning sauf dans les cas de modification expressément prévus au contrat.

Si le contrat de travail mentionne dans les cas de modification de la répartition le cas « Modification du calendrier scolaire », il sera possible pour l'employeur, en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, de modifier la répartition des semaines.

Attention cependant, le salarié pouvant avoir d'autres engagements sur les semaines d'intermittence, il pourrait selon nous refuser cette modification pour des motifs personnels ou professionnels. Un tel refus ne pourrait être sanctionné et il resterait donc en intermittence les semaines prévues initialement. Quant à la semaine prévue travaillée, mais qui ne le serait plus en cas de fermeture imposée, une mise en activité partielle sera possible.

En revanche, si le contrat de travail ne mentionne pas la possibilité de modifier la répartition en cas de modification du calendrier scolaire, l'employeur ne pourra pas imposer la modification au salarié. Il faudra obligatoirement l'accord de ce dernier.

Cette réponse est rédigée dans l'attente des textes réglementaires sur les activités autorisées et non autorisées à compter du 6 avril 2021. En dehors des établissements scolaires et des crèches, nous ne sommes pas en mesure aujourd'hui de savoir quelles activités ne pourront pas éventuellement être maintenues à compter du 6 avril.

Les plannings remis aux salariés en début d'année pour les salariés en modulation sont des plannings prévisionnels qui peuvent être modifiés par l'employeur à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés à l'avance.

Ce délai de 7 jours peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles (ce qui est le cas en l'espèce) de la manière suivante :

- A 3 jours dans la CCN Éclat (Animation). Dans ce cas le salarié doit bénéficier d'une prime de 1 point portée à 3 points si c'est la 3ème modification dans le semestre ;
- A 3 jours dans la CCN TSF ;
- A 1 jours dans la CCN Sport mais avec accord du salarié. En cas d'acceptation de sa part, il doit bénéficier d'une contrepartie en repos qui est la suivante :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
Une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse	30 minutes de repos par modification
Une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse	30 minutes de repos toutes les 2 modifications
Une 1/2 journée de travail est inversée	30 minutes de repos toutes les 4 modifications

FICHIERS SOURCES

[Organismes de formation - communiqué de presse](#)