

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

**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<sup>er</sup> 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 d'ela 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<sup>er</sup> 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.

**FICHIERS SOURCES**

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