

Don de congés à l'entreprise : un risque pour le droit au repos des salarié-e-s

par Travailler Au Futur



Une entreprise peut-elle demander à ses salariés de lui faire don de congés payés

Les réponses à vos questions



23 avril 2020

Par Manon Bourdot, cabinet BCL AVOCATES, Avocate au Barreau de la Seine Saint Denis.

Lire notre avertissement : <https://bit.ly/3a2fgEE>

Est-il légal qu'une entreprise demande à ses salariés de lui faire don de 10 jours de congés payés pour pouvoir assumer le complément des salaires des personnes en chômage



partiel ?

Il s'agit bien de don de congés et non de congés imposés.

L'entreprise affirme que ces dons seront anonymes et sur la base du volontariat.

L'entreprise n'a pas fourni aux instances représentatives ni aux salariés de documents visant à prouver que financièrement elle est en péril.



TAF LA REVUE

EST DISPONIBLE 10,50€

EN VERSION NUMÉRIQUE

<https://travailleraufutur.fr/>

TAF
TRAVAILLER AU FUTUR

Vous vous interrogez sur la licéité pour une entreprise de demander à ses salarié-e-s de faire don de 10 jours de congés payés sur la base du volontariat afin de payer le complément des salaires en chômage partiel, sans pour autant avoir la preuve de difficultés financières dans l'entreprise.

L'article 1^{er} de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 autorise temporairement les employeurs à déroger aux règles légales et conventionnelles en matière de congés payés et de jours de repos afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 (pour plus précisions, voir annexe 1 à ce sujet).

ARTICLES RÉCENTS

Le déconfinement jugera à la bataille pour du travail »

« Le travail en débat » n°1



Les ouvrières et ouvriers de la logistique ne sont pas des robots

BIBLIOGRAPHIE 1995/201...
QUELQUES LIVRES SUR LE TRAVAIL.

Travail. État des lieux – Bibliographie #1

RECHERCHE



Rien n'est dit dans l'ordonnance concernant le don de congés payés fait à l'entreprise, sur la base du volontariat.

Ce principe de don d'un jour non travaillé (férié, en l'occurrence) a été institué par la loi du 30 juin 2004 (loi votée à la suite de la canicule européenne de 2003). Cette journée dite de solidarité est une journée de travail supplémentaire (éventuellement fractionnée en heures), non rémunérée pour les salarié-es et destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est obligatoire et ne repose pas sur le volontariat.

Par une loi du 9 mai 2014, le législateur a voulu offrir aux salarié-e-s la possibilité de donner des congés payés ou de repos (RTT, jours issus du compte épargne temps...) à des collègues de travail, dans des conditions spécifiques. Cette loi autorise ainsi les salarié-e-s du secteur privé à faire don de jours de repos à des collègues dans l'entreprise assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave. Cette loi a ensuite été étendue par un décret du 9 octobre 2018 aux agents du secteur public.

Ces dernières semaines, plusieurs entreprises ont ouvert à leurs salarié-e-s, par voie d'accord collectif, la possibilité de faire don de congés payés ou jours de repos pour aider le personnel soignant. Concrètement, les salarié-e-s peuvent décider de faire don d'un de leur jour de congé ou de repos durant lequel ils ou elles travailleront. Le jour de repos/congé sera déduit du bulletin de salaire et le montant de la journée travaillée sera ensuite reversé aux caisses de solidarités pour les soignant-e-s.

On peut citer dans les entreprises participant à ce projet le groupe Pasteur Mutualité, la Matmut, le groupe Havée ou encore l'URSSAF.

Votre question est toutefois différente de celle évoquée ci-dessus car dans votre hypothèse, le don de congé ou jour de repos serait destiné à votre entreprise (et non pas aux soignant-e-s), afin de financer le complément des salaires en chômage partiel.

Vous ne précisez pas dans votre question si votre employeur entend mettre en œuvre ce dispositif par la voie d'une décision unilatérale ou par la voie d'un accord collectif.

A supposer que ce soit par décision unilatérale de l'employeur, il ressort des dispositifs légaux préalablement évoqués (loi du 30 juin 2003 et du 9 mai 2014) que le don de congé est limitativement prévu et strictement encadré par la loi (dans le cadre de la journée de solidarité pour les personnes âgées dans le premier cas et uniquement sur la base du volontariat pour des collègues ayant des enfants gravement malades dans le second).

Les ordonnances de mars 2020 (voir annexe 1) autorisent par ailleurs les employeurs à imposer des jours de congés payés et de repos à certaines conditions. En revanche, rien n'est prévu dans ces ordonnances concernant la donation de jours de congés (à quel titre que ce soit).

Ainsi, a contrario, compte tenu du silence de la loi et des ordonnances de mars 2020 sur le sujet, il convient à notre sens d'exclure toute possibilité d'initiative unilatérale de l'employeur sur ce point, a fortiori dans un domaine d'ordre public tel que celui fondamental du droit au repos des travailleuses et travailleurs.

L'hypothèse d'un accord collectif semble à notre sens plus envisageable, notamment en ce que les partenaires sociaux se sont vu accorder ces dernières années de plus en plus de pouvoir dans l'entreprise pour conclure des accords dérogatoires en matière de temps de travail.

Cette seconde hypothèse se rapproche de la situation ayant donné lieu à la signature d'un accord en avril 2020 au sein du groupe PSA entre l'employeur et certaines organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Les parties signataires ont conclu un accord imposant un don (obligatoire) de jours de congés payés, en échange d'un maintien de salaire à 100 % pour tous les salarié-e-s de l'entreprise.

En effet, la convention collective de l'automobile ne prévoyait le maintien de salaire à 100 % que pour les cadres et agents de maîtrise en forfaits-jours. De fait, la catégorie des ouvriers et employés ne pouvait bénéficier que du minimum légal du chômage partiel soit 84 % nets de la rémunération.

Afin de maintenir une rémunération à 100 % pour l'intégralité des salari-é-e-s, l'accord met en place un fond de solidarité, abondé par les « dons » de congé des salarié-e-s. L'abondement stipulé dans l'accord se fait à hauteur de :

- 2 jours de congés pour les cadres et agents de maîtrise
- 1 jour de congé pour les ouvriers et employés.

PSA s'engage en échange à abonder le fond de solidarité pour garantir le restant dû de toutes les rémunérations à hauteur de 100 %. Le prélèvement du ou des jours de congés doit se faire en priorité sur les jours de congés payés puis ensuite sur les congés d'ancienneté, congés RTT et enfin des congés du compte épargne temps.

A notre sens, il convient de garder à l'esprit les points suivants en cas d'accord sur un don (volontaire ou non) de congés par les salariés :

D'une part, l'accord conclu doit conserver un équilibre dans ses contreparties. Au sein du groupe PSA, le principe de l'accord conclu (qui est critiquable à certains égards, comme nous le verrons par la suite) vise en principe un maintien de la rémunération à 100 %, au-delà du minimum légal, notamment pour les catégories les plus précaires de l'entreprise (à savoir les ouvriers et employés).

Cet accord semble donc équilibré, a minima sur l'existence de contreparties.

En outre, une donation de 10 jours de congés payés (tel qu'évoqué dans votre question) nous semble excessive. L'employeur doit assurer aux salarié-e-s un droit au repos, garanti en France et au niveau européen. Les salarié-e-s

X

Rechercher...



- [À lire](#)
- [Vos Droits](#)
- [Contactez-nous](#)
- [S'abonner](#)



privé)garantit à chaque travailleur un droit à congé annuel de quatre semaines.

A tous ces égards, un don de 10 jours de congés payés nous semble donc excessif.

Enfin, plusieurs réserves existent au sujet de l'accord signé au sein du groupe PSA avec les organisations syndicales représentatives (à l'exception de la CGT) :

D'une part, PSA déclarait sur son site avoir réalisé un profit net records de 3,2 milliards d'euros en 2019. En cette période de crise sanitaire mondiale, les salarié-e-s de

l'entreprise sont mis à contribution dans cet accord à raison d'un ou deux jours de congés payés selon leur catégorie professionnelle. Cet effort semble donc minime. Néanmoins, le chômage partiel est épuisant psychologiquement et physiquement pour la majorité de la population, qui se retrouve confinée avec des enfants, dans des logements parfois très étroits et durant une période qui semble pour tout le monde anxiogène.

Les jours de repos des salarié-e-s sont donc à notre sens plus nécessaire que jamais.

D'autres solutions auraient pu être envisagées avant d'arriver à un tel accord.

Ainsi, notre ministre de l'économie a suggéré du bout des lèvres la redistribution des dividendes des actionnaires au titre de la solidarité nationale. Une telle solution aurait pu être envisagée au sein du groupe PSA (qui va redistribuer 1,1 milliards d'euros de dividende au titre de l'année 2019), afin de garantir le maintien des rémunérations des travailleurs et travailleuses, qui produisent les richesses du premier groupe automobile mondial.

Je vous invite à cet égard à lire sur le sujet le communiqué du syndicat des Avocats de France et à écouter l'interview de notre Consœur Isabelle Taraud, membre du SAF (voir annexe 2 et 3).

La baisse (provisoire, ou non) des rémunérations des dirigeants pourrait également être envisagée comme solution avant de demander aux salarié-e-s de fournir des efforts, qu'ils vont de toute façon être obligés de produire dans les mois et années à venir. Certaines entreprises ont d'ailleurs affiché publiquement ce choix avant de demander aux salarié-e-s de fournir des efforts sur leur temps repos (et donc, au bout du compte, de leur santé physique et mentale).

Pour conclure, la voie des accords collectifs pour encadrer le don de congés au titre de la solidarité (nationale ou dans l'entreprise) va manifestement être empruntée par de nombreuses entreprises. Pour autant, la légalité de tels accords reste à notre sens très fortement critiquable au regard de la nature impérative de la protection de l'état de santé à laquelle participe la législation sur les congés payés. Les institutions représentatives du personnel devront donc rester très vigilantes sur cette question, a fortiori si l'employeur n'a communiqué aucune information sur la santé financière de l'entreprise, comme cela semble être le cas dans votre entreprise d'après vos informations.

Nous l'avons vu, il existe, surtout au sein des grands groupes, d'autres options qui permettraient aux salarié-e-s de ne pas avoir à choisir entre la solidarité (aussi généreuse soit elle) et leur santé physique et mentale. Il serait préférable d'envisager celles-ci avant de recourir à de telles solutions.

Annexe 1 : En quelques mots, voici les dispositions prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020 concernant les dispositions portant sur les congés payés et jours de repos :

D'une part, un accord (d'entreprise ou, à défaut, de branche) peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés ouvrables (soit une semaine de congés payés) à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un-e salarié-e, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. L'employeur peut également modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

D'autre part, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer ou modifier (sans avoir

besoin de passer par un accord collectif) les journées de RTT, jours de repos ou jours figurant dans le compte épargne temps (CET), dans la limite de 10 jours, tout jour confondu.

Dans toutes les hypothèses susvisées, l'employeur doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

Ces deux dispositions (imposer jusqu'à 6 jours de congés si un accord collectif est conclu en ce sens et 10 jours de repos au bon vouloir de l'employeur) sont cumulables. De fait l'employeur peut imposer jusqu'à 16 jours aux salarié-e-s de l'entreprise si les conditions sont réunies.

Annexe 2 : Le coup de colère de l'avocate Isabelle Taraud : « Halte à l'indécence de la distribution des dividendes en cette période ! »

Annexe 3 : En pleine crise du covid-19 : halte aux inconcevables et indécentes distributions de dividendes



Partager sur [f](#) [t](#) [in](#)



Travailler Au Futur

1 Comment



Debeir

26 avril 2020 - 11 h 37 min




Considérer que les salariés sont des partenaires de l'entreprise est une aberration. Pendant cette période de confinement, il est clairement démontré que sans ses salariés une entreprise n'existent pas, puisqu'elle ne peut rien produire et ce même si le carnet de commandes est plein, comme Toyota par exemple. Le salarié est donc bien constitutif de l'entreprise. Il faut par contre discerner l'entreprise et sa direction.

Répondre

Leave A Comment

Enregistrer mon nom, mon e-mail et mon site web dans le navigateur pour mon prochain commentaire.

- **Directeur de la publication** : Patrick Le Hyaric
- **Coordinateur éditorial** : Valère Staraselski
- **Coordinateur de la plateforme coopérative** : Fabrice Savel.

 01 49 22 72 72
 redaction@travailleraufutur.fr
 Travailler au Futur - SHN 5, rue Pleyel, immeuble Calliope, 93528 Saint-Denis CEDEX.

- **Service aux abonnés** : relationlecteur@travailleraufutur.fr
Tél : 09 88 99 47 80.
- **Vente en kiosques** : Agence Boconseil
oborscha@boconseilame.com
Tél : 09 67 32 09 34.
- **Organisation des événements et forums** : Sylvère Magnon. Publicité : Comédiance.
Tél : 01 49 22 74 43