



**CROS**  
GRAND EST



**CROS**  
BOURGOGNE  
FRANCHE-COMTÉ

## COVID-19 : Congés payés, RTT et Heures supplémentaires/complémentaires

En réponse à la crise sanitaire que nous traversons actuellement, due à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a été amené à prendre des mesures dans le domaine du droit social.

Par la présente, les informations concernant les congés payés et les jours de réduction du temps de travail (JRTT) vous sont présentées de manière succincte.

### **I. Les congés payés**

*Mon employeur peut-il agir sur mes congés payés ?*

L'employeur est compétent pour déterminer :

- La période de prise des congés ;
- L'ordre des départs, en prenant en compte un certain nombre de critères (situation de famille, activité chez un ou plusieurs autres employeurs).

#### **Article L. 3141-16 C.T**

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

- 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.**

Ainsi, en cas de circonstances exceptionnelles, comme il en est question à ce jour, l'employeur **peut modifier** l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

#### **Concernant les congés payés fixés :**

L'employeur peut décider de changer la date des congés payés posés, notamment pour couvrir la période de vigilance. L'employeur n'est tenu par aucune obligation vis-à-vis de son salarié qui sollicite un report des congés payés.

**Le report de congés payés déjà posés se fera donc par accord mutuel des parties.**

Si l'employeur ne donne pas son accord, les congés payés seront maintenus et décomptés.

#### **Concernant les congés payés à venir :**

Un employeur **ne peut pas imposer à ses salariés de prendre des congés payés.**

#### **CROS GE**

Siège social : Maison Régionale des Sports  
13, rue Jean Moulin – CS 70001  
54510 TOMBLAINE  
[nathalieruiz@franceolympique.com](mailto:nathalieruiz@franceolympique.com)  
[lydiebertrand@franceolympique.com](mailto:lydiebertrand@franceolympique.com)

#### **CROS BFC**

Siège social : CREPS Dijon  
19, rue Pierre de Coubertin  
21 000 DIJON  
[Servicejuridique.bfc@franceolympique.com](mailto:Servicejuridique.bfc@franceolympique.com)



### *Le télétravail a-t-il un impact sur l'acquisition de mes congés payés ?*

Le télétravail est une forme particulière d'organisation du travail qui permet à un salarié **d'effectuer les missions qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur**, par le biais des technologies de l'information et de la communication (ordinateurs portables, téléphones portables, système de visioconférence...).

Ainsi, le salarié placé en télétravail **bénéficie des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail** dans les locaux. Il bénéficie des mêmes droits à congés payés.

Par conséquent, le salarié acquiert normalement ses droits à congés payés.

### *Placé en activité partielle, qu'en est-il de mes congés payés ?*

**La mise en activité partielle d'un salarié n'impacte pas l'acquisition de ses congés payés.** La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

De ce fait, le salarié acquiert normalement ses droits à congés payés.

Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Si l'employeur place son salarié en activité partielle jusqu'à la fin du mois de mai et que le salarié a acquis des congés payés qu'il n'a pas encore pris, **il peut solliciter son employeur pour se voir octroyer un report des congés payés acquis et non pris sur la période de référence suivante.**

Par principe, les congés doivent être pris annuellement et le report d'une année sur l'autre est exclu. Toutefois, il est possible que le report des congés payés d'une année sur l'autre constitue un usage au sein de la structure. Dans ce cas, le salarié peut en réclamer l'application.

Si tel n'est pas le cas, le salarié qui n'a pas fait de demande concernant ses congés payés avant la période de référence en perd le bénéfice. A contrario, si l'autorisation de poser ses congés acquis n'a pas été donnée par l'employeur, ce dernier devra les indemniser au salarié.

## **II. Les jours de RTT (concernant les salariés en forfait en jours)**

### *Mon employeur peut-il agir sur mes jours de réduction du temps de travail ?*

Les jours de réduction du temps de travail sont habituellement institués par un accord qui fixe les modalités de modification du calendrier de prise, le délai de prévenance à respecter ainsi que la possibilité accordée à l'employeur de les imposer.

Il faut donc se référer à cet accord pour savoir si l'employeur peut imposer la prise des jours de réduction du temps de travail ou non.

En tout état de cause, en l'absence d'un tel accord, il est conseillé de recueillir l'accord du salarié pour la prise de ses jours de réduction du temps de travail.

#### **CROS GE**

Siège social : Maison Régionale des Sports  
13, rue Jean Moulin – CS 70001  
54510 TOMBLAINE  
[nathalieruiz@franceolympique.com](mailto:nathalieruiz@franceolympique.com)  
[lydiebertrand@franceolympique.com](mailto:lydiebertrand@franceolympique.com)

#### **CROS BFC**

Siège social : CREPS Dijon  
19, rue Pierre de Coubertin  
21 000 DIJON  
[Servicejuridique.bfc@franceolympique.com](mailto:Servicejuridique.bfc@franceolympique.com)



### *Le télétravail a-t-il un impact sur l'acquisition de mes jours de réduction du temps de travail ?*

Le salarié placé en télétravail bénéficie des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il bénéficie donc du même droit à réduction du temps de travail dont il bénéficiait lorsqu'il était sur son lieu de travail.

### *Placé en activité partielle, qu'en est-il de mes jours de réduction du temps de travail ?*

Le jour de réduction du temps de travail correspond à une modalité d'aménagement du temps de travail qui permet à l'employeur de maintenir l'horaire de travail hebdomadaire à 39 heures avec compensation des heures travaillées entre 35 heures et 39 heures sous forme de jour de repos supplémentaire.

Si la mise en activité partielle conduit à ne plus effectuer d'heures entre 35 heures et 39 heures, cette perte d'horaire n'est pas indemnisable. En effet, en activité partielle, seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Sauf disposition contraire, le bénéfice de la demi-journée de repos correspondante est également perdu car il correspond à une compensation des heures effectuées entre 35 et 39 heures.

## **III. Quid de l'utilisation des heures supplémentaires/complémentaires**

### *L'employeur peut-il utiliser les heures supplémentaires du salarié ?*

Les salariés dont le temps de travail est annualisé peuvent avoir cumulés des heures supplémentaires, créditées dans le compte individuel du salarié. C'est l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction et de contrôle, qui fixe les périodes de récupération du temps de travail.

Ainsi, il est possible, dans le cadre de cette modulation, de prévoir qu'une période est en récupération et ainsi permettre le maintien de la rémunération du salarié et respecter le temps de travail annuel fixé au contrat de travail.

### *Quelles conséquences sur le nombre d'heures annuel à réaliser dans le cadre d'une annualisation du temps de travail ?*

Selon les dispositions de la convention collective nationale du Sport<sup>1</sup>, sur une période annuelle, la durée de travail, pour un temps plein, ne pourra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondante. C'est l'employeur qui a la maîtrise des heures sur l'année.

---

<sup>1</sup> Article 5.2.3 CCNS

#### **CROS GE**

Siège social : Maison Régionale des Sports  
13, rue Jean Moulin – CS 70001  
54510 TOMBLAINE  
[nathalieruiz@franceolympique.com](mailto:nathalieruiz@franceolympique.com)  
[lydiebertrand@franceolympique.com](mailto:lydiebertrand@franceolympique.com)

#### **CROS BFC**

Siège social : CREPS Dijon  
19, rue Pierre de Coubertin  
21 000 DIJON  
[Servicejuridique.bfc@franceolympique.com](mailto:Servicejuridique.bfc@franceolympique.com)



**CROS**  
**GRAND EST**



**CROS**  
**BOURGOGNE**  
**FRANCHE-COMTÉ**

Toutefois, la convention collective nationale du sport prévoit des hypothèses de modifications exceptionnelles<sup>2</sup>.

**En cas de survenance de circonstances exceptionnelles** rendant impossible le respect de l'horaire programmé, **l'employeur peut modifier l'horaire de travail** sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un jour.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail ainsi que les salariés concernés de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire.

**L'indemnisation au titre de l'activité partielle peut être sollicitée pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée**, conformément aux articles R. 5122-26 et suivants du code du travail.

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la base prévue au contrat.

**Les heures d'activité partielle ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif car le contrat de travail du salarié est suspendu. Aussi, il n'est pas possible de comptabiliser les heures en activité partielle.**

**Elles seront déduites du nombre annuel d'heures à réaliser, à savoir :**

$1575 + 7$  (journée de solidarité) – nombre d'heures en activité partielle = Nombre d'heures à réaliser sur l'année

---

<sup>2</sup> Article 5.2.3.3. CCNS

**CROS GE**

Siège social : Maison Régionale des Sports  
13, rue Jean Moulin – CS 70001  
54510 TOMBLAINE  
[nathalieruiz@franceolympique.com](mailto:nathalieruiz@franceolympique.com)  
[lydiebertrand@franceolympique.com](mailto:lydiebertrand@franceolympique.com)

**CROS BFC**

Siège social : CREPS Dijon  
19, rue Pierre de Coubertin  
21 000 DIJON  
[Servicejuridique.bfc@franceolympique.com](mailto:Servicejuridique.bfc@franceolympique.com)