



Notice explicative relative à l'arrêt n° 892 du 6 juillet 2022 Pourvoi n° 21.15-189 – Chambre sociale

La chambre sociale était, pour la première fois, saisie d'une question d'interprétation des articles 2 à 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2022, portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos. Ces dispositions ont permis aux employeurs, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifiait, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, d'imposer aux salariés, nonobstant les dispositions légales ou conventionnelles applicables, de prendre des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par une convention de forfait ou de jours de repos résultant de l'utilisation des droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié. Ils ont également autorisé l'employeur à modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos déjà fixées. Le nombre de jours concernés était limité à dix.

Ces dispositions ont fait l'objet par les juges du fond d'une interprétation diamétralement opposée. Le juge de première instance a jugé que les articles 2 et 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 devaient être interprétées comme laissant à l'ensemble des entreprises, et non aux seules entreprises justifiant de difficultés économiques particulières en lien avec l'épidémie de covid-19, la possibilité de recourir à ces dispositions. Au contraire, la cour d'appel a retenu que l'employeur devait rapporter la preuve des difficultés économiques liées au covid-19, ce qui, selon elle, n'était pas le cas dans l'espèce soumise.

La chambre sociale censure l'arrêt de la cour d'appel et écarte les deux interprétations successivement adoptées par les juges du fond.

Elle juge que le recours aux mesures prévues par les articles 2 à 4 de l'ordonnance n'est pas limité à la seule situation de difficultés économiques, notamment telles qu'elles sont définies en matière de licenciement économique, ou aux problèmes de trésorerie.

La chambre sociale estime que ces dispositions peuvent être mobilisées par l'employeur lorsque la crise sanitaire a un retentissement sur le fonctionnement de l'entreprise. Elle admet que les difficultés d'organisation du travail en lien avec la crise sanitaire puissent constituer un motif suffisant pour recourir à ces mesures dérogatoires.

La chambre sociale reprend ensuite la règle de preuve habituelle lorsque l'employeur entend mobiliser un dispositif dérogatoire au droit commun : il lui incombe de prouver la réalité du retentissement de la crise sanitaire sur le fonctionnement de l'entreprise, sans que le juge puisse substituer son appréciation à celle de l'employeur sur le choix de recourir à ces mesures dérogatoires si cette preuve est rapportée.

Enfin, la chambre sociale a assuré l'articulation des dispositions des articles 2 à 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 avec celles de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, instaurant un dispositif d'activité partielle pour certains salariés ne pouvant reprendre le travail à l'issue de la période de confinement.

Ce dispositif concernait les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au SARS-CoV-2, ceux partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ou, encore, ceux parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Jusqu'à la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020, ces salariés étaient placés en arrêt-maladie et percevaient les indemnités journalières. En créant un nouveau dispositif d'activité partielle, la loi a transféré la charge financière de cette indemnisation de l'assurance-maladie à l'État. Il s'agit d'un régime d'activité partielle spécifique fondé sur la situation personnelle de ces salariés.

La chambre sociale considère qu'un employeur de salariés relevant de cette situation particulière n'était pas tenu de recourir à l'activité partielle, et ainsi à la solidarité nationale, et pouvait décider d'assurer le maintien de la rémunération et des avantages découlant du contrat de travail, malgré l'impossibilité de travailler des salariés.

Toutefois, dans ce cas, l'employeur ne pouvait alors appliquer à ces salariés, au motif qu'ils étaient dans l'impossibilité de travailler, les dispositions des articles 2 à 4 de

l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 et leur imposer la prise de jours de repos. En effet, ces dernières mesures visent à répondre à la situation concrète de l'entreprise et ne sauraient être mobilisées en raison de la situation personnelle de certains salariés dans l'impossibilité de travailler. L'employeur ne peut pas décider de la cause de suspension du contrat de travail lorsque celle-ci est commandée par la situation personnelle du salarié.