

COVID-19**FICHE
PRATIQUE #3**

DATE DE RÉDACTION : 26 MARS 2020

Congés payés

De quoi parle-t-on ?

L'employeur peut déroger au code du travail pendant la période d'urgence sanitaire et imposer des congés (maximum 10) à ses salariés sans respecter le délai de prévenance d'un mois. Il s'agit de moduler les dates des vacances pour que l'entreprise puisse s'adapter aux nouvelles conditions de travail tout en facilitant la continuité de l'activité.

Pour qui ?

Pour les entreprises travaillant dans les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale.

Comment ?

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche (par visioconférence), l'employeur peut fixer ou modifier les dates des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, avec un délai de prévenance d'un jour franc. Ces congés seront pris sur le solde des congés à poser avant le 31 mai 2020. L'entreprise devra en informer la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'ordonnance rend également possible, cette fois sans la nécessité d'un accord d'entreprise ou de branche, imposer jusqu'à dix jours de RTT ou de jours affectés à un compte épargne temps.

L'employeur peut fractionner les congés payés, suspendre temporairement le droit à un congé simultané de conjoints ou de partenaires travaillant dans une même entreprise.

Quand ?

Les mesures sont applicables immédiatement, mais ne peuvent s'étendre à des congés pris après le 31 décembre 2020.

En savoir plus ? legifrance.gouv.fr