



Avocats ■ Rechtsanwälte

## FAQ

à destination des employeurs pour faire face au Covid-19

Edition spéciale - Congés payés, RTT et jours de repos des salariés en forfait

Mise à jour le 7 avril 2020

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Sont présentées dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité de GGV Avocats - Rechtsanwälte.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires.

Les modifications opérées par rapport aux versions précédentes **sont surlignées en jaune**

## Table des matières

CONGES PAYES, RTT ET JOURS DE REPOS SALARIES EN FORFAIT.....	2
1. Puis-je imposer la prise de congés payés à mes salariés ou modifier les dates des congés déjà posés et si oui, à quelles conditions ? .....	2
<b>2. Puis-je fractionner les congés sans accord du salarié ?.....</b>	<b>3</b>
3. Est-on contraint d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des personnes pacsées travaillant au sein de l'entreprise ?.....	3
4. Puis-je imposer ou modifier unilatéralement la prise de jours de réduction du temps de travail (« RTT »), de repos (pour les salariés en forfait annuel en jours) et les jours de repos affectés sur un compte épargne-temps ? .....	3
5. <b>Le CSE doit-il être informé et consulté lorsque je décide d'imposer la prise de jours de congés ou de jours de repos ? .....</b>	<b>4</b>

### CONGES PAYES, RTT ET JOURS DE REPOS SALARIES EN FORFAIT

#### 1. Puis-je imposer la prise de congés payés à mes salariés ou modifier les dates des congés déjà posés et si oui, à quelles conditions ?

L'employeur peut être autorisé, par accord d'entreprise ou de branche, à décider la prise de congés acquis ou la modification des dates de congés posés – dans la limite de six jours de congés et en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc\*.

Cette possibilité concerne aussi bien les congés acquis à prendre avant le 31 mai 2020 mais également les congés acquis à prendre au cours de la période suivante.

Cette possibilité n'est cependant offerte que sur une période allant jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

*\* (délai de 24 heures à compter du lendemain du jour de la décision à l'exclusion de samedi, dimanche et jours fériés)*

## **2. Puis-je fractionner les congés sans accord du salarié ?**

A condition qu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoie, l'employeur peut fractionner les congés des salariés, sans avoir à recueillir leur accord.

Pour rappel, le fractionnement des congés consiste à faire prendre aux salariés des congés durant une période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril de chaque année. La 5<sup>ème</sup> semaine de congés n'est pas concernée par cette règle, les jours de congés correspondant à cette semaine pouvant être pris toute l'année.

Cette possibilité n'est cependant offerte que sur une période allant jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

## **3. Est-on contraint d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des personnes pacsées travaillant au sein de l'entreprise ?**

L'employeur peut être autorisé, par accord de branche ou d'entreprise, à fixer les jours de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Cette possibilité n'est cependant offerte que sur une période allant jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

## **4. Puis-je imposer ou modifier unilatéralement la prise de jours de réduction du temps de travail (« RTT »), de repos (pour les salariés en forfait annuel en jours) et les jours de repos affectés sur un compte épargne-temps ?**

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, et sans qu'un accord collectif ne soit nécessaire, l'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier unilatéralement la prise

- de jours de RTT acquis par le salarié ;
- de jours de repos prévus par la convention de forfait annuel en jours ou en heures du salarié (pour rappel, il n'existe pas de système d'acquisition des jours de repos pour les salariés placés dans cette situation);
- de jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié,

dans la limite de 10 jours au total.



Avocats ■ Rechtsanwälte

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc\*.

Cette possibilité n'est cependant offerte que sur une période allant jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

*\* (délai de 24 heures à compter du lendemain du jour de la décision à l'exclusion des samedi, dimanche et jours fériés)*

**5. Le CSE doit-il être informé et consulté lorsque je décide d'imposer la prise de jours de congés ou de jours de repos ?**

La décision d'imposer la prise de jours de congés ayant fait l'objet d'un accord collectif, je n'ai pas à en informer le CSE ni à le consulter.

En revanche, lorsque je décide d'imposer la prise de jours de repos, le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen.

L'avis du CSE peut néanmoins intervenir après que l'employeur ait imposé la prise de jours de repos. Dans ce cas, le CSE rend son avis dans un délai d'un mois à compter de cette information.