

Coronavirus Covid-19 : congés payés et RTT



La loi sur l'état d'urgence sanitaire qui vient d'être votée permet au Gouvernement d'assouplir certaines dispositions légales et conventionnelles du droit du travail mais que peuvent réellement faire les entreprises ?

Imposer des congés payés (en temps normal)

Pour rappel, en temps normal, vous pouvez imposer les dates de congés mais il y a une procédure à respecter et surtout des délais. Vous devez informer les salariés au moins un mois avant leur départ (Code du travail, art. D. 3141-6). Ce qui n'est évidemment pas adapté à la situation que nous vivons actuellement.

Modifier les dates de congés payés déjà validées (en temps normal)

Le Code du travail le permet. Mais attention, là encore, cela est soumis à certaines conditions. Sachez qu'en l'absence d'accord collectif, l'ordre et les dates de départ ne peuvent pas être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ en congés (Code du travail, art. L. 3141-16).

Il est possible de modifier l'ordre et les dates des départs moins d'un mois avant la date fixée, en cas de circonstances exceptionnelles.

Covid-19 : ce que la loi change

Il faudra qu'un accord d'entreprise ou de branche vous autorise à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de congés prévus par le Code du travail, votre convention collective et accords collectifs aujourd'hui applicables dans l'entreprise.

Exception est faite pour les très petites entreprises, sans syndicat, où l'employeur pourra consulter directement ses salariés.

Concernant cette exception, groupegz vous recommande la plus grande prudence et vous conseille de passer par un accord d'entreprise ou d'obtenir un accord individuel avec chacun de vos salariés.

Pour rappel, cette possibilité d'imposer ou de modifier les dates de congés est limitée à 6 jours ouvrables.

Imposer la prise de jours de RTT (en temps normal)

En temps normal, le fait d'imposer la prise des jours de RTT va dépendre des dispositions de votre accord d'entreprise.

En effet, certains accords prévoient qu'un nombre de jours de RTT soit imposé par l'employeur et que le reste soit posé à la libre initiative du salarié. Si vous disposez d'un tel accord, vous pouvez imposer la prise de jours de RTT en respectant les conditions imposées par votre accord.

Covid-19 : ce que la loi change

En effet, le projet de loi d'urgence prévoit que le Gouvernement pourra permettre, par ordonnance, aux employeurs d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités prévues par le Code du travail, par les conventions et accords collectifs.

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 définitivement voté par le Parlement le 22 mars 2020 doit encore être publié au Journal officiel.