

## **Congés payés ce que permet l'ordonnance : un régime exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2020**

### **Congés payés**

Pour imposer ou modifier les dates des congés payés des salariés, **l'employeur doit négocier un accord d'entreprise avec les organisations syndicales, ou être couvert par un accord de branche.**

L'employeur pourra **imposer ou modifier les dates de congés, dans la limite de 6 jours ouvrables, y compris avant la période d'ouverture pendant laquelle les salariés partent en congés.** L'employeur devra néanmoins respecter **un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à moins d'un jour franc.**

Le fractionnement des jours de congés **peut être décidé sans l'accord du salarié sans délai de prévenance.**

Par ailleurs, si deux salariés mariés ou partenaires d'un Pacs travaillent dans la même entreprise, l'employeur peut **suspendre leur droit à congé simultané** afin que l'un d'eux travaille si sa présence est indispensable.

### **Forfait jour, RTT : l'employeur peut imposer ses choix.**

**L'accord collectif n'est pas nécessaire pour modifier unilatéralement ou imposer les dates des jours de RTT et de jours de repos conventionnels** prévus dans le cadre d'un accord aménageant le temps de travail sur une période supérieure à une semaine (articles L. 3121-41 et suivants du code du travail).

**La modification et l'imposition de jours de congés par l'employeur est également prévue dans le cadre des conventions de forfait et ce sans l'accord du salarié.** L'employeur doit néanmoins respecter le délai d'au moins un jour franc pour informer les salariés.

### **Compte épargne temps : de jours de repos imposables au salarié**

Par dérogation au code du travail et aux dispositions conventionnelles, **l'employeur peut imposer à un salarié d'utiliser son compte épargne temps (CET) pour prendre des jours de repos, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.** L'employeur doit respecter un **délai de prévenance d'un jour franc.**

**Au total, en tenant compte des jours RTT et des jours de CET, l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos. S'ajoutent à ces 10 jours les 6 jours de congés que l'employeur peut faire prendre à un salarié à la condition d'avoir préalablement négocié un accord collectif.**

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos*