

# Fiche pratique n°6

## Spécial Covid-19 – Les congés

Version du 30-03-2020

**! Attention cette fiche peut évoluer en fonction de l'actualité des accords d'entreprise.  
Demandez la dernière version à vos élus CGT**

### L'employeur peut-il reporter un congé déjà validé ?

**Oui** et il existe deux cas de figures.

- **Plus d'un mois avant les congés** : Ils peuvent être reportés.
- **Moins d'un mois avant les congés** : La date ne peut plus être modifiée « sauf » en cas de force majeure. Evidemment dans le contexte du COVID 19, le cas de force majeure est évident et vos managers peuvent déplacer sans limite vos congés **déjà posés**.
- **Important s'il vous est demandé de déplacer des congés prévus ultérieurement (exemple posés sur la période d'été) sur la période de confinement, contactez rapidement votre représentant syndical CGT.**

### Puis-je annuler un congé qui a été validé ?

**Oui mais !**

- Dans la FAQ traitant de l'épidémie de Covid 19 et émise par le groupe, la direction incite fortement les managers à ne pas annuler les congés et faisant de la non annulation un principe.
  - Pour autant, il vous est possible de demander cette annulation et nous vous conseillons de le faire au travers des outils maison « Lifebox ».
- La prise en compte de cette demande dépendra de l'avis de votre manager** et selon les conditions de fonctionnement du service elle pourrait être acceptée. Cela aura le mérite d'acter votre souhait d'annulation.

### Puis-je annuler un congé non validé ?

**Oui.** Via lifeBox > Mes congés > Sélectionné le congé à annuler > Puis cliquer sur annuler.

### Peut-on m'imposer un congé que je ne souhaite pas prendre ?

**Non à la date du 25-03-2020 (à suivre).**

La loi dite « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » validée par le parlement le 22-03-2020 et publiée au journal officiel le 24-03-2020 assouplit et encadre cette possibilité.

- L'employeur peut en cas d'épidémie déroger aux délais de prévenances et aux modalités de prises de congés définis par le code du travail mais il y a des limites :

« Les congés ne peuvent être modifiés ou imposés que dans la **limite de 6 jours ouvrables** et ces modalités ne sont applicables qu'en cas d'accord de branche ou d'entreprise »

**Au 30-03-2020 aucun accord n'était signé chez COVEA cette loi n'est donc pas applicable.**

## Références

La loi dite « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » :

[http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2766\\_texte-adopte-commission](http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2766_texte-adopte-commission)

FAQ Covea :

[https://one-net.covea.fr/site/leic\\_4735985/fr/faq](https://one-net.covea.fr/site/leic_4735985/fr/faq)

### **Lettre type à utiliser en cas de congés imposés.**

N'hésitez si vous le souhaitez à mettre en copie un élu CGT.

---

Madame, Monsieur, (au choix)

En réponse à votre demande du « *date* » portant dans le contexte des événements liés au Covid-19 sur la pose de congés à l'initiative de l'employeur.

Conformément à la loi dite « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » promulguée le 23 mars 2020.

Conformément à l'article 7-7 de cette loi spécifiant que :

- L'employeur peut imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables.
- Que cette clause est soumise à accord de branche ou d'entreprise.

Sachant qu'à ce jour, il n'existe aucun accord de branche ou d'entreprise liés à cette clause s'appliquant à notre entreprise.

Je vous confirme ne pas souhaiter poser les dits congés aux dates suggérées.

Vous remerciant pour la prise en compte de mon retour, je reste ainsi que ma(mon) représentant(e) syndical(e) disponible pour vous communiquer les textes complets sécurisant nos échanges.

Bien cordialement

---