



Fédération des entreprises
MEDEF NC
L'ESPRIT D'ENTREPRISE,
L'ESPRIT D'AVENIR.

Nouméa, le 23 mars 2020

CONGES

A défaut de mise en place du télétravail, l'employeur peut agir sur les congés du salarié

L'employeur peut, en effet, décider de modifier les dates de congés déjà posés par le salarié, comme le lui permet le code du travail en cas de circonstances exceptionnelles ; ce qui revient à mettre le salarié en congé pour qu'il reste chez lui, pendant la période de confinement et pour la durée du congé.

En Métropole, si aucune des deux solutions (télétravail ou congés) ne peut être retenue, le salarié peut contacter l'autorité compétente via un médecin habilité par l'agence sanitaire, pour que lui soit établi un arrêt médical correspondant à la durée d'isolement préconisée. Par le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020, le salarié peut bénéficier d'une indemnisation à 100% au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale sans jour de carence (dispositif mis en place suite aux risques d'épidémie...).

En Nouvelle-Calédonie, la question de ce dispositif n'est pas encore à l'ordre du jour.

Nous vous tiendrons informer des évolutions sur ce sujet.

Peut-on imposer au salarié de prendre des congés ?

La réponse est négative sauf si le salarié avait déjà posé des congés payés. La demande de l'employeur vise ici à permettre au salarié de ne pas subir de perte de salaire, s'il ne peut pas être placé en télétravail.

Les congés ont déjà été provisionnés par l'employeur, donc l'indemnité de congés payés est déjà prévue dans les comptes de l'entreprise. Il est important que cette problématique soit bien comprise par le salarié ayant un solde positif de congés payés.

L'employeur peut proposer au salarié de prendre leurs congés payés, pour éviter une perte de salaire immédiate jusqu'au paiement d'un éventuel chômage.