Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Congé supplémentaire de naissance : les 4 mesures à retenir



À quelques mois de l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance, prévue le 1er juillet 2026, le Gouvernement publie un projet de décret très attendu sur ses modalités d'indemnisation. Un enjeu majeur pour les services RH, alors que ce nouveau droit, créé par la LFSS 2026, introduit un dispositif inédit, distinct des congés parentaux existants. Montant des indemnités journalières, conditions d'ouverture des droits, non-cumul avec d'autres prestations… ce texte apporte des précisions déterminantes, mais soulève aussi des questions pratiques pour les employeurs en matière de gestion de la paie et d'articulation avec les dispositifs existants. Tiphaine Mollier, juriste en droit social, pour les Éditions Tissot propose un décryptage opérationnel des 4 mesures clés à anticiper, pour aider les professionnels RH et juridiques à sécuriser leurs pratiques avant l'entrée en vigueur.

Le compte à rebours est lancé. À compter du 1er juillet 2026, un nouveau congé supplémentaire de naissance entrera en application. Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce dispositif, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption, ouvre à chacun des deux parents un droit propre, indemnisé et protecteur. Ses modalités d'application doivent encore être précisées. Un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

projet de décret précise les règles relatives à l'indemnisation des salariés. Bénéficiaires, durée, modalités de prise, rémunération et protection du contrat : voici les 4 mesures essentielles à retenir.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 institue un congé supplémentaire de naissance, qui s'ajoute aux dispositifs existants en matière de parentalité. Initialement prévue au 1er janvier 2026, son entrée en application est reportée au 1er juillet 2026. Le texte prévoit toutefois une extension du bénéfice du congé aux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux parents d'enfants nés avant cette date lorsque la date prévisionnelle d'accouchement était fixée à compter du 1er janvier 2026. Ces parents pourront bénéficier du congé indemnisé dans les neuf mois suivants le 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Un droit ouvert à chacun des deux parents
Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à chacun des deux parents, pour chaque naissance ou adoption. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, avec une mise en œuvre opérationnelle au 1er juillet 2026.
Chaque parent bénéficie d'un droit individuel, qu'il peut exercer indépendamment de l'autre parent. Le salarié devra informer son employeur de la date de début du congé et de sa durée en respectant un délai de prévenance.

Une durée modulable et une prise flexible
Il s'agit d'un congé non obligatoire, laissé au choix du salarié.
Sa durée est de 1 ou 2 mois, selon l'option retenue.

Il peut être pris :

- en une ou deux périodes d'un mois ;
- simultanément ou en alternance entre les deux parents ;
- dans les 9 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Cette souplesse permet une organisation adaptée aux contraintes professionnelles et familiales.

Le congé supplémentaire de naissance peut s'articuler avec les autres congés existants. Il est rappelé qu'un congé parental d'éducation peut toujours être pris en amont ou à son issue.

Un projet de décret prévoit également la possibilité d'un retour anticipé du salarié en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Dans ce cas, le salarié doit avertir son employeur au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Une rémunération spécifique
Le congé donne lieu, sous conditions, à une indemnisation spécifique versée sous forme d'indemnités

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

journalières de Sécurité sociale (IJSS) calculées selon les modalités prévues pour le risque maladie :

- 70 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,7),
- 60 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,6), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Pour percevoir cette indemnité, le salarié doit justifier de 6 mois d'affiliation à la date de début du congé et remplir les conditions de cotisations (rémunération au moins égale à 1 015 fois le SMIC horaire) ou de durée de travail (150 heures sur 3 mois). Il doit également cesser tout travail salarié durant cette période.

À noter que les stagiaires sont aussi concernés : l'État ou la région leur garantira une indemnité de 70 % de leur gratification le premier mois et 60 % le second si le congé a lieu pendant le stage.
L'indemnisation ne peut pas se cumuler avec les allocations chômage, les indemnités journalières, l'accord proche aidant, le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant, etc.

Une suspension du contrat assortie d'une protection du salarié
Le congé supplémentaire de naissance entraîne une suspension du contrat de travail. La période est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Le projet de décret précise en outre que ces périodes ouvrent droit à des trimestres de retraite : un trimestre est décompté pour chaque période de 58 jours d'indemnisation.
Le salarié bénéficie en outre d'une protection contre la rupture du contrat pendant la durée du congé, renforçant la sécurisation juridique du dispositif.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026



Tiphaine Mollier. Crédit ; DR/LG/Linkedin

Les absences au travail ont-elles un impact sur les congés payés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026



Maladie, congé maternité… Tous les salariés seront un jour absents de leur travail pour un motif légitime. Mais quelles conséquences ces absences justifiées occasionnent-elles sur leurs droits à congés payés ? Amélie Gianino, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social, répond aux trois questions les plus fréquentes.

Qu'advient-il de mes congés payés si je tombe malade ou si je suis victime d'un accident ?
Lorsque vous êtes en arrêt de travail pendant vos congés payés, vous vous demandez certainement si vous pourrez profiter de ces congés à la fin de votre arrêt maladie ou s'ils sont malheureusement perdus.

Tout dépend de la date de début de votre arrêt maladie :

- si votre arrêt maladie a débuté avant que vous ne soyez en congés payés : les congés payés qui coïncident avec votre arrêt maladie seront reportés. Vous pourrez donc bénéficier de ces congés payés à la fin de votre arrêt maladie. Ces congés devront en principe être pris avant la fin de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés.
- si votre arrêt maladie a débuté au cours de vos congés payés : les congés payés qui coïncident avec votre arrêt maladie ne seront pas reportés. Vous cumulerez les indemnités journalières

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

de sécurité sociale avec une indemnité de congés payés versée par votre employeur. Celui-ci ne sera toutefois pas tenu de vous verser d'indemnité complémentaire liée à votre maladie.

Et si je suis absent pour un autre motif ?
Les congés payés que vous n'auriez pas pu prendre en raison d'un congé de maternité ou d'adoption sont reportés. Vous pourrez donc en bénéficier à l'issue de votre congé de maternité ou d'adoption.

Si vous décidez par la suite de prendre un congé parental d'éducation et que vous ne soldez pas vos congés payés en amont, vous pourrez en perdre le bénéfice selon votre date de reprise du travail :

- si votre congé parental prend fin avant l'expiration de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés : vous pourrez bénéficier des congés payés que vous n'avez pas utilisés avant le début de votre congé parental ;
- si votre congé parental prend fin après l'expiration de la période de référence fixée dans votre entreprise pour la prise des congés payés : les congés payés que vous n'avez pris avant le début de votre congé parental seront perdus.

En cas de mise à pied à titre conservatoire par votre employeur, vous devriez conserver le bénéfice de vos congés payés, ces deux périodes ne pouvant se superposer.

Est-ce que je continue à acquérir des congés payés pendant mes périodes d'absence ?
Vous acquérez des congés payés en contrepartie du travail effectif que vous fournissez pour votre employeur. Donc, lorsque vous ne travaillez pas, vous ne pouvez pas solliciter le bénéfice de congés payés.

Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés. Vous acquérez donc des congés payés pendant ces périodes au cours desquelles vous ne travaillez pas. Sont notamment concernées les absences suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- repos accordés en contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires ;
- RTT.

Les périodes d'arrêt maladie ne sont pas assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Vous n'acquérez donc pas de congés payés pendant ces périodes.
Si votre arrêt de travail est occasionné par un accident de travail ou par une maladie professionnelle, vous acquérez par contre des congés payés pendant une année.

A noter : les conventions collectives peuvent prévoir des droits plus favorables pour les salariés.

Par ailleurs, les tribunaux tendent à appliquer la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui comporte des dispositions beaucoup plus favorables pour les salariés. Elle permet en effet aux

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

salariés d'acquérir des congés payés pendant leurs périodes d'absence, notamment pour maladie, et de reporter les congés non pris, notamment en raison d'absences liées à une maladie ou à un congé parental.

Amélie Gianino, juriste aux Editions Tissot

Congés paternité : les femmes sont pour, les hommes beaucoup moins

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026



Alors que [la réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021] (avec une obligation et rallongement de la durée), un sondage réalisé pour le compte du cabinet de conseil indépendant de conception d'espaces de travail et d'organisation des modes de travail [Génie des lieux] fait apparaître que les femmes sont beaucoup plus favorable à ce dispositif que les hommes.

Un bon décret ? Oui… et non !

L'allongement du congé paternité ne fait pas l'unanimité chez les femmes et les hommes. En effet, si 67% des femmes interrogées trouvent que ce nouveau décret est une excellente idée, 61% des hommes pensent le contraire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Pensez-vous que le rallongement du congé paternité, porté de 14 à 28 jours est une bonne idée ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	53 %	67 %	39 %
Non	47 %	33 %	61 %

En cette période de télétravail et d'organisation professionnelle compliquée, 81% des Français avouent qu'ils profiteraient d'un congé paternité s'ils le pouvaient. En revanche 68% des hommes pensent que ce n'est pas un droit important alors que c'est le cas pour 71% des femmes. De même, 68% des hommes trouvent qu'actuellement prendre un congé de paternité aussi long serait abusé, ce que réprouvent 61% des femmes.

Si des collègues de votre bureau le prenaient par les temps qui courent, qu'en penseriez-vous ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Si je devais le prendre je le ferai aussi	81 %	89 %	73 %
C'est un droit important	52 %	71 %	32 %
C'est abusé vu que beaucoup sont en télétravail	48 %	29 %	68 %

Congé télétravaillé ?

Pour les femmes et les hommes qui se retrouvent actuellement en congé suite à une naissance, près de 78% déclarent qu'ils vont quand même télétravailler. Dans le détail, 42% feront un peu de home office et 36% énormément. Seulement 22% profiteront et s'occuperont pleinement de leur nouveau-né.

En congé de paternité allez-vous télétravailler ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui absolument	36 %
Oui un peu	42 %
Non pas du tout	22 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Crèche et garderie au travail !
Au-delà du congé de paternité ou de maternité, 81 % des Français aimeraient pouvoir disposer au sein de leur entreprise d'un service de garderie ou de crèche. Pour 3 % de chanceux, leur société propose déjà ce genre de service.

Après votre congé de paternité, aimeriez-vous que votre entreprise mette en place une crèche ou un service de garderie ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui absolument	81 %	86 %	75 %
C'est déjà le cas	3 %	3 %	4 %
Non pas du tout	16 %	11 %	21 %

Malheureusement, tout reste à faire car 77% des entreprises ne sont pas du tout adaptées pour recevoir des jeunes enfants et proposer ce genre de prestations.

Vos bureaux sont-ils adaptés ou adaptables pour accueillir ce genre de prestations ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui absolument	23 %	21 %	26 %
Non pas du tout	77 %	79 %	74 %

Moins ou plus long ?
A la question «Aimeriez-vous que le congé de paternité soit plus long encore ?», 56% des hommes déclarent vouloir le raccourcir alors que les femmes ne sont que 9% à être d'accord. Paradoxalement, 89% des femmes et 57% des hommes pensent que l'égalité entre les congés de maternité et de paternité permettrait de briser le tristement célèbre plafond de verre.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Aimeriez-vous que le congé de paternité soit plus long encore ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui un peu plus long	20 %	29 %	11 %
Non moins long	32 %	9 %	56 %
Pensez-vous que l'égalité entre congés maternité et paternité permettrait de briser le plafond de verre ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	73 %	89 %	57 %
Non	27 %	11 %	43 %

Des entreprises tournées vers l'aide aux parents

Sur un point, les femmes et les hommes sont unanimement d'accord : 74% des Français estiment que la mise en place de services liés à la parentalité est de la responsabilité de l'entreprise. Tout comme les sociétés qui proposent actuellement des 'pass coworking', la mise à disposition d'un 'pass crèche' serait un atout considérable qui inciterait 72% des Français à rejoindre ce genre d'entreprise. Dans le même esprit, 78% des hommes et 92% des femmes déclarent que les entreprises doivent proposer du matériel de puériculture aux salariés.

Pensez-vous qu'il va de la responsabilité des entreprises de mettre en place davantage de services en lien avec la parentalité ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	74 %	78 %	69 %
Non	26 %	22 %	31 %
Selon vous, une entreprise qui délivrerait un pass crèche (mêmes fonctionnalités qu'un pass Coworking) serait :			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Une entreprise que vous auriez envie de rejoindre (forcément ouverte sur les préoccupations des collaborateurs)	72 %	82 %	61 %
Une entreprise qui fait du "parentwashing" (qui profite de la sensibilité parentale)	28 %	18 %	39 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Au même titre que dans certaines entreprises où des véhicules sont mis à disposition pour l'usage personnel des collaborateurs, vous semblerait-il pertinent qu'elles mettent à disposition du matériel de puériculture (poussette, maxi cosy...) ?			
Réponses	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Oui	85 %	92 %	78 %
Non	15 %	8 %	22 %

**Méthodologie : enquête réalisée auprès de 2 906 personnes salariées et réparties sur l'ensemble du territoire français. Sondage effectué en ligne, sur le panel propriétaire Buzzpress France, selon la méthode des quotas, durant la période du 12 mai au 2 juin 2021. Toutes les informations mises en avant par les personnes interrogées sont déclaratives.*

Congé de paternité : nouvelles règles applicables à compter du 1er juillet 2021

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026



La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021 et à celles qui étaient prévues à partir de cette même date. Une partie du congé paternité devient obligatoire. Sa durée est également allongée.

La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant a été mise en place par la loi de financement de la Sécurité sociale 2021. Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1er juillet. Le droit au congé de paternité de l'accueil de l'enfant est ouvert au père, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. Les deux principales mesures de cette réforme sont l'allongement de la durée du congé de paternité et surtout une partie de ce congé qui devient obligatoire, sauf exception. Ainsi, pour les naissances prévues à partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, 32 en cas de naissances multiples.

Le congé est composé :

- **d'une période obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs immédiatement**

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

prise après le congé de naissance. Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, cette période de quatre jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs ;
- **d'une période de 21 jours calendaires fractionnable** (ou 28 jours en cas de naissances multiples).

Le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris, ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congés de 21 jours (ou 28) ont été fixés par décret.

Allongement du délai de prise du congé
Le décret allonge le délai durant lequel le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris.Ainsi, pour les naissances prévues jusqu'au 30 juin 2021, le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance, sauf exception.
Pour les naissances prévues à compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris dans les six mois suivant la naissance.

Il peut être reporté au-delà des six mois dans les cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le décès de la mère. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père dans une telle situation.

Communication de la date prévisionnelle d'accouchement
Le salarié doit respecter un délai de prévenance pour communiquer à l'employeur la date prévisionnelle de l'accouchement. Ce délai est d'au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement.
Mais si la naissance intervient avant cette date, le salarié peut, s'il le souhaite, débuter la ou les période(s) de congé au cours du mois suivant la naissance. Pour cela, il doit informer son employeur sans délai de son choix.

Fractionnement du congé de 21 jours (ou 28 jours)
La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.
Le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.
Sauf exception, il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance de trois jours ouvrables minimum et pendant la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours calendaires. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés. Attention, l'interdiction d'emploi n'est pas applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Source : *Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Jo du 12*

Isabelle Venuat – Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour Réso Hebdo Eco

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Isabelle Venuat

Congés et jours de repos : « il est possible d'imposer et de modifier leurs dates jusqu'au 30 juin 2021 »



Depuis fin mars 2020, une ordonnance permet aux entreprises d'imposer, sous certaines conditions, la prise de jours de congés et de repos, voire de modifier leurs dates lorsqu'ils sont déjà validés. Mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif devait prendre fin le 31 décembre 2020. Une nouvelle ordonnance prolonge cette faculté dans

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

la gestion des jours de congés jusqu'au 30 juin 2021.

Congés payés : dates imposées ou modifiées, congés fractionnés
Depuis le premier confinement, l'employeur peut imposer la prise de congés payés à ses salariés et modifier les dates de ceux déjà validées sans avoir à respecter les dispositions prévues par le Code du travail ou des accords collectifs (accord d'entreprise, convention collective).

Mais attention, cette possibilité est encadrée. Mise en place par une ordonnance du 25 mars 2020, elle est soumise à l'application d'un accord collectif qui autorise l'employeur, dans la limite de 6 jours de congés payés, et en respectant un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

- à décider de la prise de jours de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Un accord collectif peut également l'autoriser :

- à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux salariés conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

A l'origine, la période de congés imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Mais la loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire du 14 novembre 2020 habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, des mesures autorisant notamment les entreprises à imposer ou modifier les dates de congés payés et de jours de repos de leurs salariés en dérogeant aux dispositions légales. C'est donc sans surprise que le dispositif mis en place au printemps dernier est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

Jours de repos et de réduction de temps de travail
L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit également que l'employeur peut imposer les dates de prise des jours de RTT indépendamment des dispositions fixées par l'accord collectif applicable à son entreprise.
Certains accords prévoient qu'un nombre de jours de RTT est imposé par l'employeur et qu'un nombre de jours est laissé à la libre initiative du salarié.
En application de cette ordonnance, l'employeur peut déroger aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise et :

- imposer la prise, à des dates déterminées, de jours de repos au choix du salarié qu'il a acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Contrairement aux jours de congés payés, il n'est pas nécessaire de négocier un accord collectif pour imposer les jours de repos mais l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.
Les mêmes règles s'appliquent pour les jours de repos des salariés en forfait jours. L'employeur peut également imposer la prise des jours déposés dans le compte épargne-temps (CET).
Mais attention, le nombre total de jours de repos pouvant être imposés ou dont les dates peuvent être modifiées ne peut pas être supérieur à 10 jours.
A l'origine, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Mais également sans surprise, l'ordonnance publiée le 17 décembre 2020 prolonge cette période jusqu'au 30 juin 2021.

Par Isabelle Vénuat – Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot pour ResoHebdoEco www.reso-hebdo-eco.com

Sources : *Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, Jo du 17, art. 1*
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, Jo du 26

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026



OLYMPUS DIGITAL CAMERA