

# Intervention Club Génération Industrie

14 avril 2020



PHILIPPOT  
AVOCAT

# I. Articulation activité partielle et arrêt pour garde d'enfants (Questions-réponses du 3 avril 2020)



## I.

- **L'établissement a totalement fermé ou le salarié relève d'un service (une activité) totalement arrêté (plus personne ne travaille dans son service) :**
  - Principe :
    - Pas de cumul activité partielle et IJSS pour garde d'enfants
    - Donc l'arrêt ne se justifie pas
  - Si le salarié était déjà en arrêt avant le début de l'activité partielle de son service :
    - L'employeur doit signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.
    - L'Administration précise que l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.
    - Aucune prolongation ni aucun renouvellement de l'arrêt ne peut être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.

✓ *NB : Pour les arrêts de travail pour personnes vulnérables, qui sont automatiquement prolongés par l'assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur doit y mettre un terme et signaler la fin anticipée de l'arrêt.*
- **Le salarié travaille dans un établissement ou un service qui n'a pas totalement fermé et l'activité partielle ne résulte que d'une réduction du nombre d'heures travaillées :**
  - L'arrêt est justifié jusqu'au terme de l'arrêt en cours ;
  - Ensuite :
    - Soit l'arrêt de travail est prolongé ;
    - Soit le salarié reprendra partiellement le travail et sera en activité partielle pour les heures non travaillées.

✓ *Il faut entendre par « fermeture d'établissement », l'arrêt total de l'activité d'un établissement ou partie d'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (cf. Doc. technique DGEFP août 2013 fiche n° 5.3, G.).*



## II. Congés payés, RTT et CET



## II. A. Congés payés (1)

### 1. Avec un accord d'entreprise ou de branche (Ordonnance n° 2020-233 du 25 mars 2020)

L'employeur peut, si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit :

- Décider de la prise de jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de congé payés (congés payés acquis déjà posés).

Conditions :

- Une limite de 6 jours ouvrables par salarié.
- Respect d'au moins 1 jour franc de prévenance. La décision s'applique donc le surlendemain du jour où elle prise.
- La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

L'accord d'entreprise ou de branche peut également permettre à l'employeur :

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



## II.

### A. Congés payés (2)

#### 2. Sans accord d'entreprise ou de branche spécifique Covid-19

##### a. Les congés payés acquis ont déjà été posés : 3 hypothèses envisagées (1)

###### 1. Si le salarié a déjà posé des congés payés puis est en arrêt maladie

Le salarié qui n'a pas pu prendre des congés payés posés en raison d'un arrêt maladie survenant avant le départ en congés a le droit au **report** des congés. *NB : Sous l'influence du droit communautaire, la position constante de la Cour de cassation est la suivante : lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail (Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488 ; Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 07-41.446 ; Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-70.612).*

###### 2. Si le salarié a déjà posé des congés payés puis est placé en activité partielle

L'employeur n'indemniserà pas au titre de l'activité partielle les jours de congés payés acquis et déjà posés. Le salarié sera donc en congés payés.



## II.

### A. Congés payés (2)

#### 3. Si le salarié a déjà posé des congés payés puis est en arrêt pour garde d'enfants

- Soit on assimile l'arrêt pour garde d'enfants à un arrêt maladie ordinaire, notamment du fait du versement des IJSS :
  - On pourrait alors reprendre la solution classique du report des congés.
  - Il s'agit évidemment de l'option la plus favorable pour les salariés et donc la moins « contentieuse ».
- Soit on se fonde sur la raison originelle de la création de ce type d'arrêt : pouvoir garder les enfants :
  - Dans ce cas, les congés posés sont maintenus : l'arrêt garde d'enfants est suspendu le temps des congés payés posés et il pourra être repris à leur terme.
  - Il s'agit de l'option retenue par la CPAM :
    - Sur le site Ameli.fr : dans les conditions requises, il est indiqué : que ce type d'arrêt concerne « *les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants (télétravail notamment)* » <https://declare.ameli.fr/employeur/conditions>
    - Sur le forum du site ameli.fr de la CPAM, il est précisé que « *l'arrivée des vacances scolaires n'interrompt pas le droit à bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfants, en l'absence de toute solution alternative de garde (à la condition que le salarié ne soit pas en congés)* ». <https://forum-assures.ameli.fr/questions/2253424-coronavirus-arret-travail-garde-enfant#none>
- Conseils pour les RH : poser de nouvelles conditions lors du renouvellement de l'arrêt dérogatoire (sur le formulaire que doit remplir le salarié).



## II.

# A. Congés payés (4)

2.

**b. Les congés payés n'ont pas encore été posés (1)**

A titre liminaire : attention, tout dépend des règles propres à chaque entreprise, notamment s'agissant :

- Des périodes d'acquisition :
  - *L'article L3141-10 permet de le négocier la date de début de la période*
  - *A défaut, l'article R3141-4 prévoit deux périodes :*
    - *Du 1er avril au 31 mars pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés*
    - *Du 1er juin au 31 mai pour les autres*
- Des périodes de prise des congés acquis :
  - *L'article L3141-15 permet de le négocier*
  - *A défaut l'article L3141-16 permet à l'employeur après avis du CSE de définir la période de prise des congés*
  - *L'article L3141-13 précise que la période comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année*
- De l'ordre des départs pendant la période de prise :
  - *L'article L3141-15 permet de le négocier*
  - *A défaut l'article L3141-16 permet à l'employeur de le définir selon certains critères*
- Des délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs :
  - *L'article L3141-15 permet de les négocier*
  - *A défaut, l'article L3141-16 précise que l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.*



## II. A. Congés payés (5)

- 2.
- b. Les congés payés n'ont pas encore été posés (2)**
- Plusieurs situations peuvent être distinguées :
  - Les congés payés acquis entre le 1<sup>er</sup> juin 2018 et le 31 mai 2019 (dernière période d'acquisition) :
    - Le salarié doit les poser avant le 30 avril 2020 (dernier jour de la période de prise en cours de prise des CP allant du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 30 avril 2020).
    - L'entreprise peut le mettre en demeure de les poser avant le 30 avril 2020 en précisant qu'à défaut, ils ne seront pas reportés sur la période suivante.
  - Les congés payés acquis depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019 (période d'acquisition en cours) :
    - L'entreprise ne peut pas imposer la prise de ces congés avant l'ouverture de la période normale de prise soit à compter du 1<sup>er</sup> mai (prochaine période de prise).
    - Entre le 1<sup>er</sup> mai 2020 et le 30 avril 2021, le salarié devra, en fonction de ce qui a été convenu, soit les poser durant la période de fermeture de l'entreprise, soit par système de roulement avec les autres salariés.
  - Les congés qui n'ont pas encore été acquis à ce jour : il n'est pas possible d'imposer au salarié la prise de congés non encore acquis.



I.

## B. JRTT, jours de repos conventionnels, jours de repos des forfaits jours du CET (Ordonnance n° 2020-233 du 25 mars 2020)

De manière unilatérale, l'employeur peut, avec un délai de prévenance d'un jour franc :

- Imposer la prise de RTT et jours de repos conventionnels acquis, aux dates de son choix ;
- Imposer la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait, aux dates de son choix ;
- Imposer la prise de jours du CET
- Modifier les dates des jours déjà fixées

Conditions :

- Une limite totale de 10 jours par salarié.
- La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020.
- Information du CSE sans délai par tout moyen (Ordonnance du 1er avril 2020, art 7)
- Consultation du CSE obligatoire.
- L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté



### **III. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« prime Macron ») (Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020)**



### III. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- La **date limite** de versement est reportée du 30 juin au 31 août 2020 ;
- **Ouverture** aux entreprises dépourvues d'accord d'intéressement :
  - Elles pourront désormais verser cette prime exceptionnelle jusqu'à 1000€ exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.
- **Augmentation du plafond** d'exonération pour les entreprises ayant un accord d'intéressement en place ou qui en concluent un au plus tard le 31 août 2020 :
  - Elles pourront verser jusqu'à 2000€ de prime de pouvoir d'achat exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.
  - Les accords d'intéressement conclus après le 30 juin et au plus tard le 31 août 2020 bénéficieront du régime social et fiscal de faveur lié à l'intéressement (alors même qu'ils sont conclus courant de la seconde moitié de l'année).



### III. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- Elargissement des bénéficiaires :
  - La condition pour bénéficier de la prime qui était jusqu'à présent celle d'être lié par un contrat de travail ou d'être mis à disposition de l'entreprise (pour les intérimaires) à la date de versement est élargie.
  - Bénéficieront également de la prime les salariés liés par un contrat de travail et les intérimaires mis à disposition à la date de dépôt de l'accord d'entreprise sur cette prime exceptionnelle ou à la date de signature de la décision unilatérale de l'employeur sur le versement de cette prime.
- Un nouveau critère de modulation entre les bénéficiaires est créé : « les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 » :
  - L'idée de ce nouveau critère est de « récompenser », parmi les salariés qui ont continué à travailler, les salariés dont les conditions de travail ont été impactées. Il peut s'agir de récompenser ceux qui ont été spécifiquement exposés au risque de contamination mais aussi ceux qui seraient en télétravail ou dans des conditions de travail moins confortables.
  - Selon nous, une modulation qui entrainerait une distinction entre ceux ayant travaillé (télétravail ou autre) et ceux n'ayant pas travaillé devrait par préférence être réalisée sur le critère de modulation « *durée de présence effective du salarié pendant l'année écoulée* » (12 derniers mois avant la date de versement). Compte tenu du manque de précision du texte, il convient d'attirer l'attention des entreprises sur un risque de redressement URSSAF en raison de l'exclusion de certains bénéficiaires sur la base de ce critère, non pas en raison de leurs conditions de travail mais en raison de leur absence pendant la période. Le risque RH, en interne, reste faible si peu de salariés sont concernés ou si la prime versée est peu élevée.



# Merci pour votre attention !

*Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général, elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation préalable par un juriste ou le cabinet Philippot avocat.*

*Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel et de ne pas le reproduire sans l'autorisation de l'auteur.*

**Téléphone :**

06 60 85 41 84 / 03 67 70 03 90

**Bureau de Strasbourg :**

87 avenue des Vosges – 67000 Strasbourg

**Bureau de Mulhouse :**

36 avenue Roger Salengro – 68100 Mulhouse

**Site web, blog et inscription à la newsletter mensuelle du droit social :**

<https://philippotavocat.fr>



**P H I L I P P O T**  
AVOCAT

