



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Pôle Juridique Soci@L'Info

Février 2021



Covid 19 et Temps de Travail

Congés payés, CET, jours de repos, régime des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats courts, prêts de main d'œuvre... Les dispositions temporaires exceptionnellement prises en mars et en juin 2020 sont prolongées jusqu'au 30 juin 2021 afin de s'adapter aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie.

C'est ce qu'indique une ordonnance parue au Journal officiel du 17 décembre 2020 en application de la loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire.

Les congés ?

Jusqu'au 30 juin 2021, et sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut de manière exceptionnelle :

- Imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit 1 semaine de congés payés), en respectant un préavis d'au moins 1 jour franc (au lieu d'1 mois ou du délai prévu par un accord collectif). Il peut s'agir de congés acquis à prendre avant le 31 mai ou bien de congés acquis, mais à prendre avant même le début de la période où ils sont habituellement pris (soit, à compter du 1er juin)
- Fractionner des congés payés sans l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans une même entreprise

Covid 19 et Temps de Travail

Jusqu'au 30 juin 2021, et sans un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer au salarié, avec un préavis minimum d'1 jour franc, de prendre ou modifier :

- Les journées de réduction du temps de travail (RTT) ;
- Les journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année ;
- Les jours déposés sur le compte épargne-temps et en déterminer les dates lorsque les difficultés de l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles l'exigent.

L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos ou d'en modifier la date. Le salarié ne pourra pas prendre ces jours de congés au-delà du 30 juin 2021.

Contrats à durée déterminée, contrats de travail temporaire et prêts de main d'œuvre ?

Jusqu'au 30 juin 2021, il est possible d'adapter par un accord collectif d'entreprise les règles sur :

- Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire ;
- La succession de contrats courts sur un même poste de travail.

Jusqu'au 30 juin 2021, pour des prêts de main d'œuvre à but non lucratif, il est possible de :

- Conclure une convention de mise à disposition concernant plusieurs salariés ;
- Ne pas préciser les horaires d'exécution du travail dans l'avenant au contrat de travail. Il suffit que le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition soit indiqué dans l'avenant.

Périodes d'activité partielle : quelle prise en compte pour les droits à la retraite ?

Vous avez connu une période de chômage partiel et vous vous demandez son impact sur votre retraite ?

Les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 seront exceptionnellement prises en compte pour l'ouverture des droits à pension de retraite des assurés au titre du régime général (Cnav) et du régime des salariés agricoles (MSA) prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Cette disposition avait été prévue par la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Un contingent de 220 heures indemnisées est nécessaire pour valider un trimestre, dans la limite de 4 trimestres pour l'année 2020.

Les périodes d'activité partielle donnent également lieu à cotisations pour l'assurance veuvage, en plus des périodes habituellement prévues (toujours dans la limite de 4 trimestres).

La prise en compte de l'activité partielle est confirmée pour certains régimes spéciaux : marins, navigants aériens (pilotes, hôtesse et stewards), clerks de notaires, ouvriers de l'État, agents SNCF et RATP, assurés des industries électriques et gazières.

Textes de référence

- 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
- 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
- Rapport au Président de la République relatif à l'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
- Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

Rémunération d'un salarié en chômage partiel (activité partielle)

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % **de son salaire brut** par heure *chômée*, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

3

Cette indemnité ne peut pas être inférieure 8,11 € net ni supérieure à un plafond de 32,29 € par heure *chômée*.

L'indemnité est versée par l'employeur à la **date habituelle de versement du salaire**.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr

