

Flash social – paie « Covid-19 » : actualités du 22.06.2020

Nouvelle phase de déconfinement : activité partielle, contrats de travail et congés payés, voici les nouvelles mesures.

DECONFINEMENT PHASE 3 : NOUVELLES MESURES MODIFIANT LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DESTINEES A FAIRE FACE A L'IMPACT ECONOMIQUE DE LA CRISE SANITAIRE. (Source : Loi. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin)

1. Activité partielle

- Création d'un dispositif dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » ouvrant droit, jusqu'au 30 juin 2022, pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, à une majoration de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et de l'allocation d'activité partielle dans des conditions à fixer par décret ;
- Condition : accord collectif, contenant des engagements de maintien de l'emploi et validé par les Direccte ;
- Maintien des garanties complémentaires de protection sociale (prévoyance, décès, santé, retraite supplémentaire) même en présence de clause contraire ainsi que du régime social et fiscal favorable des contributions « employeur » pour la période entre le 12 mars et le 31 décembre 2020 ;
- Possibilité d'obtenir de reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues pour le financement des garanties de prévoyance jusqu'au 15 juillet 2020 ;
- Prise en compte des périodes d'activité partielle entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 pour l'ouverture des droits à retraite dans les régimes obligatoires de base selon des modalités à fixer par décret ;
- Possibilité de conclure un accord collectif permettant aux salariés placés en activité partielle sans maintien intégral de leur rémunération de monétiser des jours de repos, jusqu'à 5 jours (congés payés au-delà de 5 semaines, jours RTT, jours de repos des forfaits jours), afin de compenser la perte de rémunération liée à l'activité partielle ;
- Possibilité de conclure un accord collectif permettant à l'employeur d'imposer aux salariés placés en activité partielle avec maintien intégral de leur rémunération d'affecter des jours de repos (jusqu'à 5 jours) à un fonds de solidarité afin de compenser la diminution de rémunération des salariés n'ayant pas le maintien intégral de leur rémunération (application entre le 12 mars et le 31 décembre 2020).

2. Conclusion des contrats de travail

- Possibilité de déroger par accord d'entreprise aux dispositions légales sur la durée, le renouvellement et la succession des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire (fixation du nombre maximum de renouvellement, fixation des modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD et cas d'exclusion du délai de carence). Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Application de l'accord aux CDD et CTT conclus jusqu'au 31 décembre 2020 ;

- Assouplissement des conditions et modalités du prêt de main-d'œuvre : formalisme plus souple (une convention pour plusieurs salariés, avenant sans avoir à fixer les horaires), consultation du CSE possible un mois après la signature de la convention, possibilité de facturer le prêt de main d'œuvre en deçà des salaires et charges versés (application entre le 18 juin et le 31 décembre 2020).

3. Représentation du personnel

- Prorogation de la durée des mandats arrivés à échéance avant le 31 juillet 2020 (sauf prorogation par décret, au plus tard le 30 novembre 2020) des représentants des salariés au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction (élus ou actionnaires). Entrée en fonction des nouveaux représentants dans les au plus tard le 30 septembre 2020 ou à une date ultérieure fixée par décret.

4. Sur l'intéressement

- A compter du 19 juin 2020 : possibilité de mise en place de l'intéressement par simple décision unilatérale dans les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de représentants du personnel et de délégué syndical si elles n'appliquent ou n'ont conclu aucun accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de cette décision (C. trav., art. L. 3312-5 modifié. et L. 3347-1 créé par L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 18 : JO, 18 juin).

5. Travailleurs étrangers

- Allongement de la carte de séjour pluriannuelle des travailleurs saisonniers présents en France à la date du 16 mars 2020 jusqu'au 10 janvier 2021. Prolongation de la durée de validité des titres de séjour expirant entre le 16 mai et le 15 juin 2020, dans la limite de 180 jours.

CONGES PAYES : L'EMPLOYEUR PEUT LES « IMPOSER » MAIS SOUS CONDITIONS.

(Source : art. L. 3141-16 du code du travail / Ord..n° 2020-323 du 25 mars 2020, JO du 26)

Rappel : la période de prise des congés payés (CP) est fixée par les accords collectifs, ou à défaut, les conventions collectives. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cette disposition est d'ordre public. L'employeur ne peut y déroger.

En l'absence d'accord collectif :

- la période est fixée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE),
- l'ordre des départs après avis du CSE.

Après avoir recueilli les souhaits des salariés, l'employeur fixe l'ordre des départs en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille du salarié, et notamment des possibilités de congé de son conjoint, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- l'ancienneté ;
- la prise en considération d'une éventuelle activité chez d'autres employeurs. Cette exigence doit se traduire par une tentative de trouver un arrangement à l'amiable entre les différents employeurs du salarié ;
- dès lors qu'ils travaillent dans la même entreprise, les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié au moins 1 mois avant son départ en congés payés.

Les mesures dérogatoires suites aux ordonnances « COVID-19 :

Sans avoir à respecter les dispositions légales et conventionnelles précitées, il est possible :

- d'imposer la prise de congés payés (CP) dans la limite de 6 jours ouvrables et en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc ;
- de fractionner les CP sans recueillir l'accord du salarié et sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints ;
- de modifier des dates de CP déjà validées en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Conditions impératives :

- conclure et appliquer un accord d'entreprise ;
- ou, à défaut appliquer un accord de branche (exemples : la métallurgie, l'automobile, l'immobilier).

N'hésitez pas à nous contacter pour vous aider à vous accompagner.

Retrouvez l'ensemble de nos informations sociales : [RSM Flash social](#)

Portez-vous bien,
L'équipe RSM

Cette note d'information appartient à la société RSM et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engager la responsabilité de la société RSM et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.