



Congés payés et activité partielle - Mesures Covid 19

Chères et Chers Camarades,

Veillez trouver dans ce numéro du Droit en Liberté, deux actualités importantes sur :

1. Le prolongement des mesures dérogatoires relatives à la prise des congés payés et « aide exceptionnelle » aux entreprises ;
2. La prolongation de mesures sur l'activité partielle et modulation des taux d'indemnisation et d'allocation.

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral

1- Prolongement des mesures dérogatoires relatives à la prise des congés payés et « aide exceptionnelle » aux entreprises

Plusieurs mesures relatives aux congés payés ont été concoctées récemment par le Gouvernement, prolongeant des mesures qui devaient prendre fin et en ajoutant des nouvelles. **La première consiste à prolonger les mesures fortement dérogatoires sur les congés payés et autres repos, qui permettaient à l'employeur depuis mars dernier d'imposer la prise des jours de congés ou de modifier les dates des congés déjà posés. La seconde consiste pour l'Etat à prendre en charge, dans le cadre et à la place de l'activité partielle, jusqu'à 10 jours de congés payés pris entre le 1^{er} et le 20 janvier 2021.**

Présentées comme indépendantes l'une de l'autre, il y a pourtant de grandes risques que leurs mises en œuvre s'articulent « fortuitement » entre elles, incitant l'employeur à imposer la prise de congés payés à des dates qui lui permettent de bénéficier d'une telle prise en charge financière ; au détriment total des salarié.e.s.

- Prolongement des mesures dérogatoires permettant à l'employeur d'imposer/modifier la prise des congés

Dans une récente ordonnance du 16 décembre dernier, **le Gouvernement a choisi de prolonger dans le temps les dispositions qui autorisent l'employeur, sous certaines conditions, à imposer ou modifier les dates de congés payés ou autres jours de repos.** Ces dispositions dérogatoires ont été prises dès le 25 mars dernier, parmi les premières « ordonnances covid ». Déjà à l'époque, elles représentaient une atteinte au droit à congés payés. En effet, les congés payés ne sauraient se limiter à du temps de non-travail mais doivent permettre l'exercice effectif du droit au repos et aux loisirs, remis pourtant en cause par l'environnement actuel et par des dates ainsi imposées.

Ces mesures devaient prendre fin le 31 décembre de cette année, **elles sont finalement prolongées jusqu'au 30 juin 2021.**

Pour rappel, elles permettent de :

- autoriser l'employeur, par accord collectif, à imposer la prise de congés payés ou de modifier ceux déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables (c'est-à-dire une semaine) ;
- l'autoriser, par simple décision unilatérale, d'imposer la prise des jours de repos liés aux RTT, à un dispositif d'aménagement du temps de travail, au forfait jours et au compte épargne temps, dans la limite de 10 jours.

Ces mesures sont conditionnées, du moins formellement par les textes. Pour la prise des congés payés, la mesure doit être mise en œuvre "***afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19***", et pour la prise des autres jours de repos "***lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie en égard aux difficultés économiques liées à la propagation du virus***".

- L'« aide exceptionnelle » : prise en charge par l'Etat de 10 jours de congés payés en janvier, pour les entreprises en activité partielle

Par ailleurs, un projet de décret, toujours non paru à ce jour, prévoit une « aide exceptionnelle », dans le cadre de l'activité partielle. **Il s'agit pour l'Etat de prendre en charge une partie des congés payés (dans les mêmes proportions que l'activité partielle), pris entre le 1er et le 20 janvier, dans une limite de 10 jours de congés.**

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise doit avoir comme activité principale d'accueillir du public, et être en activité partielle au moment de la prise de congés. Elle doit en plus avoir été fermée sur décision administrative pour lutter contre le virus au moins 140 jours en 2020 ou avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 90% par rapport à 2019.

Ainsi, « l'aide exceptionnelle » relative à ces 10 jours maximum de congés qui seraient pris entre le 1^{er} et le 20 janvier 2021, ne concerne pas toutes les entreprises, et il faudra bien vérifier qu'un employeur qui souhaite en bénéficier entre dans ces cases.

La CGT se bat évidemment contre toutes ces mesures attentatoires au droit au repos. La confédération et les différentes fédérations concernées ont fait un recours devant le Conseil d'Etat sur les congés payés imposés de manière rétroactive aux agents de la fonction publique pendant le premier confinement, puisque nous avons sur ce point à la fois des arguments de fond mais aussi de très sérieux arguments de forme. Malheureusement nous n'avons gagné ni sur le fond (droit au repos, discrimination etc.), ni sur la forme (absence de consultation des organisations syndicales, dispositions des ordonnances non prévues par la loi d'habilitation).

Il faudra donc être vigilant dans les entreprises à ce que a minima les conditions d'application de ces différentes mesures soient remplies.

2- Prolongation de mesures sur l'activité partielle et modulation des taux d'indemnisation et d'allocation

Une ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge des dispositions sur l'activité partielle et prévoit la modulation des taux d'indemnisation et d'allocation de l'activité partielle. Un décret 2020-1628 du 21 décembre 2020 en détaille l'application, notamment sur la modulation du taux d'allocation en fonction des secteurs. Un décret 2020-1681 du 24 décembre 2020 précise quant à lui le taux d'indemnisation en fonction des mêmes secteurs.

Pour rappel, on parle de *taux d'allocation* versée par l'Etat à l'employeur et de *taux d'indemnisation* versée par l'employeur au salarié.

On constate dans certains secteurs que l'indemnité versée aux salariées baisse plus rapidement que l'allocation versée aux employeurs, ce qui est la énième démonstration de la protection des intérêts du patronat au détriment de celui des salariés.

À noter que les montants minimum relatifs aux différents taux sont un tout petit peu rehaussés (le minimum associé au taux de 70% passe de 8,03€ à 8,11€ et celui associé au taux de 36% passe de 7,23€ à 7,30€), mais cela est simplement dû à la revalorisation annuelle du SMIC.

Toutes les mesures relatives aux taux de l'activité partielle prennent effet à partir de 1^{er} février 2020.

Dans les secteurs dits non-« protégés » :

En principe, à partir du 1^{er} février (au lieu du 1^{er} janvier initialement prévu) :

- le taux d'indemnisation baissera de 70 à 60% de la rémunération brute ;
- le taux d'allocation baissera lui de 60 à 36%.

Dans les secteurs dits « protégés » :

Dans certains "secteurs protégés", les entreprises continueront à percevoir un taux majoré (défini par les décrets). Parmi lesquels, les secteurs protégés existants :

- secteurs du tourisme/hôtellerie/culture etc. ;
- secteurs qui en dépendent et qui subissent une "très forte baisse de chiffre d'affaires";
- entreprises qui accueillent du public et qui doivent s'interrompre (partiellement ou totalement).

L'ordonnance ajoute deux nouveaux secteurs :

- entreprises qui remplissent la double condition d'être dans des circonscriptions territoriales où des mesures sanitaires sont mises en œuvre (circulation interdite, confinement, fermeture provisoire des magasins) et de subir une baisse d'au moins 60% de chiffre d'affaires ;
- dans zone de chalandise (affluence de clients) de stations de ski avec une baisse d'au moins 50% de chiffre d'affaires.

À partir du 1^{er} février, dans les entreprises des secteurs du tourisme/hôtellerie/culture etc. et celles des secteurs qui en dépendent et subissent une « très forte baisse de chiffre d'affaire » :

- le taux d'indemnisation demeurera à 70%, jusqu'au 28 février (il baissera donc à 60% à partir du 1^{er} mars);
- le taux de l'allocation baissera de 70 à 60%, jusqu'au 31 mars (il baissera donc à 36% à partir du 1^{er} avril).

À partir du 1^{er} février et jusqu'au 30 juin 2021, dans les entreprises qui accueillent du public et qui ferment temporairement, celles dans des circonscriptions territoriales où des mesures sanitaires ont été prises et qui accusent une baisse d'au moins 60% de chiffre d'affaires et celles des stations de ski :

- le taux d'indemnisation demeurera à 70%, seulement dans les entreprises qui accueillent du public et qui ferment temporairement (il baissera donc à 60% à partir du 1^{er} juillet);
- le taux d'allocation demeurera à 70% pour les entreprises des autres secteurs protégés (il baissera donc à 36% à partir du 1^{er} juillet).

Par ailleurs, toujours à partir du 1^{er} février, concernant les salariés vulnérables et ceux en garde d'enfants, **le taux de l'indemnité sera à 70% et celui de l'allocation à 60%.**