

QUESTIONS-RÉPONSES N° 15

Bonjour, le 13 mars, j'ai signé l'attestation d'arrêt pour garde d'enfants du 16 au 22 mars. Le 24 mars, ma responsable RH m'a appelé pour avoir une nouvelle attestation datant du 23 mars. Or, en ce 1^{er} avril (date à laquelle la paie n'est toujours pas versée contrairement à d'habitude), cette personne m'appelle pour m'informer que finalement je ne serai en arrêt de travail que les 16 et 17 mars (elle vient d'annuler mon arrêt auprès de la Sécu) et qu'ensuite je passe en congés payés jusqu'au 31 afin de ne pas perdre de salaire maintenant que l'entreprise est en chômage partiel depuis le 25 mars (après une fermeture totale du 17 au 24 mars). Aujourd'hui, j'ai reçu un acompte de 1 200 € par virement et le complément arrivera je ne sais quand. Cependant, dans la convention collective de l'automobile, il n'y a pas de perte de salaire en arrêt maladie les trois premiers mois, il me semble. Mon employeur avait-il le droit de rompre mon arrêt de travail convenu ensemble? Vous remerciant par avance pour votre réponse.

Si la salariée remplit les conditions pour bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfants, que ce soit pen-

nant les congés scolaires ou non, la salariée doit continuer à en bénéficier. Les écoles sont fermées et les centres de loisir aussi.

En revanche, si l'entreprise est fermée totalement, elle ne peut qu'être en chômage partiel. Donc, si l'entreprise a fermé du 17 au 24 mars, l'employeur devait effectivement mettre un terme à l'arrêt pour garde d'enfant et placer la salariée en activité partielle.

On ne peut lui imposer de prendre des congés payés que si un accord a été signé, qu'il s'agisse d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise. Pour la branche des services de l'automobile, un accord a été signé le 2 avril 2020 (applicable dès le 3 avril 2020) et est en cours d'extension. Il est à durée déterminée et applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Ainsi, si l'entreprise est adhérente au Conseil national des professionnels de l'automobile (CNPA), l'employeur peut l'appliquer, en l'absence d'accord d'entreprise ou suite à une carence de signature par les organisations syndicales représentatives (OSR).

Sinon, en l'absence d'arrêté d'extension, et en l'absence d'accord d'entreprise, négocié avec les OSR ou avec le CSE, s'il n'y a pas de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, ou avec les salariés *via* un référendum (entreprises de moins de 11 salariés), l'employeur ne peut pas imposer la prise de 6 jours de congés payés.

L'accord CNPA prévoit :

- la période de prise des congés 2020-2021 commence dès à présent et non le 1^{er} juin ;
- l'employeur peut imposer la prise de 6 jours de congés (ou 3 jours pour les salariés arrivés en cours d'année) après un jour franc de délai de prévenance sur la période du 26 mars jusqu'à la fin du confinement ;
- il s'agit pour l'employeur de fixer les dates des congés restants et de modifier les dates des congés déjà posés ;
- le salarié qui aura posé volontairement 6 jours de congés ou plus pendant la période de confinement ne pourra se voir imposer ou modifier de nouvelles dates de congés payés ;
- cela concerne tous les congés du congé principal et les congés d'ancienneté ;
- le salarié aura droit à un jour de congé de fractionnement ;
- l'employeur devra recueillir l'avis de chaque salarié (par tout moyen permettant d'y conférer date certaine) ;
- l'employeur devra essayer d'accorder des congés simultanés aux conjoints.

Ainsi, si les conditions sont remplies, l'employeur a pu placer la salariée en congés payés du 25 au 31 mars.

En résumé :

Il faut vérifier les dates exactes de fermeture totale de l'entreprise.

Si c'est bien du 17 au 24 mars, la salariée n'a eu qu'une journée de garde d'enfants (16 mars), puis 6 jours de CP ouvrables (du 25 au 31 mars) avec les conditions précitées.

Sur l'indemnisation de l'arrêt maladie :

La convention collective de l'automobile prévoit qu'après un an d'ancienneté, le salaire est maintenu pendant un arrêt maladie (de quelque nature qu'il soit) et ce sans délai de carence.

Pour les salariés non cadres, le salaire est maintenu à 100 % pendant 45 jours (90 jours pour les cadres).

Ensuite la prévoyance IRP auto s'ajoute aux indemnités journalières de la Sécurité sociale jusqu'à

180 jours sur l'année civile, pour que le salariée perçoive 100 % de son salaire net. L'indemnité lui est versée directement.

En longue maladie (à partir de 181 jours d'arrêt), la prévoyance IRP auto règle l'indemnité à l'employeur à hauteur de 30 % du salaire brut moyen (calculé sur la moyenne des 12 derniers mois). C'est l'employeur qui reverse au salarié.

Ainsi, la salariée devrait normalement être indemnisée intégralement pendant 45 jours par l'employeur en subrogation – les termes de la convention collective des services de l'auto étant plus favorables que la loi.

Bonjour, je suis commerciale dans un grand groupe alimentaire. Confinement oblige, je ne peux aller en magasin. Notre RH nous a annoncé que nous étions en chômage partiel depuis le 23 mars. Sauf qu'entre-temps notre patron nous annonce que notre compteur de congés et de RTT doit être à 0 pour avoir droit au chômage et nous impose donc de poser tous les jours restants durant le confinement – alors que certains les avaient gardés pour les mettre sur un compte épargne temps. Est-ce légal et vrai? Merci

Depuis le 26 mars, votre employeur peut, s'il justifie de difficultés économiques liées à la crise sanitaire actuelle, vous imposer la prise de 10 jours de repos (RTT, jours placés sur le CET, jours de repos liés à l'annualisation du temps de travail ou à une convention de forfait en jours). Si un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise, il peut aussi vous imposer la prise de 6 jours de congés payés acquis. Ce sont donc au total 16 jours de repos que peut vous imposer votre employeur.

Légalement, il n'est pas nécessaire que les salariés aient vidé tous leurs compteurs de jours de repos avant d'être placés au chômage partiel. Votre employeur ne peut donc pas vous imposer la prise de tous vos jours de repos avant de vous placer en chômage partiel.

En revanche, comme indiqué ci-dessus, il peut vous imposer la prise de 16 jours de repos maximum

dans le cadre de la crise sanitaire actuelle depuis le 26 mars. Dans ce cas, même si le chômage partiel a été demandé, il a pu vous imposer la prise de jours de repos rémunérés à 100 % avant de vous placer en chômage partiel.

Bonjour, est-ce que mon patron a le droit de ne pas me donner mes congés payés d'avril (sous prétexte d'une perte de chiffre d'affaires) ainsi que les jours fériés du mois de mai? Merci.

Depuis le 26 mars, à condition qu'un accord de branche ou d'entreprise l'y autorise, votre employeur peut vous imposer la prise de 6 jours de congés payés acquis ou décaler la date de congés payés déjà posés. Il n'a pas à justifier d'une perte de chiffre d'affaires. Ce régime a été mis en place dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

En dehors de ces nouvelles règles dérogatoires, votre employeur peut toujours modifier vos dates de départ en congés. Le délai dont il dispose pour les modifier avant votre date initiale de départ est généralement fixé par accord d'entreprise. Il faudrait donc s'y référer, en vérifiant s'il prévoit un délai réduit en cas de circonstances exceptionnelles. À défaut d'accord, le délai de prévenance est en principe d'un mois, mais il peut être réduit sans durée minimale en cas de circonstances exceptionnelles, comme c'est le cas actuellement avec la crise sanitaire. Votre employeur pourra donc décaler vos vacances d'avril.

S'agissant des jours fériés, les ordonnances instaurant des dérogations au droit du travail n'ont pas modifié les règles applicables. Seul le 1^{er} mai est un jour férié légalement chômé (il existe toutefois des dérogations par secteur d'activité). Pour les autres jours fériés, la loi n'interdit pas aux employeurs de faire travailler ses salariés.

Ces questions, ainsi que les éventuelles majorations salariales en cas de travail un jour férié, sont généralement traitées par accord collectif d'entreprise ou de branche auxquels il faut donc se référer.

Selon les dispositions des accords applicables dans votre entreprise, votre patron peut donc ne pas vous donner vos jours fériés de mai.

Bonjour, y-a-t-il un délai légal pour annoncer un jour de repos et, si oui, pouvez-vous me l'indiquer?

Tout dépend des jours de repos. S'il s'agit des jours dont l'employeur peut imposer la prise dans le cadre des mesures dérogatoires liées à la crise sanitaire (6 jours de congés payés + 10 jours de repos autres) le délai de prévenance est d'un jour franc minimum.

Un accord (obligatoire pour imposer la prise de congés payés) ou une décision unilatérale de l'employeur peut cependant prévoir de rallonger ce délai de prévenance.