

Prise en charge exceptionnelle et encadrée des congés payés pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire **reportée au 31 janvier 2021** et pour les salariés placés en activité partielle jusqu'au 7 mars 2021

La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion avait répondu à la demande de la CPME en décembre en annonçant la prochaine prise en charge des congés payés au titre de l'activité partielle pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire, notamment celles de l'hôtellerie-restauration.

Un [décret du 30 décembre 2020](#), modifié par un [décret du 20 janvier 2021](#) organise cette prise en charge dans des conditions très strictes qui vont certainement limiter le nombre d'entreprises éligibles.

Date des congés payés éligibles à l'aide : congé payés pris entre le **1^{er} et le 31 janvier 2021 (au lieu du 20 janvier 2021)**. En l'absence de précision, cette aide peut donc comprendre les congés payés acquis ou en cours d'acquisition. Sur son site internet, le [ministère du travail](#) précise que :

« Elle sera versée en janvier ou février 2021 sur la base de jours imposés au titre de l'année 2019-2020 et de jours pris en anticipation avec l'accord du salarié au titre de l'année 2020-2021. »

En outre, la nouveauté du dernier décret réside dans la possibilité que cette aide exceptionnelle puisse être accordée au titre des congés payés pris entre le **1^{er} février et le 7 mars 2021** lorsque les employeurs éligibles ont placé un ou plusieurs salariés en position d'activité partielle pendant cette même période.

Le ministère a précisé auprès de la CPME que : « cette fourchette de date correspond à une période où beaucoup des entreprises ciblées seront de toute façon en activité partielle. Un élargissement des dates seraient un effort majorant des coûts et impacterait lourdement la ligne activité partielle. ».

Sur son site internet, le [ministère du travail](#) précise que : « le décret ne modifie pas les règles applicables aux congés payés (délai de prévenance, consultation du CSE, volontariat du salarié en cas de prise des congés par anticipation ...) ». Pour la CPME, à défaut d'un accord collectif imposant la prise des congés (cf. encadré ci-dessous), le délai de prévenance d'un mois rend inopérant une telle mesure **pour les congés payés pouvant être pris d'ici un mois. A défaut d'avoir pris des mesures pour imposer des congés payés, cette aide pourra être efficiente seulement si le salarié est d'accord pour poser des jours de congés payés.**

Entreprises éligibles : Celles dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui ont été du fait des contraintes légales :

- Interdites d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant **minimum 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020** ;

Ou

- Subits une perte du chiffre d'affaires pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire a été déclaré (du 24 mars au 10 juillet 2020 inclus, puis du 17 octobre au 31 décembre 2020) **d'au moins 90% par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019,**

Si les entreprises atteignent un des deux seuils, elles sont donc éligibles.

Exception : L'aide n'est pas applicable aux congés payés indemnisés par les caisses de congés payés.

Montant de l'aide : Pour chaque salarié et par jour de congé payé pris dans la limite de 10 jours, elle est égale à **70 % de l'indemnité de congés** rapportée à un montant horaire et, **limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance** (46,12€ bruts par heure) et au minimum de 8,11€ par heure.

Ce plancher ne s'applique pas sur les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Le montant horaire est calculé en rapportant chaque jour de congé payé à la durée quotidienne de travail applicable au salarié ou, si cette durée ne peut être déterminée, à sept heures. Les salariés seront payés à 100 % de leur salaire net durant les congés payés.

Demande de l'aide : Pour bénéficier de l'aide, l'employeur qui bénéficie d'une autorisation d'activité partielle adresse une demande d'aide, **par voie dématérialisée**. Cette demande précise le motif de recours à l'aide exceptionnelle. Cette aide spécifique emprunte le circuit de l'activité partielle. L'entreprise doit néanmoins préciser qu'il s'agit de congés payés au moment de sa déclaration. L'autorité administrative peut demander à l'employeur toute information complémentaire nécessaire à l'instruction de la demande d'aide.

L'employeur informe le comité social et économique, le cas échéant, de la demande de versement de l'aide.

Versement de l'aide : Il est confié à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui peut demander à l'employeur toute information complémentaire nécessaire au paiement de l'aide.

Trop perçu : En cas de trop perçu, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'ASP, dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours, des sommes versées au titre de l'aide. Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Zoom pour rappel sur la fixation des congés payés par l'employeur dans la limite d'une semaine

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet à l'employeur d'imposer la prise de 6 jours congés payés jusqu'au 31 décembre 2020. Ces mesures ont été **prolongées jusqu'au 30 juin 2021** (ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020).

En application de ces textes, un **accord d'entreprise** ou, à défaut un **accord de branche** peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise des jours de congés payés ou modifier les jours de congés payés déjà posés.

Le seul mode de mise en place de cette mesure est bien l'accord collectif d'entreprise ou de branche à négocier avec les délégués syndicaux, sauf à rentrer dans un des cas de négociation dérogatoire.

Combien de jours peuvent être fixés unilatéralement et selon quelles modalités ?

Ce dispositif est ouvert :

- dans la limite de 6 jours ouvrables (du lundi au samedi) ;

- et des jours acquis et à prendre sur l'exercice en cours ou en cours d'acquisition à prendre sur l'exercice suivant ;
- sous réserve de respecter un **délai de prévenance minimum d'un jour franc**.

Le congé payé peut être fractionné sans l'accord du salarié et les dates peuvent être posées sans tenir compte du congé simultané du conjoint ou du partenaire du Pacs travaillant dans la même entreprise.

La période de congés payés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2021.