

Lettre aux employeurs

Actualités du mois

Plusieurs mesures sociales entrent en vigueur

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

A compter du **1^{er} juillet 2021**, le congé paternité est allongé et passe de **11 à 25 jours**. En cas de naissance multiple, la durée du congé est de 32 jours.

Le congé naissance de 3 jours ouvrables continue de s'appliquer. Une convention collective ou accord de branche pourra prévoir une durée plus élevée.

La durée du congé reste de 11 jours pour toute naissance intervenue avant cette date.

Attention, pour les enfants nés avant le 1^{er} juillet 2021 mais dont le terme est prévu après cette date, c'est le congé de 25 jours qui s'applique.

Le congé s'adresse au père de l'enfant, s'il est salarié.

Par ailleurs, le conjoint ou concubin de la mère, ou la personne liée à elle par un PACS, bénéficie également, si il/elle est salarié(e), du

congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé est ouvert **quel que soit le type de contrat et sans condition d'ancienneté**.

Il doit être pris **dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant**.

Le salarié doit informer son employeur :

- De la date prévisionnelle d'accouchement au moins 1 mois avant celle-ci,
- Des dates de prise et de durée de la ou des périodes de congé au moins 1 mois avant le début de chacune de ces périodes.

Le congé comporte **deux périodes distinctes** :

- **Une période obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après la naissance de l'enfant
- **Une période de 21 ou 28 jours calendaires**.

La période obligatoire de 4 jours fait immédiatement suite au congé naissance de 3 jours.

Ce congé pourra être prolongé d'une durée maximum de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés.

La seconde période de 21 jours (ou 28 jours) est fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Afin que le salarié puisse être indemnisé, l'employeur doit établir une attestation de salaire transmise à la CPAM/MSA via la DSN.

La CPAM/MSA verse des indemnités journalières. Une convention collective peut prévoir de meilleures conditions d'indemnisation que la CPAM/MSA.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu. A l'issue du congé, le salarié réintègre son emploi ou un emploi similaire.

Pour les travailleurs indépendants, les durées d'indemnisation minimale et maximale de ce congé sont respectivement fixées à 7 et 25 (ou 32) jours.

La durée d'indemnisation est fractionnable en 3 périodes d'au moins 5 jours chacune.

Les périodes de cessation d'activité donnant lieu au versement d'indemnités journalières doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Transfert du droit individuel à la formation (DIF) vers le compte personnel de formation (CPF)

Depuis 2015, le CPF a remplacé le DIF.

Jusqu'au 31 décembre 2014, les salariés ont pu acquérir jusqu'à 20 heures de DIF par an dans la limite de 120 heures.

Attention, une convention collective pouvait prévoir une durée supérieure. Dans ce cas, le salarié aura besoin de cet accord, pour effectuer son transfert, si ses droits sont supérieurs à 120 heures.

Pour ne pas perdre leurs heures de DIF, les personnes qui étaient salariées en 2014 doivent les reporter sur leur CPF.

Cette démarche doit être réalisée **au plus tard le 30 juin 2021**.

Après cette date, les droits seront **perdus**.

L'employeur ne peut pas effectuer cette démarche, c'est au salarié de le faire.

Il est donc important de rappeler aux salariés qu'il ne leur reste que quelques semaines pour transférer leurs heures de DIF sur leur CPF.

Activité partielle

Heures indemnifiables

Le contingent d'heures indemnifiables est maintenu à 1607 heures pour l'année 2021.

Période de juin à octobre 2021

Cf. le tableau ci-contre.

Droits à la retraite

Les périodes d'activité partielle

liées à la crise sanitaire sont **prises en compte dans le calcul des droits à la retraite**. Sont concernés les salariés qui relèvent de l'activité partielle d'urgence, de l'activité partielle de droit commun ou de l'activité partielle de longue durée.

Sont concernées les périodes d'activité partielle à compter du 1^{er} mars 2020 pour une prise en compte dans les droits à la retraite à compter du 12 mars 2020.

Un contingent de 220 heures indemnifiées est nécessaire pour valider un trimestre, dans la limite de 4 trimestres.

Le financement de la prise en charge de ces périodes est assuré par le fonds de solidarité vieillesse.

Travail dominical

Des **dérogations exceptionnelles** pourront être accordées par les préfets afin de permettre aux commerces d'ouvrir le dimanche.

Ces dérogations ont pour objectif de permettre aux commerces de rattraper la baisse du chiffre d'affaires subie en raison des fermetures administratives, mais également d'étaler sur la semaine les flux de clients afin de limiter la propagation du virus.

Ces dérogations découleront de concertations locales organisées entre les préfets, les acteurs économiques et les partenaires sociaux des territoires en fonction des demandes et besoins propres

à chaque département.

Attention, ces dérogations ne se substituent pas à celles déjà existantes comme, par exemple, celles accordées par le maire dans la limite de **12 dimanches par an**.

De plus, les garanties accordées aux salariés dans le cadre du travail dominical doivent être respectées. Cela concerne notamment le volontariat du salarié, les contreparties accordées (majoration de salaire et/ou repos compensateur).

Par ailleurs, le fait pour un salarié de refuser de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Une retraite supplémentaire obligatoire pour les non-cadres agricoles

A partir du 1^{er} juillet 2021, un nouveau dispositif d'épargne **retraite supplémentaire**, en points, sera mis en place pour les **salariés agricoles non cadres** ayant acquis 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

A charge pour l'employeur de se rapprocher de son assureur pour affilier les salariés concernés.

Indemnisation de l'activité partielle						
<i>(En pourcentage de la rémunération brute du salarié - base congés payés au maintien)</i>						
	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre
Droit commun	Salarié : 70% Employeur : 60%	Salarié : 70% Employeur : 52%	Salarié : 60% Employeur : 36%			
Secteurs les plus touchés et connexes* (annexe 1 et 2 du décret 2020-810 du 29 juin 2020)	Salarié : 70% Employeur : 70%		Salarié : 70% Employeur : 60%	Salarié : 70% Employeur : 52%	Salarié : 60% Employeur : 36%	
Secteurs les plus touchés* et connexes* justifiant d'une très forte baisse du CA	Salarié : 70% Employeur : 70%					
Fermeture au public totale ou partielle						
Zone de chalandise d'une station de ski						
Territoire visé par des restrictions d'activité économique et de circulation des personnes*						
* Sous condition de baisse de chiffre d'affaires						

Comment faire face à une surcharge d'activité ?

L'activité de votre entreprise reprend et vous avez à faire face à un surcroît d'activité. Quelles solutions ?

Le recours aux heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail, elles ne concernent donc que les salariés **à temps plein**.

Les heures supplémentaires se décomptent **par semaine civile**, soit du lundi à 0 h au dimanche à 24 h, sauf convention contraire.

La rémunération des heures supplémentaires est **majorée** :

- de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (de 35 heures à 43 heures) ;
- de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes (au-delà de 43 heures).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) peut prévoir un taux **minimum de 10%**.

A noter : le paiement des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par un **repos compensateur** de remplacement.

Votre convention collective fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié. A défaut, le volume du contingent est de **220 heures** par salarié. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Vous devrez dans tous les cas respecter les durées maximales de travail, soit :

- **10 heures par jour**
- **48 heures sur une même semaine**
- **44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives** (46 heures si accord collectif).

Dérogation possible jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve

d'accord de l'inspection du travail).

Le recours aux heures complémentaires

Il s'agit des heures de travail effectuées par des salariés **à temps partiel** au-delà du temps de travail prévu à leur contrat.

Le nombre d'heures complémentaires est limité à :

- 1/10 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu au contrat
- 1/3 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu au contrat, sous certaines conditions.

Attention : l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas amener le salarié à travailler à temps complet, sous peine d'une requalification en contrat à temps complet.

Les heures complémentaires sont obligatoirement payées avec majoration. Elles ne peuvent en aucun cas être remplacées par un repos.

Les heures complémentaires sont majorées selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Cette majoration ne peut pas être inférieure à 10 %.

Les heures complémentaires sont censées être **ponctuelles**. Si le salarié en accomplit régulièrement, cela signifie que sa durée contractuelle de travail est inadaptée et qu'elle doit être ajustée. Cette obligation de révision du contrat de travail se déclenche avec le dépassement de certains seuils.

L'avenant de complément d'heures

Les entreprises peuvent augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel à deux conditions : autorisation par une convention ou un accord de branche étendu et conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Aucune majoration n'est imposée.

Puis-je reporter les congés payés des salariés pour faire face à une surcharge d'activité ?

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés que dans le délai fixé par

accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche).

En l'absence d'un tel accord, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de congés **moins d'un mois** avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les circonstances exceptionnelles peuvent être justifiées par la **force majeure** ou une **nécessité impérieuse de service dans des circonstances contraignantes**.

Le recours au CDD

Enfin vous pouvez aussi recourir à l'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité.

La réalité du surcroît d'activité s'apprécie à la date de conclusion du CDD. En cas de contentieux, c'est à l'employeur de le prouver.

Réponses à vos questions

Accident du travail : est-il possible d'émettre des réserves ?

Un salarié dont l'arrêt de travail (AT) est lié à un accident du travail bénéficie d'une meilleure indemnisation de la sécurité sociale et d'un statut protecteur dans l'entreprise, notamment en cas de rupture liée à une inaptitude professionnelle.

L'employeur a donc tout intérêt, **en cas de doute sur l'origine professionnelle de l'accident du travail**, d'émettre des réserves lors de la déclaration AT. Si elles sont suffisamment motivées, la MSA ou la CPAM procédera à des investigations avant de prendre sa décision.

Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Dès lors qu'un accident est intervenu **sur le lieu de travail et pendant le temps de travail**, il est présumé d'origine professionnelle.

L'employeur ne peut pas refuser de le déclarer. La déclaration d'accident du travail se fait via un Cerfa : il décrit les événements à l'origine de l'accident.

L'employeur qui a un doute sur le caractère professionnel ou sur la matérialité même de l'accident ne peut pas le contester, mais fera part de ses **réserves** dans un délai de 10 jours francs.

Sur quoi portent les réserves ?

L'employeur doit veiller à **motiver ses réserves** en invoquant **des éléments de fait**.

Les réserves ne peuvent porter que :

- sur **les circonstances de temps et de lieu de l'accident**

- sur l'existence d'une **cause totalement étrangère au travail**.

Il peut s'agir, par exemple, de l'absence de témoins, ajoutée au fait que le salarié n'avait pas déclaré l'accident à l'employeur le jour où il était censé s'être produit.

Il n'est pas exigé, au moment de la déclaration, que l'employeur apporte la preuve des faits de nature à démontrer que l'accident n'a pas pu se produire au temps et au lieu du travail.

Comment procéder ?

Les réserves peuvent être mentionnées **dans la déclaration d'accident du travail elle-même** dans la zone prévue à cet effet, sachant que l'employeur doit veiller à ne pas déformer les propos de la victime, **ou dans un document séparé**.

Nous vous conseillons de faire ces réserves en même temps que la déclaration AT car si la MSA ou la CPAM a déjà reconnu l'accident du travail, vous ne pourrez plus le contester.

L'employeur veillera à garder une copie de ces documents.

Quelles sont les suites données à vos réserves ?

Une fois les réserves motivées, la MSA ou la CPAM envoie (dans les 30 jours francs suivant la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical) à l'employeur et à la victime **un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident**. L'employeur doit le retourner dans un délai de

20 jours francs à compter de sa date de réception.

Les caisses peuvent également procéder à **une enquête auprès des intéressés** (l'enquête est obligatoire en cas de décès de la victime) qui peut durer jusqu'à 70 jours.

A consulter sur le site d'Ameli.fr :

<https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/accident-travail-trajet/demarches>

Quelques exemples de réserves motivées acceptées par la CPAM pour remettre en cause le caractère professionnel de l'accident

- **L'absence de témoin** dès lors que celle-ci est « anormale » au regard des circonstances de l'accident ou que l'accident provoque des lésions invisibles (douleurs, troubles psycho-sociaux)
- **L'activité personnelle** à laquelle s'adonnait le salarié en mission au moment de l'accident
- Un **détour**, une **interruption** ou le **défaut de caractère habituel** de résidence ou de lieu de restauration en cas d'accident de trajet
- Une **déclaration tardive** de l'accident par la victime (le lendemain) dès lors que l'accident a eu lieu aux horaires habituels de travail, que l'employeur justifie qu'un membre de l'encadrement de la victime était présent ou que l'accident provoque des lésions invisibles (douleurs).

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUÉL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

