

Sources :

- **Loi du 17 juin 2020** relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne
- **Ordonnance du 17 juin 2020** modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

EVOLUTION DU REGIME D'ACTIVITE PARTIELLE

Quelles sont les caractéristiques du nouveau dispositif d'activité partielle ?

Objet – Outre le régime actuel d'activité partielle (cf. L. 5122-1 et s. du C. Trav.), il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « *activité réduite pour le maintien en emploi* » destiné à assurer le maintien dans l'emploi **dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.**

Mise en place – La mise en œuvre de ce nouveau dispositif est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif (*d'établissement, d'entreprise ou de groupe*) ou d'un accord collectif de branche étendu. Dans ce dernier cas, l'employeur doit élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques, notamment, en matière d'emploi.

Contenu de l'accord collectif – Il doit définir :

- les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment, pour le maintien de l'emploi
- sa durée d'application

Un décret doit préciser le contenu de l'accord ainsi que les conditions d'application et de renouvellement du document que doit élaborer l'employeur en application d'un accord de branche étendu.

Validation de l'accord collectif - L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe est transmis à l'autorité administrative. Elle dispose d'un délai de 15 jours pour le valider, le cas échéant, en s'assurant :

- des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation
- de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires

Lorsqu'ils existent, le CSE et les organisations syndicales représentatives signataires sont informés, dans le même délai, de la décision prise par l'autorité administrative

La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

Homologation du document unilatéral - Le document élaboré par l'employeur, en application d'un accord de branche étendu, est transmis à l'autorité administrative. Elle dispose d'un délai de 21 jours pour l'homologuer, le cas échéant, en s'assurant de :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation CSE, lorsqu'il existe
- la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche
- la présence d'engagements spécifiques, notamment, en matière d'emploi

Lorsqu'il existe, le CSE est informé, dans le même délai, de la décision prise par l'autorité administrative.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

Absence de réponse de l'autorité administrative - L'absence de réponse dans les délais prévus, vaut acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

Information des salariés - La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Montant de l'indemnité et de l'allocation - Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par **décret**, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Dispositions non applicables – Certaines dispositions applicables au régime actuel d'activité partielle ne sont pas applicables. Ainsi, selon le texte, le montant de l'indemnité horaire d'AP spécifique, pour les salariés en formation, n'est pas (*obligatoirement*) majorée. De plus, les dispositions relatives au placement individualisé en activité partielle ainsi que les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle ne sont pas applicables.

Date d'effet – Ces dispositions s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation, au plus tard, le 30 juin 2022.

A noter : Un projet de décret et d'ordonnance prévoient une modulation de l'indemnisation de l'activité partielle, en particulier, de l'allocation d'activité partielle selon certains secteurs d'activités (*cf. notre note du 13 juin*). Pour mémoire, l'allocation d'activité partielle est la somme versée à l'employeur, par l'Etat, en remboursement des indemnités d'activité partielle qu'il a versé à ses salariés. Pour l'heure, il n'est pas prévu, dans ces textes qui devraient être publiés prochainement, une modification de l'indemnisation des salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, la loi du 17 juin traite des conséquences de l'activité partielle sur les garanties collectives de prévoyance complémentaire (*cf. notre alerte du 16 juin*).

INSTAURATION D'UN FONDS DE SOLIDARITE AU BENEFICIE DE CERTAINS SALARIES EN AP

Quelles sont les caractéristiques de ce fonds ?

Objet - L'employeur peut imposer aux salariés placés en activité partielle **bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération**, sur le fondement de stipulations conventionnelles, de céder des jours de repos pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

Alimentation - Ce fonds peut être alimenté par les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps, correspondant :

- aux repos conventionnels prévus par un dispositif de réduction ou d'aménagement du temps de travail ou par une convention de forfait
- aux jours de congé annuel excédant 24 jours.

Monétisation – Les jours de repos affectés au fonds de solidarité pourront être monétisés :

- par l'employeur au profit des salariés placés en activité partielle ayant subi une diminution de rémunération
- sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie, le cas échéant

Cette monétisation est possible dans une limite de 5 jours par salarié.

Mise en place – Ce fonds pourra être mise en place par accord d'entreprise ou de branche.

Date d'effet – Ce dispositif s'applique à compter du 12 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

REGLES APPLICABLES AUX CDD ET AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Quels sont les assouplissements envisagés ?

Principe – Les modalités de recours aux CDD et contrats de mission peuvent être déterminées par accord d'entreprise. A défaut d'un tel accord, le texte prévoit quelques dérogations aux dispositions légales actuelles.

Motif – L'aménagement des modalités de recours doit être justifié pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19.

Contenu de l'accord – Un accord collectif d'entreprise peut fixer :

- Le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission ou un CDD sauf si ce dernier est conclu en vue de favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou ceux pour lesquels l'employeur s'engage, pour une durée et dans

des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (*cf. L. 1242-3 du C. Trav*)

- Les modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD ou 2 contrats de mission successifs sur le même poste ainsi que les cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable

A noter : Un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut, en outre, autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par la Loi

Attention, le nombre maximal de renouvellement ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise / de l'entreprise utilisatrice.

Primauté de l'accord – Les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

Date d'effet – Les dispositions des accords collectifs sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

A défaut d'accord d'entreprise – A compter du 12 mars et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, peuvent être conclus ou renouvelés, pour une durée de 36 mois, les contrats aidés suivants :

- les CDD destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou ceux pour lesquels l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion
- les contrats uniques d'insertion (*cf. L. 5134-19-1 du C. Trav.*)
- les contrats conclus par les entreprises adaptées sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation, soit le 31 décembre 2022

REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE MISE A DISPOSITION

Quels sont les aménagements apportés ?

Convention de mise à disposition – En principe, une convention doit être établie pour chaque salarié mis à disposition. Désormais, la mise à disposition de plusieurs salariés peut figurer sur une seule convention.

Avenant au contrat de travail – En principe, l'avenant conclu avec le salarié mis à disposition doit comporter, notamment, les horaires d'exécution du travail. Si cela n'est pas possible ou inadapté, il doit préciser le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont ensuite fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

Consultation du CSE – En principe, le CSE doit être consulté préalablement :

- à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées

- à l'accueil de salariés mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

A titre dérogatoire, le texte prévoit que ces consultations peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition.

Facturation de la mise à disposition – Lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 et qu'elle relève de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par décret, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Date d'effet – Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

EVOLUTION DU REGIME D'INTERESSEMENT

Comment mettre en place un accord d'intéressement ?

Mise en place unilatérale – Les modalités de mise en place d'un accord d'intéressement sont prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Le texte prévoit un nouveau cas. Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE, l'employeur peut mettre en place, par décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 3 ans, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision.

Formalisme – L'employeur doit en informer les salariés par tous moyens.

Renouvellement – L'accord d'intéressement ne peut être reconduit dans l'entreprise qu'en empruntant les modalités de droit commun.

MESURES IMPACTANT LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Quels sont les aménagements apportés aux délais de négociation et de conclusion des accords collectifs ?

Rappel – L'ordonnance n°2020-428 a, notamment, modifié l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars qui prévoit une réduction des délais de négociation et de conclusion des accords collectifs (*cf. notre note du 19 avril*).

Date d'effet – La réduction des délais s'applique :

- qu'aux accords dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation
- **jusqu'au 10 octobre 2020 (nouveau).**

Modalités de ratification des accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés et les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE – L'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés. A partir du 11 août, la consultation du personnel est organisée à l'issue d'un **délai minimum de 15 jours** (et non plus réduits à 5 jours) courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord **(nouveau)**.

MESURES IMPACTANT LES ELECTIONS

Qu'en est-il des processus électoraux suspendus ?

Principe – Tout processus électoral engagé avant le 3 avril est suspendu à compter **du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020**.

Exception (nouveau) – L'employeur peut décider que cette suspension prend fin à compter d'une date qu'il fixe librement entre **le 3 juillet et le 31 août 2020** sous réserve d'en informer au moins **15 jours** avant la date fixée pour la reprise du processus :

- les salariés,
- les organisations syndicales (*cf. L. 2314-5, alinéa 1 et 2*),
- dans certains cas, l'autorité administrative