

MESURES IMPACTANT LES CONGES PAYES

Quelles sont les marges de manœuvre en matière de congés payés (CP) ?

Formalisme - Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à :

- imposer ou modifier les dates de prise des CP,
- fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié,
- suspendre le droit à un congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

Nombre de jours de CP « ajustables » - 6 jours ouvrables maximum.

Délai de prévenance - 1 jour franc minimum

Période de CP concernée - Les CP qui peuvent être imposés ou modifiés sont ceux portant sur la période de prise actuelle. Toutefois, l'article 1 de l'ordonnance vise aussi ceux en cours d'acquisition qui ont vocation à être posés sur la prochaine période d'ouverture des CP raison pour laquelle il n'est plus nécessaire de recueillir l'accord du salarié sur le fractionnement de ses CP.

Date butoir - L'employeur peut imposer ou modifier la date des CP, au plus tard, jusqu'au **30 juin 2021**.

MESURES IMPACTANT LES AUTRES JOURS DE REPOS

Quelles sont les autres marges de manœuvre ?

Formalisme - L'employeur peut **unilatéralement** imposer ou modifier les jours de repos prévus par un dispositif :

- de RTT maintenu par la loi du 20 août 2008,
- d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail,
- de forfait annuel en jours sur l'année.

Il peut également imposer que les droits affectés à un CET soient utilisés pour la prise de jour de repos.

Motivation - Ces mesures doivent être rendues nécessaires « eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

CSE – En cas de mise en œuvre de ces mesures, l'employeur doit informer, sans délai et par tout moyen, le CSE. Son avis est rendu dans le délai **d'un mois** à compter de cette information. L'employeur peut mettre en œuvre ces mesures d'adaptations des jours de repos **sans attendre cet avis**.

Délai de prévenance – **1 jour franc** minimum.

Nombre de jours de repos « ajustables » - **10 jours** maximum.

Date butoir – L'employeur peut imposer ou modifier la date de ces jours de repos, au plus tard, jusqu'au **30 juin 2021**.

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.

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

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 ou jusqu'à une date, fixée par l'accord, qui ne peut excéder le **30 juin 2021**.

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 – 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.

Facturation de la mise à disposition – Lorsque l'entreprise prêteuse recourt à l'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1 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 **30 juin 2021**.