Dernière mise à jour le 29 avril 2021

Le Gouvernement prépare la sortie de crise et envisage un dispositif RH transitoire

Le Gouvernement prépare un projet de loi mettant en place un dispositif intermédiaire avant un retour aux règles de droit commun, en prolongeant certaines mesures exceptionnelles jusqu'au 31 octobre 2021.

Sommaire

- La succession de CDD et contrats intérimaires
- Le recours au prêt de main d'œuvre
- Les dérogations à la prise de CP
- Les dérogations à la prise des RTT et jours de repos
- Les réunions du CSE
- L'activité partielle
- Référence

Un certain nombre de mesures exceptionnelles qui devaient prendre fin entre le 1er et le 30 juin seraient ainsi prolongées de quelques mois.

La succession de CDD et contrats intérimaires

Afin de faire face aux conséquences de la crise sanitaire, les entreprises ont la possibilité, à titre exceptionnel, de négocier un accord d'entreprise permettant de :

- Fixer le nombre maximal de renouvellement pour un CDD ou contrat de mission ;
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD ou contrats de mission ;
- Prévoir les cas où le délai de carence n'est pas applicable.

Ces mesures exceptionnelles applicables jusqu'au 30 juin 2021 pourraient être prolongées jusqu'au 31 octobre 2021.

Le recours au prêt de main d'œuvre

Jusqu'au 30 juin 2021, deux dérogations au droit commun des formalités à respecter dans le cadre d'opérations de prêt de main d'œuvre de travailleurs permettent :

- De conclure une convention de mise à disposition concernant plusieurs salariés ;
- De ne pas préciser les horaires d'exécution du travail dans l'avenant au contrat de travail dès lors que le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition est indiqué.

Par ailleurs, par dérogation à l'interdiction de procéder à des opérations de prêt de main d'œuvre à caractère lucratif, l'entreprise prêteuse est autorisée à ne refacturer à l'entreprise utilisatrice qu'une partie du coût du prêt lorsque l'entreprise prêteuse a recours à l'activité partielle.

Ces mesures exceptionnelles applicables jusqu'au 30 juin 2021 pourraient être prolongées jusqu'au 31 octobre 2021.

Les dérogations à la prise de CP

Jusqu'au 30 juin 2021, **si un accord collectif d'entreprise ou de branche l'y autorise**, l'employeur peut :

- Imposer aux salariés la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés ;
- Modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés ;
- Le tout, dans la limite de **6 jours ouvrables** et en respectant un **délai de prévenance** d'au moins **1 jour franc**.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans obtenir l'accord du salarié ;
- Ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de PACS travaillant dans son entreprise, ce qui permet, selon l'exposé des motifs, de dissocier les dates « au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés ».

Ces mesures exceptionnelles applicables jusqu'au 30 juin 2021 pourraient être prolongées jusqu'au 31 octobre 2021. Le projet de loi permettrait également d'imposer 8 jours de congés payés au lieu de 6 jours actuellement.

Les dérogations à la prise des RTT et jours de repos

En cas de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut aménager unilatéralement le prise de jours de RTT et de certains jours de repos, jusqu'au 30 juin 2021.

L'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui, de :

- **Jours de RTT** acquis ;
- **Jours de repos** acquis au titre d'un accord d'**aménagement du temps de travail**;
- **Jours de repos** acquis au titre d'un **forfait-jours**.

Il peut également **modifier unilatéralement les dates de jours de repos** déjà posés.

De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un **compte épargne-temps** (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.

Le **nombre total de jours de repos** qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur **ne peut être supérieur à 10.**

Ces mesures exceptionnelles applicables jusqu'au 30 juin 2021 pourraient être prolongées jusqu'au 31 octobre 2021.

Les réunions du CSE

En raison de la crise sanitaire, il faut limiter les interactions et donc les réunions en présentiel. Pour cela, le recours à la visioconférence est provisoirement autorisé, après information de l'employeur, pour les réunions du CSE et du CSE central.

Il en est de même pour les réunions des autres instances représentatives du personnel.

Le recours à la conférence téléphonique est également envisageable.

Enfin, le recours à la messagerie instantanée est également autorisé :

- En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ;
- Ou lorsqu'un accord le prévoit.

Ces mesures exceptionnelles applicables jusqu'au 1er juin 2021 pourraient être prolongées jusqu'au 31 octobre 2021.

L'activité partielle

Le projet de loi prévoit également d'autoriser le Gouvernement à prendre par ordonnances, jusqu'au 31 octobre 2021, des

mesures relatives à :

- L'activité partielle de longue durée ;
- L'activité partielle des salariés vulnérables face au Covid-19, ainsi que des salariés parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, sous certaines conditions, ainsi que des salariés d'associations intermédiaires en CDD d'usage d'insertion.

Référence

Projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/dossier-complet-coronavirus-rh-et-droit-social.html »