

## POINT D'ACTUALITE AU 19 JUIN 2020

### Publication de la loi n° 2020-734 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

Des mesures sont entrées en vigueur notamment en matière de CDD et d'intéressement.

Cette publication ouvre la voie à des textes importants en matière d'activité partielle : l'ordonnance et le décret officialisant les conditions de la modulation du taux de l'allocation au 1er juin ainsi que le décret relatif au futur dispositif d'activité partielle longue durée.

*Projet d'ordonnance relatif à la modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, 12 juin 2020*

*Projet de décret portant modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, 12 juin 2020*

#### Mesures relatives aux CDD et aux contrats de mission

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie, jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation aux dispositions légales correspondantes, un accord d'entreprise peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (sauf pour les CDD senior et les CDD conclus pour assurer un complément de formation professionnelle) ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Pour les mêmes raisons et jusqu'à la même date, un accord d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats de mission ; - prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par la loi.

Les accords d'entreprise conclus dans ce cadre seront applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020 et prévaudront sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche.

Le principal apport de ces dispositions est de donner temporairement compétence à l'accord d'entreprise, au détriment de l'accord de branche.

Par ailleurs, la loi prévoit qu'à compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 10 janvier 2021), peuvent être conclus ou renouvelés, à titre dérogatoire, pour une durée totale de 36 mois (contre une durée de 24 mois prévue par le droit commun):

- les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi par les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires ou les ateliers et chantiers d'insertion ;
- les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les contrats uniques d'insertion (CUI) et le versement des aides à l'insertion professionnelle qui y sont associées ;

- les « CDD tremplin » conclus à titre expérimental par les entreprises adaptées, sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation, soit le 31 décembre 2022.

### Intéressement unilatéral dans les TPE

Dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE, une décision unilatérale de l'employeur pourra mettre en place un régime d'intéressement.

Cette mise en place unilatérale est subordonnée à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ou n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

Les salariés devront être informés par tous moyens.

Ce régime vaudra accord d'intéressement et pourra être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Il sera soumis aux dispositions applicables aux accords d'intéressement, à l'exception des règles relatives à l'intéressement de projet et aux accords homologués.

Au terme de sa période de validité, le régime ne pourra être reconduit qu'au moyen d'un accord.

### **Ordonnance n° 2020-737 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 4.**

#### **DELAIS EN MATIERE DE NEGOCIATION COLLECTIVE ET ENGAGEMENT D'UN PROCESSUS ELECTORAL**

Une ordonnance a été publiée afin de modifier les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire.

Elle vient proroger ou préciser l'application de certaines dispositions déjà prises dans le contexte de crise.

Deux dispositions intéressent le droit du travail.

**D'une part**, en matière de négociation collective, l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 avait réduit certains délais applicables jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire jusqu'au 10 août.

L'ordonnance du 17 juin proroge jusqu'au 10 octobre, c'est-à-dire pour deux mois supplémentaires, l'adaptation des délais suivants, lorsqu'ils s'appliquent à des accords collectifs conclus pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie :

- pour les accords de branche

o le délai pendant lequel les organisations syndicales non-signataires représentant la majorité des suffrages exprimés peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord est réduit de 15 à 8 jours

o le délai pendant lequel les organisations professionnelles d'employeurs représentant plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes peuvent s'opposer à l'extension d'un accord est réduit d'1 mois à 8 jours à compter de la publication de l'avis d'extension.

NB : le décret du 17 avril 2020 a réduit à 8 jours les délais impartis à compter de la publication de l'avis d'extension pour présenter des observations ou demander la saisine du groupe d'expert, pour l'heure, cette réduction reste applicable seulement jusqu'au 10 août

- pour les accords d'entreprise

o si un accord est signé par les organisations syndicales représentatives représentant entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, le délai pendant lequel les organisations syndicales et à l'issue duquel l'employeur peuvent demander l'organisation de la consultation du personnel est réduit d'1 mois à 8 jours à compter de la conclusion de l'accord

o à la suite de cette demande, le délai minimal pour organiser la consultation, pendant lequel les organisations non-signataires peuvent signer l'accord si elles le souhaitent, est réduit de 8 à 5 jours

o dans les entreprises d'au moins cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, le délai pendant lequel les élus peuvent faire savoir à l'employeur qu'ils souhaitent négocier, et le cas échéant qu'ils sont mandatés, est réduit d'1 mois à 8 jours à compter de l'information par l'employeur de son intention de négocier.

NB : en revanche, la réduction de 15 à 5 jours du délai minimal entre la communication aux salariés du projet d'accord et la consultation des salariés, dans les entreprises d'au maximum vingt salariés dépourvues de délégués syndicaux et de CSE cessera bien d'être applicable à compter du 11 août

**D'autre part**, en matière d'élections professionnelles, l'ordonnance du 17 juin vient modifier l'ordonnance du 1er avril 2020 portant suspension des processus électoraux en cours jusqu'au 31 août 2020.

Pour rappel, actuellement, les processus électoraux en cours au 12 mars sont suspendus jusqu'au 31 août inclus.

Désormais, les employeurs ont la faculté de décider que cette suspension prendra fin à compter d'une date librement fixée entre le 3 juillet et le 31 août 2020.

Si un employeur use d'une telle faculté, il devra, au moins 15 jours avant la reprise du processus, en informer par tout moyen donnant date certaine à la réception :

- les organisations syndicales intéressées, c'est-à-dire celles devant être invitées à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral ;
- la DIRECCTE lorsque celle-ci avait été saisie sur la détermination des établissements distincts ou sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Les salariés doivent également être informés, dans le même délai, par tout moyen.

A défaut d'anticiper la reprise du processus, celle-ci sera effective au 1er septembre.

Par ailleurs, en matière de reconnaissance d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'ordonnance du 17 juin modifie l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 relative à la prolongation de certains délais applicables aux demandes de reconnaissance afin d'étendre ses effets au-delà de la cessation de l'état d'urgence sanitaire, à une date qui sera fixée par un arrêté à paraître.

Cabinet avocats FIDERE

Publication sur LinkedIn