

Lundi 31 mai 2021

## Table des matières

CRISE SANITAIRE :.....	1
➤ Le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise est définitivement adopté1	
➤ Protocole sanitaire en entreprise : la fin du télétravail à 100 % est attendue pour le 9 juin.....	6

### CRISE SANITAIRE :

- **Le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise est définitivement adopté**

Après avoir été voté par les députés le 25 mai, le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été définitivement adopté par un ultime vote des sénateurs le 27 mai 2021. En matière sociale, le texte, issu d'un compromis trouvé en commission mixte paritaire le 20 mai dernier, **prolonge** la mise en œuvre de plusieurs **mesures d'urgence** prises pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, notamment en matière de congés payés, de renouvellement de certains contrats courts, de prêt de main-d'œuvre, de réunions du CSE, d'entretien professionnel et de mobilisation des services de santé au travail. Le projet de loi prévoit en effet de **reporter le terme** des dispositifs concernés du 30 juin au **30 septembre 2021**, date de fin de la période transitoire qui succédera le 2 juin à l'état d'urgence sanitaire. De plus, le gouvernement pourra prendre, par **ordonnance**, de nouvelles mesures pour accompagner la reprise progressive de l'activité et anticiper une éventuelle reprise de l'épidémie, en particulier en matière d'activité partielle. Saisi par les parlementaires, le Conseil constitutionnel devra se prononcer sur ce projet de loi avant qu'il puisse être promulgué.

#### **Jusqu'à huit jours de congé payé imposés par l'employeur**

Afin de faciliter la gestion des congés payés perturbée par la crise sanitaire, un **accord** d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale, à :

- **imposer la prise de congés payés** acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- ou à **modifier les dates** d'un congé déjà posé.



Cette mesure dérogatoire devait s'éteindre au 30 juin. Finalement, la période de prise de congés ainsi imposée ou modifiée pourra s'étendre jusqu'au 30 septembre 2021. Les accords collectifs conclus antérieurement à ce report ne couvrant qu'une période allant jusqu'au 30 juin devront faire l'objet d'un avenant.

Par dérogation au Code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables, ces accords détermineront toujours le nombre de jours de congé payé concernés. Cependant, le **nombre de jours de congé** pouvant être **imposé** par l'employeur n'est plus limité à six, mais à **huit jours ouvrables**.

Sans changement, ces accords dérogatoires doivent encore définir le délai de prévenance du salarié par l'employeur, sans pouvoir le réduire en deçà d'un jour franc. En outre, ils peuvent autoriser l'employeur à :

- fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans son entreprise.

### La possibilité d'imposer la prise de jours de repos

« Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 », l'employeur peut, **de manière unilatérale**, décider ou modifier les dates de certains jours de repos, par dérogation aux règles du Code du travail ainsi qu'aux conventions et accords collectifs, et ce dans la limite de dix jours. Selon le projet de loi, la **période de prise** des jours de repos imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du **30 septembre 2021** (au lieu du 30 juin).

Les jours de repos pouvant être imposés ou modifiés ne changent pas. Il s'agit de ceux :

- prévus par accord collectif, tels que les accords de réduction du temps de travail (RTT). Dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- prévus par une convention de forfait ;
- découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié.

Dans ce cas, l'employeur impose l'utilisation de ces droits sous forme de prise de jours de repos. Dans toutes ces situations, l'employeur qui souhaite imposer ou modifier un jour de repos reste tenu de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

### La prolongation des contrats courts

Afin d'assurer la continuité de relations contractuelles qui n'ont pu se dérouler normalement du fait de la crise sanitaire, certaines possibilités de dérogation temporaire aux règles relatives à



la **durée** et au **renouvellement** des **CDD** (contrats de travail à durée déterminée) et des **CTT** (contrats de travail temporaire) seront maintenues.

La mise en place de ces dérogations reste conditionnée à la conclusion d'un **accord collectif d'entreprise**, et celui-ci pourra désormais être **conclu jusqu'au 30 septembre 2021** (au lieu du 30 juin 2021). Ces accords s'appliqueront aux contrats de travail conclus jusqu'à une date qu'ils devront fixer et qui ne pourra excéder le 30 septembre. Quant aux accords conclus avant la prolongation de cette mesure dérogatoire, qui arrivent à échéance au plus tard le 30 juin, ils devront au minimum faire l'objet d'un avenant de prolongation pour continuer à s'appliquer.

Les accords mettant en œuvre cette mesure exceptionnelle seront toujours en mesure de fixer :

- le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD ou un CTT. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

### **Le régime assoupli du prêt de main-d'œuvre**

Afin que les entreprises dont l'activité est réduite puissent mettre des salariés à disposition de celles ayant des besoins de main-d'œuvre, certaines **possibilités de dérogation** aux règles relatives au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif seront **reconduites**. Elles seront ainsi maintenues au-delà du 30 juin et **jusqu'au 30 septembre**, afin de favoriser le redémarrage de l'économie en 2021. Ainsi, pendant cette nouvelle période :

- la convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, en principe individuelle, pourra exceptionnellement porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés ;
- l'avenant au contrat de travail, signé par le salarié, devra toujours préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, le lieu d'exécution du travail et les caractéristiques particulières du poste, mais pourra de manière dérogatoire ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précisera dans ce cas le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition et les horaires seront fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ;
- la dérogation liée à l'appréciation du **caractère non lucratif** d'un prêt de main-d'œuvre lorsque l'entreprise prêteuse a recours à l'activité partielle restera applicable. Les opérations de prêt de main-d'œuvre continueront donc à être considérées comme n'ayant pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse 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.



## La possibilité de réunir le CSE à distance

Le projet de loi **maintient** la possibilité de réunir le CSE et les autres instances représentatives du personnel (IRP) à distance. Alors que cette modalité devait s'éteindre au 30 juin, le texte la prolonge **jusqu'au 30 septembre 2021**.

En temps normal, le CSE et les autres IRP ne peuvent être réunis par **visioconférence** que dans la limite de trois fois par année civile, sauf si un accord conclu avec les membres du CSE en décide autrement. Cette limite de trois réunions pourra donc continuer à être écartée. Les réunions pourront également encore être organisées par **conférence téléphonique**, dans les conditions fixées par décret, ou par messagerie instantanée en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Dans le cadre de certaines procédures d'information-consultation (licenciement collectif pour motif économique, accord de performance collective, rupture conventionnelle collective, activité partielle de longue durée), la majorité des membres de l'instance concernée pourra toujours s'opposer, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée, ainsi qu'au recours à la visioconférence lorsque la limite légale de trois réunions par visioconférence par année civile a été dépassée.

## La mobilisation des SST face à l'épidémie

Le projet de loi prolonge à nouveau les effets de l'[ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020](#) adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail (SST) à l'urgence sanitaire. La possibilité de **reporter certaines visites** médicales, prévue par l'ordonnance, sera ainsi applicable aux visites qui doivent être réalisées **avant le 30 septembre 2021**, et non avant le 2 août. En outre, le texte adopté prolonge, également jusqu'au 30 septembre 2021 (au lieu du 1<sup>er</sup> août), la période au cours de laquelle :

- le **médecin du travail** peut prescrire ou renouveler un **arrêt de travail** en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 ;
- le médecin du travail peut établir un certificat médical pour les **salariés vulnérables** en vue de leur placement en activité partielle;
- le médecin du travail et, sous sa supervision, d'autres professionnels de santé des SST, peuvent prescrire et réaliser des **tests de détection** du SARS-CoV-2. Les conditions de mises en œuvre de ces trois dernières mesures sont fixées par le [décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021](#) (v. [l'actualité n° 18223 du 15 janvier 2021](#)).

## Le report des sanctions liées à l'entretien professionnel

Le projet de loi reporte au **1<sup>er</sup> octobre 2021** la date à partir de laquelle pourront être appliquées les **sanctions** liées au non-respect des règles relatives à l'entretien professionnel.



Du fait de la crise sanitaire, les employeurs ont été autorisés à **différer**, jusqu'au **30 juin**, tous les **entretiens professionnels** (bisannuels et de bilan à six ans) qui auraient dû se tenir depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et cette **échéance n'est pas repoussée**. En revanche, compte tenu de la persistance des effets de la crise sanitaire, le texte **neutralise** jusqu'au 30 septembre l'**application des pénalités** (abondement du CPF de 3 000 € par salarié concerné) que peuvent avoir à verser les entreprises d'au moins 50 salariés à l'occasion des entretiens de bilan à six ans.

En outre, le projet de loi prolonge le **droit d'option** ouvert aux **employeurs pour justifier** qu'ils remplissent leurs obligations à l'égard des salariés lors de ces entretiens de bilan. Ainsi, pour chaque **entretien de bilan** réalisé jusqu'au 30 septembre, l'employeur échappera à la pénalité :

- **soit** en remplissant les critères posés par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (le salarié doit avoir bénéficié de tous ses entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire) ;

- **soit** en remplissant ceux qui s'imposaient avant cette loi (soit au moins deux mesures parmi les trois suivantes : une formation, une progression salariale ou professionnelle et/ou une certification, ainsi que la tenue régulière de tous les entretiens professionnels).

### L'indemnisation de l'activité partielle dans les associations intermédiaires

Le projet de loi prolonge l'application des règles dérogatoires de calcul du **volume horaire** pris en compte pour déterminer l'**indemnité d'activité partielle** dans le cadre des contrats de mise à disposition conclus avec les associations intermédiaires. Ces règles sont applicables du 1<sup>er</sup> avril et au plus tard jusqu'au 30 septembre. Elles ont été fixées par la [loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) et prévoient de calculer l'indemnité en prenant en compte :

- une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées, pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 30 septembre 2021 ;

- le volume horaire prévu dans le contrat de travail ;

- le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le placement en activité partielle intervenant entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 30 septembre 2021.

### De futures mesures sur l'activité partielle et le chômage des intermittents

Le gouvernement sera de nouveau habilité, jusqu'au 30 septembre, à prendre des ordonnances afin d'adapter et de prolonger les mesures exceptionnelles prises pour limiter les conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi dans plusieurs domaines, à savoir :

- l'**activité partielle** et l'activité partielle de longue durée (APLD) ;

- le dispositif spécifique d'activité partielle bénéficiant aux **personnes vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 et aux **parents d'un enfant de**





**moins de 16 ans** ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Une habilitation est également accordée au gouvernement, mais **jusqu'au 31 août seulement**. Elle lui permettra de prolonger par ordonnance la **durée d'indemnisation** du chômage des **intermittents** du spectacle arrivés à épuisement de leur droit. La fin du dispositif d'« année blanche » permettant le maintien de l'indemnisation des intermittents depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 était fixée au 31 août 2021. D'après les annonces du gouvernement, il devrait être prolongé de quatre mois, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

**RÉGIME TRANSITOIRE, PASS SANITAIRE ET COUVRE-FEU** • L'état d'urgence sanitaire national prenant fin le 1<sup>er</sup> juin prochain, le projet de loi prévoit de lui faire succéder un régime transitoire, **du 2 juin au 30 septembre 2021**, durant lequel le Premier ministre conservera des prérogatives exceptionnelles afin de lutter contre l'épidémie, et d'habiliter les préfets à faire respecter les restrictions prescrites. Il pourra ainsi réglementer ou interdire localement la **circulation des personnes** et réglementer nationalement ou localement l'**ouverture des établissements** recevant du public, ainsi que les rassemblements de personnes et activités sur la voie publique.

- Le projet de loi instaure en outre un **pass sanitaire** qui permet au gouvernement de conditionner, jusqu'au 30 septembre, l'accès à certains lieux, établissements ou événements à la présentation d'une preuve de vaccination, d'un examen ne concluant pas à une contamination par la Covid-19 ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le virus.

- Le texte autorise par ailleurs le Premier ministre à maintenir un **couvre-feu du 2 au 30 juin**. Celui-ci couvrira d'abord une plage horaire comprise entre 21 h et 6 h pouvant être adaptée localement, puis une plage horaire allant de 23 h à 6 h à compter du 9 juin sauf dans les territoires où est constatée une circulation active du virus.

- **Protocole sanitaire en entreprise : la fin du télétravail à 100 % est attendue pour le 9 juin**

Le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux, le 26 mai 2021, un **projet** de modification du **protocole** national pour assurer la santé et la sécurité des **salariés en entreprise** face à l'épidémie de Covid-19, afin d'accompagner la **nouvelle phase** du plan de déconfinement qui débutera le **9 juin**. Il serait ainsi mis fin à la règle du télétravail à 100 %.

### Fixer un nombre minimal de jours de télétravail

D'après la nouvelle version du protocole envisagée par le gouvernement, l'employeur devrait fixer un **nombre minimal** de jours de télétravail par semaine, pour les **activités qui le permettent**, « dans le cadre du **dialogue social** de proximité ». Il devrait toujours veiller « au maintien des liens



au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ainsi qu'à la prévention des risques psychosociaux liés à l'épidémie de Covid-19 ».

### Continuer à appliquer les gestes barrières

L'ensemble des **règles d'hygiène** et de **distanciation physique** devraient continuer à être respectées, « notamment dans un contexte de reprise de l'activité et/ou de retour sur site de salariés ». L'employeur devrait prendre toutes les **mesures d'organisation** nécessaires à cette fin, notamment pour limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration des personnels et des clients, et en informer chaque salarié. Le **port du masque** resterait **requis** dans les lieux collectifs clos.

### Permettre les réunions et les « pots » en présentiel

Si les réunions en audio ou en visioconférence resteraient à privilégier, le protocole envisagerait toutefois la **possibilité** d'en organiser en **présentiel**. Elles devraient alors se tenir dans le **respect** des **gestes barrières**, notamment *via* le port du masque, des mesures d'aération ou de ventilation des locaux et des règles de distanciation.

De même, « les **moments de convivialité** » réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel ne seraient plus suspendus et pourraient être organisés dans le strict respect des gestes barrières (port du masque en espace clos), des règles de distanciation et d'aération ou de ventilation.

[\\_Projet de protocole sanitaire en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 applicable à compter du 9 juin 2021, transmis par le gouvernement aux partenaires sociaux le 26 mai 2021](#)

*Articles rédigés par la rédaction de liaisons-sociales. fr*

