

Déconfinement : les mesures dérogatoires pour les entreprises jouent les prolongations

Alors que le gouvernement vient de dater précisément la fin du couvre-feu au 30 juin 2021, celui-ci considère nécessaire de proroger certaines mesures de flexibilité du travail jusqu'au 31 octobre 2021 : « Chercher l'erreur ! ». Les mesures sur les CDD, les congés et les CSE nous interrogent particulièrement. Les voici :

Mesures prorogées jusqu'au 31 octobre 2021	
<p>CDD contrat d'intérim (L. n°2020-734, 17 juin 2020, article 41)</p>	<p>La possibilité de déroger, par accord d'entreprise, aux règles applicables en matière de durée, de renouvellement et de succession des CDD et contrats d'intérim (nombre maximal de renouvellements possibles, modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable). Les contrats concernés seront ceux conclus entre le 19 juin 2020 et 31 octobre 2021.</p>
 <p>Congés (Ord. N°2020-323, 25 mars 2020, art. 1^{er}, 2, 3 et 4)</p> 	<p>■ Congés payés : La possibilité pour l'employeur d'imposer, par accord d'entreprise ou de branche la prise de jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris; de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés; de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié; de fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires Pacés travaillant dans la même entreprise. Le plafond de jours de congé pouvant être imposés ou modifiés passe de six à huit jours sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche.</p> <p>■ RTT/jours de récupération : Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, la possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier, même en l'absence d'accord collectif, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, les dates et la prise de jours de repos octroyés en principe au choix du salarié en application d'un dispositif d'aménagement ou de réduction du temps de travail, de nature conventionnelle ou réglementaire ainsi que la prise de jours prévus par une convention de forfait-jours.</p> <p>■ Compte épargne-temps : Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, la possibilité pour l'employeur, même en l'absence d'accord collectif, d'imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.</p>
<p>Réunions du CSE (Ord. N°2020-1441, 25 novembre 2020, art. 1^{er})</p> 	<p>Le dispositif d'organisation des réunions du CSE à distance qui permet le recours à la visioconférence au-delà du quota légal de trois réunions par an, aux conférences téléphoniques ou à la messagerie instantanée en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Ses membres élus peuvent toutefois, à la majorité de ceux appelés à y siéger, s'opposer, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations et consultations menées dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif et de la mise en œuvre des accords de performance collective, des accords portant rupture conventionnelle collective ou du dispositif spécifique d'activité partielle.</p>