



Loi de gestion de sortie de la crise sanitaire : les mesures sociales

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, publiée le 1-6-2021, a instauré un régime transitoire du 2-6-2021 au 30-9-2021. Dans ce cadre, elle prolonge, jusqu'au 30-9-2021, plusieurs mesures de gestion du personnel dérogatoires qui devaient prendre fin en juin 2021.

Gérer les congés et jours de repos

Imposer des jours de CP. En raison de la crise sanitaire, l'employeur pouvait, jusqu'au 30-6-2021, imposer à ses salariés de prendre des jours de congés payés acquis (CP), y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils doivent en principe être pris, ou modifier les dates de prise de jours de CP déjà posées, dans la limite de 6 jours par salarié, à condition d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'appliquer un accord collectif de branche prévoyant cette possibilité et de prévenir les salariés concernés au moins un jour franc à l'avance.

Dans cet accord collectif, l'employeur peut prévoir de fractionner les jours de CP imposés ou modifiés sans l'accord du salarié et, si deux de ses salariés sont mariés ou pacsés, il peut prévoir de fixer les dates de ces CP sans leur accorder un congé simultané, de façon à ce que l'un d'eux travaille, en cas de nécessité (ord. 2020-323 du 25-3-2020 art. 1 ; ord. 2020-1597 du 16-12-2020 art. 1).

Imposer des jours de repos. Si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, l'employeur pouvait aussi, jusqu'au 30-6-2021, imposer à ses salariés la prise de jours de repos (jours de RTT dont la date de prise est au choix du salarié, jours de repos prévus par une convention de forfait ou droits affectés dans un compte épargne-temps) à des dates qu'il détermine ou modifier les dates de jours de repos (sans besoin d'accord collectif et de l'accord du salarié), dans la limite de 10 jours par salarié, à condition de prévenir les salariés concernés au moins un jour franc à l'avance et d'en informer le comité social et économique (CSE) sans délai et par tout moyen (ord. 2020-323 du 25-3-2020 art. 2, 3, 4 et 5 ; ord. 2020-1597 du 16-12-2020 art. 1).

Nouveauté. L'employeur peut continuer, jusqu'au 30-9-2021 et sous réserve d'en respecter les conditions, notamment le délai de prévenance des salariés concernés au moins un jour franc à l'avance, à imposer à ses salariés la prise de CP acquis (y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris) ou modifier les dates

de prise de jours de CP déjà posées, **dans la limite de 8 jours** (au lieu de 6) et leur imposer la prise de jours de repos à des dates qu'il détermine ou modifier les dates de jours de repos, dans la limite de 10 jours par salarié (loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 8, XI, JO du 1-6).

La période de CP imposée ou modifiée et la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peuvent pas s'étendre au-delà du 30-9-2021.

Bon à savoir. Les accords d'entreprise sur la prise de CP déjà conclus et couvrant une période allant seulement jusqu'au 30-6-2021 doivent être renégociés par avenant pour prolonger cette période jusqu'au 30-9-2021 au plus tard.

Prolonger les CDD et CTT

Rappel. L'employeur pouvait déroger, par un accord collectif d'entreprise conclu jusqu'au 30-6-2021, à la durée et aux modalités de renouvellement et de succession des contrats de travail à durée déterminée (CDD) et des contrats de travail temporaire (CTT) (ord. 2020-1597 art. 2, 1° ; loi 2020-734 du 17-6-2020 art. 41).

Nouveau. Par un accord collectif d'entreprise conclu jusqu'au 30-9-2021, l'employeur peut toujours :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD ou un CTT, sans que ce nombre de renouvellements ait pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ou de l'entreprise utilisatrice) ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD ou CTT (en cas de succession de contrats) ;
- et prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence entre deux CDD ou CTT n'est pas applicable.

Les stipulations de l'accord d'entreprise sont applicables aux CDD et aux CTT conclus jusqu'à une date, fixée par l'accord, qui ne peut pas dépasser le 30-9-2021. Elles prévalent sur les dispositions applicables d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet (loi 2021-689 art. 8, IX).

Bon à savoir. Cette prolongation doit apporter aux employeurs un outil de négociation leur permettant d'allonger les relations individuelles de travail n'ayant pu se dérouler dans les conditions prévues et de fluidifier les successions de contrats dès lors que les conditions de l'activité le justifient.

Si son activité le justifie,
l'employeur peut encore négocier
pour adapter la durée des CDD
et CTT conclus jusqu'au 30-9-2021

Entretiens professionnels : report de la sanction

Entretiens professionnels « d'état des lieux ». Tous les 6 ans d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'employeur doit réaliser avec celui-ci un entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise en termes d'évolution professionnelle. Cet entretien d'état des lieux récapitulatif doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, qui permet de vérifier si le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans (C. trav. art. L 6315-1, II).

En raison de la crise sanitaire, les entretiens d'état des lieux récapitulatif, qui devaient être réalisés initialement par l'employeur avant le 7-3-2020 pour les salariés présents dans l'entreprise avant le 7-3-2014, puis au cours de l'année 2020 pour les salariés embauchés depuis 2014, ont pu être reportés par l'employeur une première fois jusqu'au 31-12-2020, puis une seconde fois jusqu'au 30-6-2021 (ord. 2020-387 du 1-4-2020 art. 1, II-1° ; ord. 2020-1501 du 2-12-2020 art. 1).

Justification par l'employeur. L'employeur avait, jusqu'au 30-6-2021, pour justifier que le salarié concerné a bénéficié durant les 6 dernières années :

- soit des 3 entretiens professionnels sur ses perspectives d'évolution tous les 2 ans et d'au moins une formation non obligatoire ;
- soit des 3 entretiens professionnels bisannuels et d'au moins 2 des 3 actions d'évolution suivantes : une formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou une progression salariale ou professionnelle.

Délai supplémentaire de justification. L'employeur peut justifier de l'accomplissement de ses obligations à l'égard de ses salariés, à savoir la réalisation des entretiens d'état des lieux récapitulatif et le suivi d'au moins une formation non obligatoire ou de 2 des 3 actions d'évolution décrites ci-dessus, **jusqu'au 30-9-2021** (au lieu du 30-6-2021) (loi 2021-689 art. 8, XX).

L'employeur a donc jusqu'au 30-9-2021 pour justifier de la réalisation, selon ces modalités, des entretiens professionnels d'état des lieux récapitulatifs avec ses salariés embauchés entre le 7-3-2014 et le 30-6-2015. À partir du 1-10-2021, il devra obligatoirement justifier que le salarié a bénéficié des 3 entretiens professionnels bisannuels et d'une formation non obligatoire.

Attention, les entretiens professionnels d'état des lieux prévus en 2020, mais reportés, doivent avoir lieu au plus tard le 30-6-2021, cette date n'a pas été différée.

Abondement-sanction. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, un salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et de l'entretien d'état des lieux récapitulatif ainsi que des actions d'évolution professionnelle décrites ci-dessus, son compte personnel de formation (CPF) doit être abondé par l'employeur d'une somme de 3 000 € : c'est l'abondement sanction (appelé aussi abondement correctif, C. trav. art. L 6323-13).

En raison de la crise sanitaire, l'application de l'abondement-sanction du CPF a été reportée une première fois du 12-3-2020 au 31-12-2020, puis une seconde fois jusqu'au 30-6-2021 (ord. 2020-387 du 1-4-2020 art. 1, II-2° ; ord. 2020-1501 du 2-12-2020 art. 1).

Nouveau report de l'application de l'abondement-sanction. L'application de l'abondement-sanction du CPF est à nouveau reportée depuis le 12-3-2020 jusqu'au 30-9-2021 (loi 2021-689 art. 8, XX). En conséquence, il sera applicable à compter du 1-10-2021 aux entreprises n'ayant pas rempli leurs obligations au plus tard le 30-6-2021.

Réunir le CSE à distance

Nouveauté. Les employeurs peuvent continuer à organiser à distance les réunions avec le CSE ou CSE central (et autres institutions représentatives du personnel - IRP) dont la convocation est adressée **jusqu'au 30-9-2021**, après qu'ils en auront informé leurs membres. Ainsi, il leur est possible, jusqu'au 30-9-2021, de recourir à la visioconférence, sans application de la limite de 3 réunions par année civile, à la conférence téléphonique ou encore à la messagerie instantanée en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou si un accord d'entreprise le prévoit (loi 2021-689 art. 8, XII ; ord. 2020-1441 du 25-1-2020 et décret 2020-1513 du 3-12-2020).

Bon à savoir. La limite légale de 3 réunions par visioconférence par année civile s'appliquera à nouveau aux réunions organisées après le 30-9-2021.

La majorité des membres élus du CSE (ou des autres IRP) appelés à siéger à la réunion peut 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 pour les informations et consultations menées dans le cadre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique et de la mise en œuvre des accords de performance collective, de rupture conventionnelle collective ou du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les membres élus du CSE (ou des autres IRP) peuvent également toujours s'opposer, dans les mêmes conditions et dans le cadre des mêmes informations et consultations, au recours à la visioconférence, lorsque la limite de 3 réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme est dépassée.

Recourir au prêt de main-d'œuvre dérogatoire

Rappel. Depuis le 1-1-2021, les entreprises prêteuses ayant recours à l'activité partielle peuvent conclure une convention de prêt de main-d'œuvre sans but lucratif, et ne refacturer à l'entreprise utilisatrice qu'une partie de coût de la mise à disposition du salarié ou ne lui facturer aucun coût (ord. 2020-1597 art. 2, 2° ; loi 2020-734 art. 52).

Depuis le 1-1-2021 jusqu'au 30-6-2021, le prêt de main-d'œuvre non lucratif pouvait être conclu entre ces entreprises dans les conditions suivantes :

- une seule convention de mise à disposition peut porter sur plusieurs salariés ;
- l'avenant au contrat de travail signé par le salarié mis à disposition peut ne pas comporter ses horaires précis de travail, mais seulement le volume hebdomadaire de ses heures de travail durant lesquelles il est mis à disposition ; les horaires sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ;
- le CSE de l'entreprise prêteuse doit être consulté avant la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées, et le CSE de l'entreprise utilisatrice doit être informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre (C. trav. art. L 8241-2) ;
- lorsque l'entreprise prêteuse a recours à l'activité partielle (C. trav. art. L 5122-1), les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices même si le montant facturé par la prêteuse à l'utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés au salarié au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro (coût nul).

Nouveauté. Le recours au prêt de main-d'œuvre dérogatoire est prolongé **jusqu'au 30-9-2021** pour faciliter la reprise de l'économie. Selon le Gouvernement, ce dispositif, particulièrement adapté à la situation économique actuelle dès lors qu'une entreprise rencontrant une baisse temporaire de son activité peut prêter un de ses salariés à une entreprise en manque de main-d'œuvre, permet de préserver l'emploi et la rémunération du salarié et de s'adapter aux variations d'activité en évitant ou en limitant les licenciements (loi 2021-689 art. 8, X).



Prolongation des missions des services de santé au travail

Prescription des arrêts de travail. Jusqu'au 30-9-2021 (au lieu du 1-8-2021), pour le personnel de l'entreprise et des établissements dont il a la charge et pour les salariés intérimaires qui accomplissent une mission dans l'entreprise, le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'infection au Covid-19 (loi 2021-689 art. 8, XVI ; ord. 2021-135 du 10-2-2021 art. 3, JO du 11 ; ord. 2020-1502 du 2-12-2020 art. 2, I et 4, JO du 3).

Le médecin du travail peut également établir, jusqu'au 30-9-2021, un certificat médical pour les salariés considérés comme des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler ou de télétravailler, afin de les placer en activité partielle.

Réaliser des tests de dépistage. Jusqu'au 30-9-2021 (au lieu du 1-8-2021), le médecin du travail et, sous sa supervision, les autres professionnels de santé des services de santé au travail (SST), à savoir le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent prescrire et réaliser des tests de détection du COVID-19 (tests RT-PCR et antigéniques) (loi 2021-689 art. 8, XVI ; ord. 2021-135 du 10-2-2021 art. 3 ; ord. 2020-1502 du 2-12-2020 art. 2, II et 4 ; décret 2021-24 du 13-1-2021 art. 2, JO du 14).

Report de certains examens médicaux

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a prolongé le délai dont dispose le médecin du travail pour reporter d'un an au plus certaines visites médicales et examens médicaux travail dont l'échéance intervient avant le 30-9-2021, au lieu du 2-8-2021 (loi 2021-689 art. 8, XVI, JO du 1-6 ; ord. 2021-135 du 10-2-2021 art. 3 ; décret 2021-56 du 22-1-2021, JO du 24 et ord. 2020-1502 du 2-12-2020 art. 3 et 4).

Rappel. Sont notamment concernés par ce report :

- la visite d'information et de prévention (VIP) initiale effectuée après l'embauche d'un salarié ou l'examen médical préalable à la prise de fonction d'un salarié ;
- le renouvellement de la VIP périodique ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude ;
- la visite intermédiaire, y compris pour le salarié affecté à un poste à risque bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (sauf le renouvellement de l'examen d'aptitude du salarié exposé à des rayons ionisants classés en catégorie A).



Report possible jusqu'au 29-9-2022. Ces visites et examens médicaux du suivi individuel de l'état de santé des salariés que l'employeur doit programmer avant le 30-9-2021 (au lieu du 2-8-2021) et ceux qu'il devait faire passer avant le 4-12-2020 (ayant déjà été reportés en 2020), mais qui n'ont pas pu être réalisés, peuvent être reportés par le médecin du travail d'un an au maximum après leur date d'échéance initiale (sauf interdictions légales), et au plus tard jusqu'au 29-9-2022 (au lieu du 1-8-2022), si le médecin ne les juge pas indispensables d'après les informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié concerné et les risques liés à son poste et ses conditions de travail.

Retour en arrière : nouveau report jusqu'au 1-8-2022 au plus tard. Un décret du 8-6-2021 a précisé finalement que les médecins du travail peuvent reporter d'un an au maximum ces visites médicales et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 2-8-2021 (comme prévu auparavant, au lieu du 17-4-2021) et que la possibilité de déléguer certaines visites aux infirmiers de santé au travail (visites de préreprise et de reprise) est prolongée jusqu'au 1-8-2021 (au lieu du 16-4-2021).

Ainsi, les visites et examens médicaux, dont l'échéance de réalisation arrive avant le 2-8-2021, peuvent être reportés par le médecin du travail et programmés au plus tard jusqu'au 1-8-2022 (décret n° 2021-729 du 8-6-2021, JO du 9).



Exemple. Une VIP qui aurait dû avoir lieu au plus tard le 6-6-2021 peut être reportée par le médecin du travail jusqu'au 6-6-2022 au plus tard. Et une VIP qui devait intervenir le 13-7-2020, mais qui a été reportée et n'a pas pu être organisée en 2020, peut être reportée jusqu'au 13-7-2021.

Des mesures également prorogées en droit des sociétés

Les dispositions dérogatoires prises en mars 2020 (ord. 2020-321 du 25-3-2020) afin de permettre, malgré les restrictions sanitaires, les tenues et délibérations des assemblées et organes collégiaux des sociétés, déjà prorogées à plusieurs reprises et en dernier lieu jusqu'au 31-7-2021, sont de nouveau prorogées dans les mêmes conditions jusqu'au 30-9-2021. Les sociétés peuvent donc continuer à appliquer l'ensemble de ces règles dérogatoires (tenue des assemblées à huis clos, recours à la visioconférence ou audioconférence, consultation écrite des associés, vote par correspondance, etc. même si les statuts ne le prévoient pas ou l'interdisent) pour leurs assemblées et réunions se tenant jusqu'à cette date. Elles peuvent toutefois désormais tenir leurs réunions ayant un caractère obligatoire en présentiel dans un établissement recevant du public (ERP de type L : salle de conférence, de réunion, par exemple), une jauge réduite devant être respectée (65 % de la capacité d'accueil/5 000 personnes par salle avec une place assise pour chaque personne et 1 siège sur 2 laissé libre entre chaque personne ou groupe de 10 personnes venant ensemble).

Décret 2021-699 du 1-6-2021, JO du 2 (modifié par le décret 2021-724 du 7-6-2021, JO du 8)

Loi 2021-689 du 31-5-2021 relative à la gestion de sortie de crise sanitaire art. 8, IX, 8, X, 8, XI, 8, XII, 8, XVI, 8, X et 12, I, JO du 1-6 ; décret n° 2021-729 du 8-6-2021, JO du 9