

Détail des principales mesures sociales de la 2^{ème} loi d'urgence Covid-19

Afin d'encourager la reprise économique, la **loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes**, publiée le 18 juin 2020, prévoit plusieurs mesures impactant le droit social, parmi lesquelles de nouvelles dispositions relatives à l'activité partielle, la possibilité de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que de déroger à certaines règles relatives aux CDD et contrats d'intérim.

1. Activité partielle (chômage partiel)

Le régime de l'activité partielle est une nouvelle fois modifié concernant l'aide de l'État, l'activité partielle de longue durée, la faculté de compléter l'indemnisation des salariés via la monétisation de jours de repos et l'incidence des périodes d'activité partielle sur la prévoyance et la retraite.

a. Baisse de l'aide de l'État (art. 1, I, 1^o)

L'aide de l'Etat versée au titre de l'activité partielle est¹ :

- Fixée à **60 % de la rémunération horaire brute** (dans la limite de 4,5 SMIC), au lieu de 70 % précédemment ;
- Sauf pour les employeurs suivants pour lesquels elle est **maintenue à 70 %** :
 - » Employeurs des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel (dont la liste est fixée dans **l'annexe 1** du décret) ;
 - » Employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs précités (dont la liste est fixée à **l'annexe 2** du décret) à condition d'avoir subi une **diminution de chiffre d'affaires** d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Cette diminution est appréciée **selon leur choix** :

- soit par rapport au CA constaté au cours de la même période de l'année précédente ;

¹ Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ; Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020

- soit, par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

- » Employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux précités qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

I Le montant de l'indemnité à verser aux salariés n'est pas modifié (70 %).

Liste des secteurs concernés par le maintien de l'aide à 70 %		
<p>Secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel :</p> <p>Téléphériques et remontées mécaniques Hôtels et hébergement similaire Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs Restauration traditionnelle Cafétérias et autres libres-services Restauration de type rapide Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise Services des traiteurs Débits de boissons Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport Activités des agences de voyage</p>	<p>Secteurs connexes avec baisse du chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 % entre le 15/03 et le 15/05/2020</p> <p>Culture de plantes à boissons Culture de la vigne Pêche en mer Pêche en eau douce Aquaculture en mer Aquaculture en eau douce Production de boissons alcooliques distillées Fabrication de vins effervescents Vinification Fabrication de cidre et de vins de fruits Production d'autres boissons fermentées non distillées Fabrication de bière Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée Fabrication de malt Centrales d'achat alimentaires Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons Commerce de gros de fruits et légumes Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles Commerce de gros de boissons Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés Commerce de gros alimentaire spécialisé divers Commerce de gros de produits surgelés Commerce de gros alimentaire</p>	<p>Secteurs dont l'activité principale implique l'accueil du public, pour la durée durant laquelle celle-ci est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (à l'exclusion des fermetures volontaires)</p>

<p>Activités des voyagistes Autres services de réservation et activités connexes Organisation de foires, évènements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès Agences de mannequins Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels) Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs Arts du spectacle vivant Activités de soutien au spectacle vivant Création artistique relevant des arts plastiques Gestion de salles de spectacles et production de spectacles Gestion des musées Guides conférenciers Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles Gestion d'installations sportives Activités de clubs de sports Activité des centres de culture physique Autres activités liées au sport Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes Autres activités récréatives et de loisirs Entretien corporel</p>	<p>Commerce de gros non spécialisé Commerce de gros textiles Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques Commerce de gros d'habillement et de chaussures Commerce de gros d'autres biens domestiques Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services Blanchisserie-teinturerie de gros Stations-service Enregistrement sonore et édition musicale Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision Distribution de films cinématographiques Editeurs de livres Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie Services auxiliaires des transports aériens Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers</p>	
--	---	--

<p>Trains et chemins de fer touristiques Transport transmanche Transport aérien de passagers Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance Cars et bus touristiques Balades touristiques en mer Production de films et de programmes pour la télévision Production de films institutionnels et publicitaires Production de films pour le cinéma Activités photographiques Enseignement culturel</p>		
--	--	--

▲ **Entrée en vigueur : heures chômées du 1^e juin au 30 septembre 2020.**

b. Institution de l'« activité réduite pour le maintien en emploi » (art.53)

Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité **durable** qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Ce dispositif est ouvert à condition qu'un **accord collectif** (notamment d'entreprise ou de branche étendu) définisse :

- la durée d'application de l'accord ;
- les activités et les salariés concernés ;
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

L'employeur doit **transmettre à la Direccte** l'accord collectif ou, en cas d'application d'un accord de branche, un document définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi. La Direccte doit ensuite **notifier sa validation** de l'accord collectif ou **son homologation** du document pris en application d'un accord de branche, dans un délai de 15 jours (en cas d'accord collectif d'entreprise) ou de 21 jours (en cas d'accord de branche).

Le silence de la Direccte vaut **acceptation tacite**. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

L'employeur doit **informer les salariés** de la décision de la Direccte, ainsi que des voies et délais de recours.

▲ **Un décret d'application est attendu concernant le contenu de l'accord collectif, la mise en œuvre du dispositif en application d'un accord de branche et les conditions de la majoration du montant de l'indemnité d'activité partielle ainsi que de celui de l'aide de l'État.**

Dans le cadre de ce nouveau régime d'activité partielle, certaines dispositions ne sont pas applicables :

- la majoration de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en cas de formation pendant la période d'activité partielle ;
- l'individualisation de l'activité partielle (art. 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020) ;
- les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

▲ **Entrée en vigueur : ce nouveau régime est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à la Direccte jusqu'au 30 juin 2022.**

c. Monétisation des jours de repos (art. 6)

Afin d'améliorer l'indemnisation des salariés placés en activité partielle n'ayant pas bénéficié d'un maintien total de leur salaire, le texte permet, à certaines conditions, la monétisation de jours de repos dans 2 cas de figure.

- **1^{er} cas, l'employeur peut imposer** (art. 6, I)
 - » à **condition** qu'un accord d'entreprise ou de branche le permette
 - » aux salariés bénéficiant du **maintien intégral** de leur rémunération sur le fondement de stipulations **conventionnelles**
 - » d'affecter des jours de repos à un fonds de solidarité pour être monétisés ; cette monétisation permet de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

▲ **Cette disposition pourra, par exemple, concerner la branche de la métallurgie qui prévoit un maintien total de la rémunération uniquement au bénéfice des salariés cadres. L'employeur peut ainsi, à condition qu'un accord collectif le prévoit, imposer aux cadres de céder des jours de repos qui permettront de compenser la perte de rémunération des salariés non-cadres.**

- **2nd cas, les salariés peuvent, à leur demande :**
 - » **à condition** qu'un accord collectif (d'entreprise ou de branche) le prévoit
 - » demander la monétisation de jours de repos pour compenser tout ou partie de la baisse de rémunération qu'ils auraient eux-mêmes subie.

Jours de repos monétisables	
Type de jours de repos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jours de repos conventionnels en application d'un dispositif : <ul style="list-style-type: none"> » de réduction du temps de travail » d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine » de convention de forfait. ➤ Congés payés > 24 jour ouvrables (5e semaine) <p>Uniquement les jours acquis non pris, qu'ils soient affectés ou non sur un CET</p>
Nombre de jours maximal	5 jours

▲ **Entrée en vigueur : à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.**

d. Prévoyance pendant l'activité partielle (art. 12)

Incidence de l'activité partielle sur la prévoyance

Concernant la prévoyance (y compris les frais de santé), il est prévu :

- Le **maintien des garanties** de prévoyance pendant les périodes d'activité partielle ;
 - » quelles que soient les dispositions de l'acte de mise en place (accord collectif, décision unilatérale de l'employeur) ou du contrat liant l'employeur et l'assureur ;
 - » à défaut, le dispositif est privé de son caractère collectif et obligatoire nécessaire à l'application des exonérations sociales et fiscales ;
- Sauf dispositions plus favorables, lorsque les garanties sont financées sur les revenus d'activité des salariés soumis aux cotisations de la sécurité sociale ou à la CSG, les indemnités d'activité partielle (non soumises aux cotisations de sécurité sociale) **entrent dans l'assiette des cotisations de prévoyance** ;
 - » La détermination d'une assiette plus favorable que la règle ci-dessus fait l'objet d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, ainsi que d'un avenant au contrat collectif d'assurance.

▲ **Entrée en vigueur : du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.**

Garanties visées

- Décès
- Risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne
- Maternité
- Incapacité de travail
- Invalidité
- Inaptitude
- Chômage
- Avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite

Report du paiement des cotisations

À titre exceptionnel, les employeurs bénéficient, sur demande aux organismes de prévoyance, de **reports ou délais de paiement** des cotisations de prévoyance concernant les salariés placés en activité partielle, **sans frais ni pénalité**.

Si l'employeur n'a pas payé les cotisations de prévoyance, **du 12 mars au 15 juillet 2020**, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre.

À l'issue de cette période, les reports ou délais de paiement **ne peuvent avoir pour effet**, pour les employeurs et, le cas échéant, les salariés, **de payer ou précompter plus de 2 échéances**, au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une échéance, **sous réserve** que les cotisations dues au titre de cette période soient versées **au plus tard le 31 décembre 2020**.

▲ **Entrée en vigueur : du 12 mars 2020 au 15 juillet 2020.**

e. Retraite (art.11)

À titre exceptionnel, les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 sont prises en compte pour l'ouverture du droit aux pensions de retraite de base prenant effet à compter du 12 mars 2020.

▲ **Un décret d'application doit fixer les conditions d'application de cette mesure.**

2. Intéressement (art. 18)

Par dérogations, les TPE peuvent **mettre en place** un accord d'intéressement **par décision unilatérale** (DU) à condition :

- D'avoir **moins de 11 salariés** ;
- Qu'elles ne disposent ni d'un délégué syndical, ni d'un CSE ;
- Qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise **depuis au moins 5 ans** avant la date d'effet de sa décision.

L'intéressement peut être mis en place **pour une durée de 1 à 3 ans**. Les salariés doivent en être informés.

▲ **À l'issue de cette période, la reconduction de l'intéressement doit s'effectuer selon les modalités de droit commun (accord ratifié, accord collectif, etc.).**

La plupart des dispositions relatives à l'épargne salariale sont applicables à celui mis en place par DU, notamment les exonérations. Les dispositions non applicables sont les suivantes : les sections 1 à 3 du chapitre Ier du Titre IV du Livre III relatif à l'épargne salariale et les articles L 3344-2, L 3344-3 et L 3345-4 du Code du travail.

▲ **Entrée en vigueur : 19 juin 2020.**

3. CDD et intérim (art. 41)

Temporairement, les accords collectifs d'entreprise peuvent :

- Fixer le nombre maximal de **renouvellements** des CDD, sauf pour les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ; 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 ;
- Fixer les exceptions et les modalités du **délai de carence** entre deux CDD conclus sur le même poste.

Un accord d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut prévoir ce type de dispositions pour les **travailleurs temporaires** qu'elle accueille. Il peut également **autoriser le recours** à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L 1251-6 du Code du travail.

Ces dispositions conventionnelles d'entreprise prévalent sur les dispositions des accords de branche.

▲ **Entrée en vigueur : les stipulations de ces accords d'entreprise sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.**

4. Prêt de main d'œuvre (art. 52)

Les dispositions relatives au prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont assouplies de manière temporaire :

- La **convention** conclue entre les 2 entreprises peut porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés ;
- **L'avenant au contrat de travail** conclu entre le salarié mis à disposition et son employeur peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précise dans ce cas le **volume hebdomadaire** des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ;

- **L'information et la consultation** préalables du **comité social et économique** peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition ;
- Lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19 et qu'elle **relève de secteurs** d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés **par décret (à venir)**, les opérations de prêt de main d'œuvre n'ont **pas de but lucratif** pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le **montant facturé** par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice 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.

▲ **Entrée en vigueur : du 19 juin 2020 au 31 décembre 2020.**