
NOTE SUR L'ACTUALITE SOCIALE EN PERIODE D'URGENCE SANITAIRE

—
22-12-2020

➤ **APLD : les périodes de confinement sont neutralisées**

Décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020

Le nouveau décret prévoit :

- **La neutralisation des périodes de confinement** (du 1^{er} novembre 2020, à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31 mars 2021) du décompte de la réduction maximale de la durée de travail envisagée et de la durée du bénéfice de l'APLD (i.e. 24 mois, pouvant être allongé d'un délai maximum de 5 mois).
Ceci est applicable aux accords collectifs validés et documents unilatéraux homologués à compter du 16 décembre 2020 et à ceux antérieurs, qui feront l'objet d'un avenant validé ou d'une modification homologuée.
- Le rétablissement de la prise en compte dans le **salaires de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, des éléments de **remunération variable**.

➤ **Reconduction des mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre**

Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020

- **Congés payés et jours de repos : allongement jusqu'au 30 juin 2021** de la période au cours de laquelle l'employeur peut par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche : **(i)** décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, **(ii)** modifier unilatéralement les dates des congés, **(iii)** fractionner des congés sans l'accord du salarié, **(iv)** fixer les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

Les accords conclus antérieurement et couvrant une période jusqu'au 31 décembre 2020, pourront faire l'objet d'un avenant pour couvrir la période jusqu'au 30 juin 2021.

Ces dispositions sont également renouvelées jusqu'au 30 juin 2021 en matière de jours de repos conventionnels, de jours de repos prévus par une convention de forfait et de droits affectés sur le compte épargne-temps (dans la limite de 10 jours).

- **Contrats de travail à durée déterminée (CDD) et contrat de travail temporaire (CTT) : prolongation jusqu'au 30 juin 2021** des dérogations aux règles relatives à la durée et au renouvellement.

Un accord collectif d'entreprise peut déterminer **(i)** le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (sauf pour les CDD visant le recrutement de catégories de personnes sans emploi ou la formation), **(ii)** les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats et **(iii)** les cas où ce délai n'est pas applicable.

Les accords d'entreprises s'appliqueront aux contrats conclus jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard, si ces derniers le prévoient expressément. A défaut, ils cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

L'ordonnance abroge à compter du 1^{er} janvier 2021, la possibilité d'autoriser, par accord collectif d'entreprise, le recours à des salariés temporaires hors les cas prévus par la loi.

- **En matière de mise à disposition :**

Jusqu'au 30 juin 2021 : Maintien des mesures antérieures : une seule convention de mise à disposition pour plusieurs salariés, mention d'un volume horaire et non des horaires de travail.

A compter du 1^{er} janvier 2021 :

- Les CSE des entreprises concernées par le prêt de main d'œuvre doivent de nouveau être consultés et informés avant la signature de la convention de mise à disposition ;
- Désormais, l'ensemble des entreprises ayant recours à l'activité partielle (et non plus les seules entreprises « *secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale* »), peuvent bénéficier des aménagements en matière d'opération à but non lucratif (montant facturé par l'entreprise prêteuse inférieur aux coûts (salaires, charges sociales afférentes et frais professionnels) de l'opération ou égal à zéro).