

## Social - Nouvelle loi d'urgence du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire

La loi 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a été publiée au Journal officiel du 18 juin. Elle prévoit de nombreuses mesures en droit social.

### 1. Mesures relatives à l'activité partielle

---

#### - L'adaptation de l'activité partielle à la reprise de l'activité économique

L'article 1er de la loi renvoie à une ordonnance notamment pour **moduler les règles de l'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des catégories de salariés à compter du 1er juin 2020**. Comme déjà annoncé, cette ordonnance permettra de mettre en œuvre la **modulation du remboursement de l'État aux entreprises à partir du 1er juin 2020**. Les textes d'application restent à paraître, mais on sait que ce remboursement est abaissé à 60 % de la rémunération horaire brute de référence, hors secteurs demeurant sous restriction d'activité pour raison sanitaire.

Ces mesures exceptionnelles s'appliqueront à compter du 1er juin 2020 et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter du terme de l'état d'urgence sanitaire fixé actuellement au 10 juillet 2020.

#### - Un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi

L'article 53 de la loi institue un **dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée 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. L'employeur peut **bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu**.

**Doivent être définis** : la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les **engagements spécifiquement souscrits** en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un décret d'application est attendu pour ce dispositif qui sera ouvert jusqu'au 30 juin 2022.

- **Deux dispositifs relatifs à la monétisation ou au don de jours de repos ou de congés pour compenser la perte de rémunération des salariés en activité partielle**

L'article 6 de la loi instaure deux **dispositifs conventionnels temporaires** permettant aux salariés de limiter la perte de rémunération induite par leur placement en activité partielle.

Les accords collectifs prévoyant de tels dispositifs peuvent être des **accords d'entreprise ou de branche** dérogeant aux dispositions du Code du travail en matière de durée du travail et de congés payés, ainsi qu'aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

**Le premier vise à permettre la monétisation des jours de repos et de congés payés pour les salariés placés en activité partielle ne bénéficiant pas du maintien intégral de leur rémunération, pour compenser tout ou partie de la diminution de leur rémunération pendant la période d'activité partielle.** Les salariés volontaires pourront demander la monétisation de 5 jours maximums de repos ou de congé annuel, acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne temps.

**Le deuxième permet l'affectation des jours de repos et de congés à un fonds de solidarité créé par accord collectif.** Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle qui bénéficient du maintien intégral de leur rémunération d'affecter jusqu'à 5 jours de repos conventionnels ou de congés payés à un fonds de solidarité ; les jours ainsi donnés seront monétisés et serviront à compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie par les salariés de l'entreprise placés en activité partielle dont le salaire n'a pas été intégralement maintenu.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

- **La prise en compte des périodes d'activité partielle pour la retraite**

L'article 11 de la loi ouvre la **prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 pour l'acquisition des droits à la retraite** dans les régimes obligatoires de base.

Ces règles s'appliquent pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020. Un décret reste attendu pour en préciser les conditions.

- **La sécurisation des garanties de prévoyance collectives pendant l'activité partielle**

L'article 12 de la loi précise que **les salariés en activité partielle, pour la période comprise entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020, continuent de bénéficier, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, des garanties de prévoyance complémentaires** mises en place dans leurs entreprises, quelles que soient les stipulations des conventions et des contrats.

Par ailleurs, **les organismes assureurs sont tenus d'accorder, à la demande des employeurs et jusqu'au 15 juillet 2020, sans frais ni pénalité, des reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues pour le financement des garanties de prévoyance des salariés placés en activité partielle.** Ainsi, en cas de non-paiement des cotisations ou primes entre le 12 mars 2020 et le 15 juillet 2020, l'organisme assureur ne peut, à ce titre, ni suspendre les garanties ni résilier le contrat d'assurance.

Enfin, **la régularisation des cotisations ayant fait l'objet des reports ou délais de paiement ne peut pas conduire l'employeur ou le salarié à acquitter simultanément plus**

**de 2 échéances.** Cette limite s'applique sous réserve que les primes et les cotisations dues soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

## 2. Mesures relatives aux CDD

---

L'article 41 de la loi permet de **fixer par accord d'entreprise les règles relatives au nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD**, ce qui a pour conséquence de pouvoir déroger à la durée maximale du contrat fixée. **L'accord d'entreprise peut également prévoir les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats successifs et les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.**

Ces dispositions dérogatoires qui priment sur les dispositions d'un accord de branche sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020

## 3. Mesures relatives à l'intéressement dans les TPE

---

L'article 18 de la loi crée la **possibilité pour l'employeur d'une entreprise de moins de onze salariés dépourvue de délégué syndical ou de membre au CSE de mettre en place d'un régime d'intéressement par décision unilatérale l'employeur** pour une **durée comprise entre un et trois ans**, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision. Les salariés doivent être informés par tous moyens.

[Lire la loi](#)

