

Sortie de crise sanitaire : quels impacts en droit du travail ?



Pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, les pouvoirs publics ont provisoirement assoupli certaines règles applicables en droit du travail. Sont concernés, en particulier, la prise de congés payés, le recours au travail temporaire et les réunions du comité social et économique (CSE). Un assouplissement qui reste de mise jusqu'au 30 septembre prochain ainsi que le prévoit la loi de gestion de sortie de la crise sanitaire récemment publiée.

Congés payés et jours de repos

À condition d'y être autorisé par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche, l'employeur peut, jusqu'au 30 septembre 2021, imposer à ses salariés la prise de congés payés acquis ou modifier les dates des congés payés déjà posés. Et ce, dans la limite de 8 jours ouvrables. L'employeur doit alors prévenir le salarié conformément au délai prévu dans l'accord collectif, délai qui ne peut être inférieur à un jour franc.

À noter : l'accord peut également permettre à l'employeur de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié et de refuser aux conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise la faculté de prendre un congé simultané.

Sans accord cette fois, l'employeur peut, si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, imposer ou modifier la prise de jours de repos de ses salariés (jours de RTT, jours de repos prévus par une convention de forfait en heures ou en jours...). Mais dans la limite de 10 jours de repos seulement et avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Précision : l'employeur peut aussi demander à ses salariés d'utiliser les droits affectés sur leur compte épargne-temps en posant des jours de repos. Les dates de ces jours de repos pouvant être fixées par l'employeur.

CDD et intérim

Là encore, jusqu'au 30 septembre 2021, les employeurs peuvent, par le biais d'un accord d'entreprise, déroger à certaines règles applicables aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats de mission (intérim). Ainsi, l'accord conclu peut fixer :

- le nombre maximal de renouvellements de ces contrats ;
- les modalités de calcul du délai de carence à respecter entre deux contrats ;
- les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

À savoir : les règles ainsi déterminées par l'accord d'entreprise prévalent sur les dispositions prévues par le Code du travail, mais aussi sur celles fixées par les conventions de branche et par les accords professionnels habituellement applicables en la matière.

Réunions du CSE

Est également reconduite, jusqu'au 30 septembre 2021, la possibilité de réunir les membres du CSE en visioconférence, en conférence téléphonique ou via une messagerie instantanée (lorsqu'il est impossible de recourir à la visioconférence ou

à la conférence téléphonique, ou bien lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit).

Mais attention, les membres du CSE peuvent refuser de se réunir à distance. Ce refus est valable dès lors qu'il est exprimé par la majorité des membres élus du CSE, que l'employeur en a connaissance au moins 24h avant le début de la réunion et que celle-ci porte sur une procédure de licenciement collectif pour motif économique, sur la mise en œuvre d'un accord de performance collective ou d'un accord de rupture conventionnelle collective ou sur l'activité partielle de longue durée.

En complément : certains examens et visites médicaux qui doivent normalement se dérouler avant le 30 septembre 2021 peuvent être reportés d'un an maximum. Sont concernés, notamment, les visites d'information et de prévention initiales ou périodiques (sauf pour les salariés soumis à un suivi médical adapté, comme les travailleurs handicapés). Et il appartient au médecin du travail de décider du report des visites et examens des salariés.

[Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, JO du 1er juin](#)

© 2021 Les Echos Publishing