

ÉPIDÉMIE DE COVID-19

1 APLD : la période du 2^e confinement est neutralisée pour calculer la réduction d'activité

Décret 2020-1579 du 14-12-2020 : JO 15

Dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD), la période de confinement entre le 1^{er} novembre 2020 et, au plus tard, le 31 mars 2021 n'est pas prise en compte pour calculer la durée d'application du dispositif et la réduction maximale d'activité.

- 1 Le décret 2020-1579 du 14 décembre 2020 neutralise les effets du second confinement sur le dispositif APLD avec des modalités qui diffèrent selon la date de validation de l'accord collectif (accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe) ou d'homologation du document unilatéral de l'employeur. Ces mesures complètent le décret 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié (Décret 28-7-2020 art. 9, V nouveau).

À noter

L'article 2 du décret du 14 décembre 2020 rectifie également une **erreur** du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020, cette modification étant sans impact sur l'activité partielle de droit commun et l'APLD.

● UNE NEUTRALISATION AUTOMATIQUE POUR LES DISPOSITIFS À VENIR

- 2 Pour l'application des accords collectifs APLD validés ou des documents unilatéraux **homologués** à compter du **16 décembre 2020**, la période comprise entre le 1^{er} novembre 2020 et une date fixée, **au plus tard**, au 31 mars 2021 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de :
 - la **durée d'application** du dispositif APLD. Pour mémoire, l'APLD est accordée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs (Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 3) ;
 - la **réduction maximale de l'horaire de travail**. On rappelle que la réduction d'activité ne peut pas, en principe, être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, appréciée par salarié sur la durée totale d'application du dispositif, cela pouvant conduire à la suspension temporaire de l'activité (Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 4).

À noter

La date précisant la fin de la période neutralisée de confinement sera fixée par un **arrêté de la ministre chargée de l'emploi**. Elle ne pourra pas être postérieure au 31 mars 2021.

● LES DISPOSITIFS APLD EN COURS DOIVENT ÊTRE MODIFIÉS

- 3 Les accords collectifs et documents unilatéraux validés ou homologués **avant le 16 décembre 2020** peuvent faire l'objet d'un **avenant** ou d'une **modification**, eux-mêmes soumis à validation ou homologation, afin d'exclure la période mentionnée n° 2 pour l'appréciation de la durée d'application du dispositif et de la réduction maximale de l'horaire de travail. Toutefois, aucun avenant à l'accord ou aucune modification au document unilatéral ne sont requis pour les employeurs dont l'activité principale implique l'**accueil du public** et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'**exclusion** des fermetures volontaires.

QA-I-730 ; MS n° 1545 s.

2 Reconduction de mesures transitoires sur les congés, les CDD, l'intérim et le prêt de main-d'œuvre

Ord. 2020-1597 du 16-12-2020 : JO 17

Certaines mesures dérogatoires en matière de congés et de repos, de CDD, d'intérim et de prêt de main-d'œuvre, qui devaient prendre fin au 31 décembre 2020, viennent d'être prolongées.

● CONGÉS PAYÉS ET JOURS DE REPOS

Ord. art. 1^{er}

- 1 Les articles 1^{er} à 5 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permettent à l'employeur d'**imposer la prise de congés payés** ou de **jours de repos** jusqu'au 31 décembre 2020 (FRS 8/20 inf. 2 p. 11). Ces mesures sont **prolongées jusqu'au 30 juin 2021**.

● LES EMPLOYEURS PEUVENT IMPOSER JUSQU'À 6 JOURS DE CONGÉS

- 2 Un **accord** d'entreprise, ou à défaut de branche, peut autoriser l'employeur à imposer ou modifier la date de prise de 6 jours de congés payés, Sont mobilisables les jours de **congés payés acquis** par le salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (Ord. 2020-323 art 1^{er}, al. 1).

ⓘ À notre avis

L'ordonnance 2020-1597 ne précise pas si le **plafond de 6 jours** de congés mobilisables est renouvelé pour la période d'application du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021. En d'autres termes, les employeurs qui ont déjà mobilisé 6 jours de congés entre mars 2020 et le 31 décembre 2020 peuvent-ils à nouveau imposer ou modifier les dates de 6 jours de congés ? Un plafond de 6 jours s'ouvre-t-il pour chaque période annuelle de congés payés ? Il revient aux partenaires sociaux d'en discuter et

adapter le cas échéant les dispositions des accords d'entreprise ou de branche conclus sur le fondement de l'ordonnance 2020-323.

- 3 Rappelons que l'accord collectif peut déroger aux règles d'ordre public en matière de prise de congés et :
- permettre d'imposer le fractionnement des congés ;
 - réduire le délai de prévenance d'un mois à un jour franc ;
 - priver les couples travaillant dans la même entreprise de congés simultanés.

i À noter

À ces 6 jours, il faut ajouter les 10 jours qui correspondent au cumul de **jours de repos** ou de **RTT** et des droits affectés sur le **CET** dont l'employeur peut imposer la prise ou modifier les dates, voir n° 4 s.

• LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES PEUVENT IMPOSER JUSQU'À 10 JOURS DE REPOS

- 4 L'employeur peut **unilatéralement** imposer la prise de jours de repos conventionnels, ou la modification de leur date, le cas échéant par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables. Sont concernés :
- les jours de **repos** ou de **RTT** accordés dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou d'un accord ou convention collective de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ;
 - les jours de repos prévus par une convention mettant en place un dispositif de **forfait en jours** ;
 - les jours de repos affectés sur le **compte épargne-temps** du salarié.
- 5 Le **plafond de 10 jours de repos** mobilisables par l'employeur applicable depuis le 25 mars 2020 n'est pas modifié.

i À notre avis

Les employeurs qui ont d'ores et **déjà imposé ou modifié** la prise de 10 jours de repos ne peuvent plus recourir à ce dispositif.

- 6 Les **conditions** fixées par l'ordonnance 2020-323 sont maintenues (FRS 8/20 inf. 2 p. 13). Notamment, l'intérêt de l'entreprise doit justifier la mise en œuvre de ces mesures eu égard aux **difficultés économiques** liées à la propagation du Covid-19 (Ord. 2020-323 art. 2 à 4).

Le **comité social et économique** doit être informé sans délai et par tout moyen. Il a un mois à compter de l'information de l'employeur pour rendre son **avis**. Le comité peut rendre son avis après l'usage par l'employeur de sa faculté d'imposer la pose ou la modification des dates de jours de repos (Ord. 2020-323 art. 5).

- 7 La **période de congés** et de **prise des jours de repos** imposée ou modifiée en application de l'ordonnance 2020-323, telle que modifiée par l'ordonnance 2020-1597, ne peut s'étendre au-delà du **30 juin 2021** (Ord. 2020-323 art 1^{er}, 2, 3 et 4).

PA-I-9800 ; MS n° 13410 ; OA-II-200 s. ; MS n° 30100 s.

● CDD ET INTÉRIM

Ord. art. 2

- 8 L'article 2 de l'ordonnance reconduit jusqu'au 30 juin 2021 certaines mesures prévues par l'article 41 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, qui devaient prendre fin au 31 décembre 2020 (FRS 12/20 inf. 1 p. 8).

① Au plan formel, l'article 2 de l'ordonnance modifie l'article 41 de cette loi.

- 9 Ainsi, s'agissant des **CDD**, par dérogation aux articles L 1242-8, L 1243-13, L 1244-3 et L 1244-4 du Code du travail, un accord collectif d'entreprise peut, jusqu'au 30 juin 2021 :
- fixer le nombre maximal de **renouvellements** possibles pour un CDD. 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. Cette disposition n'est pas applicable aux CDD conclus en application de l'article L 1242-3 du Code du travail, c'est-à-dire à ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
 - fixer les modalités de calcul du **délai de carence** entre deux contrats prévues à l'article L 1244-3 du Code du travail ;
 - prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

- 10 De la même manière, en matière de **travail temporaire**, par dérogation aux articles L 1251-12, L 1251-35, L 1251-36 et L 1251-37 du Code du travail, un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut jusqu'au 30 juin 2021 :
- fixer le nombre maximal de **renouvellements** possibles pour un contrat de mission. 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 utilisatrice ;
 - fixer les modalités de calcul du **délai de carence** entre deux contrats, prévu à l'article L 1251-36 du Code du travail ;
 - prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

En revanche, n'est pas reconduite la faculté qui était ouverte jusqu'au 31 décembre 2020, par dérogation à l'article L 1251-6 du Code du travail, d'autoriser le **recours à des salariés temporaires** dans des **cas non prévus** par ce texte, en application d'un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice.

- 11 Pour les CDD comme pour l'intérim, les **stipulations de l'accord d'entreprise** :
- sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 30 juin 2021 ou, prévoit la nouvelle rédaction du texte, jusqu'à une date, fixée par l'accord, qui ne peut excéder le 30 juin 2021 ;
 - prévalent, par dérogation à l'article L 2253-1 du code du travail, sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

N-IX-10500 s. ; MS n° 19790, 19920 et 82180

● PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Ord. art. 2, 2°

- 12 L'article 2, 2° de l'ordonnance reconduit jusqu'au **30 juin 2021** certaines dérogations au droit commun des formalités à respecter dans le cadre des opérations de prêt de main-d'œuvre prévues par l'article 52 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, qui devaient prendre fin au 31 décembre 2020 (FRS 12/20 inf. 1 n° 50 s. p. 10).

Ce texte apporte aussi quelques adaptations au dispositif dérogatoire issu de l'article 52 de la loi.

① Au plan formel, l'article 2, 2° de l'ordonnance modifie l'article 52 de cette loi.

- 13 Ainsi, s'agissant de la **convention de mise à disposition**, l'ordonnance prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité qu'une même convention puisse porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés, alors qu'en principe il doit être établi une convention par salarié.

- 14 De même, jusqu'au 30 juin 2021, l'**avenant au contrat de travail** signé avec chaque salarié mis à disposition n'a pas à fixer par avance les horaires d'exécution du travail au sein de l'entreprise utilisatrice, mais juste à définir un volume horaire hebdomadaire. Les horaires sont ensuite définis par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

① À noter

La référence à un volume horaire hebdomadaire et non à des horaires prédéfinis permet en effet une meilleure adaptabilité aux besoins de l'entreprise utilisatrice, les horaires pouvant changer d'une semaine à l'autre. Toutefois, celle-ci doit recueillir l'accord du salarié sur les horaires de travail qu'elle fixe, ce qui suppose donc la signature d'un nouveau document en cas de modification ultérieure.

- 15 En revanche, les mesures transitoires d'assouplissement en matière d'**information et de consultation du CSE** de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice ne sont pas prolongées au-delà du 31 décembre 2020.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021 et conformément à l'article L 8241-2 du Code du travail, le CSE de l'entreprise prêteuse doit être consulté préalablement à 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 de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

① Pour rappel, l'article 52 de la loi précitée autorise, jusqu'au 31 décembre 2020, à consulter le CSE a posteriori et non préalablement à la mise en place du prêt de main-d'œuvre.

- 16 Enfin, l'ordonnance modifie le champ de la **dérogation** à l'interdiction de procéder à des opérations de prêt de main-d'œuvre à **but lucratif**.

Alors que, jusqu'au 31 décembre 2020, la condition d'un but non lucratif est réputée remplie 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 qui seront déterminés par le décret 2020-1317 du 30 octobre 2020 (FRS 21/20 inf. 6 p. 17), les conditions ne sont plus les mêmes à compter du 1^{er} janvier 2021.

À compter de cette date, seules les **entreprises prêteuses recourant à l'activité partielle** prévue par l'article L 5122-1 du Code du travail pourront bénéficier de cet assouplissement.

Dans ce cas, 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 au salarié au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

NC-I-2207 ; MS n° 33037

3 Réunions des IRP par téléphone ou messagerie instantanée : bis repetita...

Décret 2020-1513 du 3-12-2020 : JO 4

Le décret fixant les conditions d'organisation, pendant le second état d'urgence sanitaire, des réunions des représentants du personnel par téléphone ou messagerie instantanée a été publié. Ses dispositions sont identiques à celles de son homologue du premier confinement.

- 1 L'**ordonnance** 2020-1441 du 25 novembre 2020 a prévu que, pendant la durée du second état d'urgence sanitaire, l'employeur pourrait décider de **réunir à distance** les institutions représentatives du personnel, après information de ces institutions et à moins qu'elles n'exercent, dans certains cas limités et sous certaines conditions, leur droit d'opposition (FRS 23/20 inf. 7 p. 9).

Ce texte a prévu **3 modalités** de réunion : la visioconférence, la conférence téléphonique ou, si le recours à l'une de ces 2 premières modalités est impossible, la messagerie instantanée. Si l'ordonnance s'applique depuis le 27 novembre pour la visioconférence, son **entrée en vigueur** était subordonnée, pour les réunions par **conférence téléphonique** ou **messagerie instantanée**, à un décret devant en fixer les conditions de déroulement. Ce décret étant paru au Journal officiel du 4 décembre, ses dispositions s'appliquent depuis le **5 décembre 2020** et, aux termes de l'article 3 du décret, jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire, en principe, jusqu'au **16 février 2021** inclus.

À noter

Il se déduit du silence de l'ordonnance sur la question que les réunions par **visioconférence** qu'elle prévoit doivent se tenir selon les modalités de **droit commun** de ce type de réunions, fixées par les articles D 2315-1 et D 2315-2 du Code du travail,

déterminant les **garanties** requises, relatives notamment à l'identification des participants, à la retransmission des délibérations et à la confidentialité des votes. Les modalités de déroulement des réunions par **conférence téléphonique** ou **messagerie instantanée** prévues par le décret du 3 décembre sont identiques à celles du **précédent décret 2020-419** du 10-4-2020 sur le même sujet (FRS 9/20 inf. 13 p. 24).

● DES RÉUNIONS PAR CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE CALQUÉES SUR CELLES EN VISIOCONFÉRENCE

● GARANTIES ACCORDÉES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- 2 Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel est tenue par conférence téléphonique, le **dispositif technique** mis en œuvre garantit l'**identification** de ses membres, ainsi que leur **participation** effective en assurant la retransmission continue et simultanée du **son** des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de **suspensions** de séance (Décret art. 1, I-al. 1).

ⓘ À noter

Ces dispositions sont quasi identiques à celles applicables aux réunions en visioconférence prévues à l'article D 2315-1 du Code du travail.

- 3 Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre est le même que celui qui doit l'être en cas de réunion du CSE par **visioconférence**, prévu à l'article D 2315-1, alinéa 3 du Code du travail (Décret art. 1, I-al. 2). Aux termes de ce dernier texte, le dispositif de vote à bulletin secret doit garantir que l'**identité de l'électeur** ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque le vote est organisé par voie électronique (ce qui sera le cas, à notre sens, pour les réunions par conférence téléphonique), le système retenu doit assurer la **confidentialité des données transmises** ainsi que la **sécurité de l'adressage** des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

● CONVOCATION AUX RÉUNIONS ET DÉROULEMENT DE CELLES-CI

- 4 Le **président** de l'instance **informe** ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la **convocation** des réunions de l'instance (Décret art. 1, II-al. 1).
- 5 La réunion se déroule conformément aux **étapes** prévues pour les réunions par **visioconférence** par l'article D 2315-2 du Code du travail. Ainsi (Décret art. 1, II-al. 2) :
- l'**engagement des délibérations** est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues ci-dessus ;
 - le **vote** a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquées par le président du comité.

● LES MODALITÉS DES RÉUNIONS EN VISIOCONFÉRENCE ADAPTÉES À CELLES PAR MESSAGERIE INSTANTANÉE

● GARANTIES ACCORDÉES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- 6 Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel est tenue par messagerie instantanée, le **dispositif technique** mis en œuvre garantit l'**identification** de ses membres, ainsi que leur **participation** effective, en assurant la communication instantanée des **messages écrits** au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de **suspensions** de séance (Décret art. 2, I-al. 1).
Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit répondre aux mêmes conditions que celles fixées pour les réunions par conférence téléphonique : voir n° 3 ci-dessus (Décret art. 2, I-al. 2).

● CONVOCATION AUX RÉUNIONS ET DÉROULEMENT DE CELLES-CI

- 7 Le président de l'instance **informe** ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la **date et l'heure** de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la **convocation** des réunions de l'instance (Décret art. 2, II-al. 1).
La réunion se déroule conformément aux **étapes** suivantes :
- 1° L'**engagement des délibérations** est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues ci-dessus ;
 - 2° Les **débats** sont **clos** par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
 - 3° Le **vote** a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
 - 4° Au **terme du délai fixé** pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres (Décret art. 2, II-al. 2 à 6).

LA-VI-20600 s. ; L-I-12800 s. ; MS n° 9029

4 Élections pendant la crise sanitaire : le ministère du travail met à jour son « Questions-réponses »

QR min. trav. du 27-11-2020 sur le dialogue social

Le ministère du travail a mis à jour son « Questions-réponses » sur le dialogue social pendant la crise sanitaire. Il y précise notamment les modalités d'organisation des élections du CSE pendant la deuxième vague épidémique, mais certains éléments de ce document sont à prendre avec prudence.

- 1 Pendant la **première période** d'urgence sanitaire, l'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020 avait prévu des mesures de suspension des élections jusqu'au 31 août 2020 inclus.

Les **processus électoraux en cours** dans les entreprises avaient, en effet, été suspendus du 12 mars au 31 août 2020 inclus. Quant aux processus électoraux **à engager** à partir du 3 avril 2020, ils avaient été reportés à une date librement fixée par l'employeur, entre le 24 mai et le 31 août 2020 (Ord. 2020-389 du 1-4-2020 modifiée par ord. 2020-560 du 13-5-2020 : voir FRS 11/20 inf. 8 p. 9).

- 2 Depuis le **1^{er} septembre 2020**, malgré la deuxième vague de l'épidémie et les mesures du deuxième confinement, le Gouvernement n'a pris aucune nouvelle mesure normative à cet égard. Mais dans le « Questions-réponses » relatif au dialogue social, mis à jour le 27 novembre 2020, le ministère du travail détaille les possibilités ouvertes à l'employeur.

ⓘ À noter

La loi 2020-1379 du 14 novembre 2020 (JO 15), qui proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021, habilite le Gouvernement à prendre diverses **ordonnances**, dont des mesures visant à suspendre les processus électoraux des CSE en cours. Il est donc fort possible qu'une nouvelle ordonnance précise les modalités des élections du CSE jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

À noter aussi que la position de l'administration n'a pas de **valeur** normative.

● LES ÉLECTIONS NE SONT PAS SUSPENDUES PENDANT LA 2^E VAGUE

- 3 Le ministère du travail explique qu'il n'y a pas de suspension des élections au CSE du fait de la deuxième vague épidémique, à l'inverse du premier confinement.

L'employeur peut, en effet, maintenir le calendrier initialement prévu dès lors que le confinement n'empêche pas d'organiser le processus électoral dans des conditions assurant la **sincérité** du scrutin et qu'il ne met en péril ni le **processus d'organisation** des élections (négociation du protocole d'accord électoral éventuellement à distance, possibilité pour les candidats de faire campagne à distance, etc.) ni la **faculté des salariés à participer** à l'élection (vote électronique/à distance ou absence de télétravail).

ⓘ À notre avis

Cette solution pourrait perdurer après la **levée du confinement** au 15 décembre 2020. En effet, les circonstances exceptionnelles actuelles liées à l'épidémie de Covid-19 peuvent encore être un obstacle à l'organisation des élections dans les conditions précitées, notamment dans les entreprises qui se voient contraintes de suspendre temporairement leur activité.

● ... MAIS PEUVENT ÊTRE REPORTÉES À TITRE EXCEPTIONNEL

- 4 Selon le ministère du travail, l'employeur peut exceptionnellement reporter les élections professionnelles.

ⓘ À noter

On peut penser que cette possibilité est ouverte à l'employeur lorsque les circonstances l'empêchent d'organiser le processus électoral dans les conditions visées n° 3.

- 5 Dans ce cas, lorsqu'un **protocole** d'accord **préélectoral** a déjà été **négocié avant le confinement**, il devra être **renégocié**, éventuellement à distance, pour fixer la nouvelle date des élections.

En cas d'**échec** des renégociations, et en l'absence de saisine du tribunal judiciaire (C. trav. art. L 2314-28), l'employeur pourra fixer le nouveau calendrier unilatéralement et appliquer le protocole d'accord préélectoral initial sur les autres aspects que le calendrier.

- ENTREPRISE DISPOSANT D'UN CSE

- 6 De plus, si l'entreprise dispose déjà d'un CSE, un accord unanime, signé entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs, est nécessaire afin de **proroger les mandats en cours**.

En effet, le premier tour des élections a lieu dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours (C. trav. art. L 2314-5).

- ENTREPRISE SANS CSE

- 7 Si l'entreprise met en place son premier CSE, l'employeur pourrait, selon le ministère du travail, invoquer une **force majeure** qui l'exonérerait provisoirement de son obligation de mettre en place une représentation du personnel et justifier la fixation d'une date de premier tour reportée.

Dans ce cas, l'employeur négocierait la date du premier tour avec les syndicats dans le **protocole d'accord préélectoral** et, en cas d'**échec** des négociations, il la fixerait unilatéralement.

À notre avis

Attention, ce dernier point est une affirmation du ministère du travail et ne repose sur aucun texte ni sur aucune jurisprudence. L'usage de la notion de force majeure s'entend d'habitude de manière très restrictive et l'**absence d'organisation des élections** professionnelles peut avoir de lourdes **conséquences** pour l'employeur.

Il est donc **conseillé** de réunir rapidement les syndicats dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral, éventuellement par visioconférence, avant de démarrer un processus électoral en bonne et due forme.

- **RAPPEL DES MODALITÉS DE COMMUNICATION POSSIBLES PENDANT LA CAMPAGNE ÉLECTORALE**

- COMMUNICATIONS DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE...

- 8 Le ministère du travail rappelle que les syndicats peuvent faire connaître leur programme électoral aux électeurs en utilisant plusieurs moyens traditionnels de communication (distribution de **tracts** et **affichage** des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage), sous réserve de respecter strictement les **règles sanitaires** applicables au sein de l'entreprise.

Cependant, compte tenu de l'absence de certains, voire de tous les salariés en **télétravail**, ces modes de communication peuvent s'avérer **limités**, voire inefficaces.

● ... ET PAR VOIE DÉMATÉRIALISÉE

- 9 Le ministère rappelle donc également que les **syndicats ayant créé une section syndicale** peuvent aussi transmettre leurs communications syndicales par voie dématérialisée dans le cadre d'un **accord d'entreprise** définissant les conditions de ces diffusions via les outils numériques disponibles dans l'entreprise (intranet et messageries professionnelles) (C. trav. art. L 2142-6).

À défaut d'accord, les **syndicats** présents dans l'entreprise, satisfaisant aux **critères** de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constitués depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (C. trav. art. L 2142-6).

Dans tous les cas, l'utilisation par les syndicats des outils numériques mis à leur disposition doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de **sécurité du réseau** informatique de l'entreprise, ne pas avoir de **conséquences préjudiciables** à la bonne marche de l'entreprise et préserver la **liberté de choix des salariés** d'accepter ou de refuser un message (C. trav. art. L 2142-6).

ⓘ À noter

Même si le « Questions-réponses » du ministère du travail n'en parle pas, rappelons également que le **protocole préélectoral** peut prévoir les modalités de campagne électorale (de même qu'un **accord d'entreprise** relatif au dialogue social par exemple). C'est d'ailleurs souvent le cas, afin de permettre aux syndicats habilités à présenter des listes de candidats, mais n'ayant pas de section syndicale, ou aux candidats libres pour le second tour, de se présenter et de faire connaître leur « programme ». En cas de **vote par correspondance** ou de vote **électronique**, il est très souvent prévu l'envoi des professions de foi aux salariés. Ces modalités sont à favoriser dans la situation actuelle et l'employeur doit veiller à respecter l'égalité entre les syndicats.

LA-III-40 ; MS n° 8670 s.

5 L'allocation de remplacement est rétablie pour les non-salariés agricoles touchés par la Covid-19

Ord. 2020-1553 du 9-12-2020 art. 4, VI : JO 10 ; www.msa.fr

L'allocation dérogatoire de remplacement, dont ont bénéficié les exploitants agricoles lors de la première vague de l'épidémie, est réactivée jusqu'au 16 février 2021.

- 1 Afin d'assurer la continuité des travaux agricoles, le dispositif d'attribution de l'allocation de remplacement, normalement allouée aux non-salariées agricoles en congé de maternité, a été étendu de manière **dérogatoire et temporaire**, à compter du 16 mars 2020, aux exploitants agricoles qui, en raison de la pandémie, faisaient l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** ou bien **parents** d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant souffrant d'un handicap. Cette mesure était applicable jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet 2020, sauf prolongation par une nouvelle loi (Ord. 2020-428 du 15 avril 2020, voir FRS 9/20 inf. 17 p. 33).
- 2 Afin de répondre aux besoins des agriculteurs, cette mesure dérogatoire est renouvelée et adaptée **avec effet rétroactif** au 30 octobre 2020 **et jusqu'à** la fin de l'état d'urgence sanitaire actuel (Ord. 2020-1553 du 9-12-2020 art. 4, VI ; prise en application de l'article 10 de la loi 2020-1379 du 14-11-2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, voir FRS 22/20 inf. 1 p. 3).

📌 À noter

Pour mémoire, sauf nouvelle prolongation, l'état d'urgence sanitaire, déclaré par le décret 2020-1257 du 14 octobre 2020, est **prorogé jusqu'au 16 février 2021 inclus**. Signalons qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, la possibilité de prévoir des conditions dérogatoires d'attribution de l'allocation de remplacement aux exploitants agricoles ne nécessitera plus l'intervention d'une ordonnance puis d'un décret. Un décret suffira. En effet, l'article L 16-10-1 du CSS, dans sa rédaction issue de l'article 76, I de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, prévoit qu'**en cas de risque sanitaire grave** et exceptionnel, notamment d'épidémie, un **décret** peut prévoir, pour une durée limitée qui ne peut excéder un an, des conditions dérogatoires d'attribution de l'allocation de remplacement pour maternité versée aux assurées du régime agricole (Loi 2020-1576 du 14-12-2020 ; FRS 24/20 inf. 27 n° 4 p. 46).

● QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION DÉROGATOIRE DE REMPLACEMENT ?

- 3 Ainsi, l'allocation de remplacement, prévue à l'article L 732-10 du Code rural et de la pêche maritime, est attribuée aux non-salariés agricoles qui se trouvent **empêchés d'accomplir** les travaux de l'exploitation agricole **pour l'un des motifs** suivants :
 - ils sont considérés comme personnes vulnérables au sens du deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020, c'est-à-dire qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus Sars-CoV-2 ;
 - ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
 - ils font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

📌 Pour mémoire peuvent **bénéficier** de l'allocation (C. rur. art. L 722-10, 1°, 2°, 4°-a et 5°) :

- les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- les aidants familiaux non salariés et associés d'exploitation des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- les personnes bénéficiant de la prise en charge des frais de santé ainsi que les collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole sous réserve qu'ils ne soient pas couverts, à titre personnel, par un régime obligatoire d'assurance maladie-maternité ;
- les membres non salariés de toute société, quelles qu'en soient la forme et la dénomination, lorsqu'ils consacrent leur activité, pour le compte de la société, à une exploitation ou entreprise agricole située en métropole.

● QUELLES SONT SES MODALITÉS D'ATTRIBUTION ?

● MONTANT DE L'ALLOCATION ET RÈGLES DE CUMUL

- 4 Le montant de l'allocation dérogatoire de remplacement versée pour l'un des motifs visés au n° 3 sera fixé par **décret**.

ⓘ À noter

Le décret 2020-527 du 5 mai 2020, pris en application de l'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 instituant l'allocation dérogatoire de remplacement, en avait fixé les modalités d'attribution et le montant (voir FRS 10/20 inf. 7 p. 18). Pour mémoire, l'allocation couvrait le coût de remplacement **dans la limite de 112 €** par jour. Ainsi, si le montant journalier du coût de remplacement était inférieur à ce montant, les frais étaient remboursés pour leur montant. S'il était supérieur, le différentiel était à la charge de l'exploitant. Sur son site Internet, mis à jour le 10 décembre, la **MSA** confirme ce plafond et ces modalités d'octroi de l'allocation dans le cadre de l'ordonnance du 9 décembre 2020. Le décret du 5 mai 2020 ayant cessé de s'appliquer avec la fin du premier état d'urgence sanitaire, un nouveau décret de teneur identique devrait donc, selon nous, être pris prochainement.

- 5 Comme précédemment, cette allocation n'est pas **cumulable** avec le bénéfice des indemnités journalières (IJ) maladie. Les exploitants empêchés de travailler recourant au remplacement renoncent donc à percevoir les IJ Amexa. Si, en revanche, ils choisissent de ne pas être remplacés, ils peuvent continuer à bénéficier de ces dernières lorsqu'ils cessent de travailler pour l'un des motifs visés au n° 3.

ⓘ À noter

La MSA indique sur son site Internet que les **exploitants** agricoles ayant **déjà fait appel à un remplaçant** peuvent bénéficier de ce dispositif pour tout remplacement effectué depuis le 30 octobre 2020. Si les intéressés ont déjà perçu des IJ maladie Amexa dans le cadre d'un arrêt de travail, ils devront les rembourser à la MSA en cas de recours à un service de remplacement ou bien celles-ci seront déduites du montant de l'allocation versée en cas d'embauche directe.

● MODALITÉS DE VERSEMENT

- 6 Attribuée par l'assurance maladie, invalidité et maternité des personnes non salariées des professions agricoles, l'allocation dérogatoire de remplacement est versée par la **caisse de MSA**.

Si les exploitants agricoles font appel à un **service de remplacement**, la MSA lui versera directement le montant de l'allocation. Toutefois, si le coût du remplacement est supérieur à 112 €, ils devront verser le différentiel éventuel à l'organisme. S'ils **recrutent directement** un salarié, la MSA leur versera le montant de l'allocation. Un premier versement sera effectué au moment de la présentation du ou des contrats de travail établis avec le ou les remplaçants, le second interviendra après avoir transmis à la caisse une copie du bulletin de paie. Le différentiel éventuel entre le coût réel du remplacement et le montant de l'allocation reste à la charge des non-salariés agricoles.

● DÉMARCHES À ACCOMPLIR

- 7 Pour bénéficier de l'allocation dérogatoire de remplacement, les exploitants agricoles doivent remplir le **formulaire** de demande en ligne sur le site internet de la **MSA** et le renvoyer à leur caisse depuis leur espace privé avec le service « Envoyer un document » (rubrique contact et échanges) ou par courrier.

ⓘ À noter

En cas de **reste à charge** (voir n° 6), précise la MSA, les exploitants agricoles peuvent demander, en cochant la case prévue dans le formulaire, une **aide complémentaire** au service action sociale de leur caisse. Cette prestation extra-légale « Aide au remplacement Covid-19 » pourra leur être versée, sous condition, au regard de leur situation (évaluation sociale) pour des interruptions de travail ayant débuté à compter du 30 octobre 2020 jusqu'au 16 février 2021.

G-III-9300 s.

6 Le versement des allocations aux chômeurs en fin de droits est prolongé jusqu'au 31 décembre 2020

Arrêté MTRD2033813A du 9-12-2020 : JO 12

L'ordonnance 2020-1442 du 25 novembre 2020, prise en application de l'article 10 de la loi 2020-1379 du 14 novembre 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, a prévu une prolongation du versement de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** et de l'**allocation de solidarité spécifique** pour les demandeurs d'emploi qui arrivent en fin de droits à compter du 30 octobre 2020 (FRS 23/20 inf. 5 p. 8).

Un arrêté du 9 décembre 2020 précise que bénéficient de cette prolongation les demandeurs d'emploi qui **épuisent leur droit** à une de ces allocations **entre** le 30 octobre 2020 et le 31 décembre 2020. La **durée** de cette prolongation est égale au nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits du demandeur d'emploi et le 31 décembre 2020, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre de cette période.

QA-II-19700 s. et 35800 s. ; MS n° 6800 et 7070

FRS 1/21 (paru le 18/12/20)

(c) 2020 Editions Francis Lefebvre