Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire

Renouvellement des contrats courts, contrats d'insertion, prêt de main d'oeuvre

Assouplissement du régime des CDD par accord d'entreprise

Afin de faire face à la crise économique et aux menaces qui pèsent sur les emplois précaires, la loi introduit de nouvelles souplesses en matière de conclusion et de renouvellement de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaire. Alors que les ordonnances Travail du 22 septembre 2017 avaient sanctuarisé ce thème au niveau de la branche - un accord d'entreprise ne pouvant aborder cette thématique à la seule condition de prévoir des garanties au moins équivalentes que celles prévues par les accords de branche - la loi du 17 juin 2020 ouvre des possibilités aux accords d'entreprise. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, un accord collectif d'entreprise peut :

- 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.
  Les CDD conclus en application de l'article L.1242-3 code du travail visant à favoriser le retour sur le marché du travail des demandeurs d'emploi ne sont pas concernés.
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats.
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Assouplissement du régime des contrats d'intérim par accord d'entreprise

Les mêmes dérogations sont prévues pour les contrats de travail temporaire. Un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut ainsi :

- 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 contrat.
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.
- autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par le code du travail.

Les stipulations de ces accords d'entreprise sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.
Par ailleurs, la loi précise bien que par dérogation à l'article L.2253-1 du code du travail, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu prévalent 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.

Renouvellement des contrats d'insertion

À compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire - soit le 10 janvier 2021 - les contrats d'insertion (CUI, CDDI et contrats de mission des ateliers et chantiers d'insertion, entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion et CDDT des entreprises adaptées) peuvent être conclus, en plus des dérogations déjà existantes, au-delà de 24 mois, dans la limite totale d'une durée de contrat de 36 mois. Les aides afférentes seront prolongées d'autant.

Prêt de main d'œuvre

Jusqu'au 31 décembre 2020**,** l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice pourront ne signer qu'une seule convention de prêt de main-d'œuvre en vue de la mise à disposition de plusieurs salariés. Actuellement, une convention ne peut être conclue que pour la mise à disposition d'un seul salarié.
Ce prêt de main-d'œuvre peut s'effectuer entre des entreprises appartenant à un même groupe mais aussi entre des entreprises sans lien entre elles. Dans le contexte sanitaire actuel, l'idée centrale du dispositif est de faciliter les transferts temporaires de salariés dont l'entreprise connaît une baisse d'activité vers d'autres entreprises confrontées à un manque de main-d'œuvre.

Contenu de l'avenant au contrat de travail
La mise à disposition requiert également de signer un avenant au contrat de travail avec le salarié mis à disposition. Cet avenant doit en temps normal préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.
A titre temporaire, jusqu'au 31 décembre 2020, cet avenant pourra ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il devra alors préciser 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.

Information du CSE
En temps normal, les CSE respectifs de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice doivent être informés des différentes conventions signées. A titre temporaire**,** jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, ils pourront être consultés une seule fois sur l'ensemble des conventions de mise à disposition signées, cette consultation devant intervenir au maximum un mois à compter de la signature de la convention.

Présomption de but non lucratif
Le texte prévoit que "lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la 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, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L.8241-1 pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant qui leur est facturé par l'entreprise prêteuse 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".