



Loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire du 31 mai 2021 : les dispositions qui concernent le droit du travail

Chères et Chers Camarades,

Bien que la CGT se soit opposée à la prolongation de plusieurs dispositifs dit d' « urgence » mis en place lors du premier confinement, ces derniers n'ont cessés d'être prorogés au détriment des dispositions plus protectrices prévues par le code du travail.

Vous trouverez dans ce Droit en Liberté le détail des dispositions de la loi de gestion de sortie de crise sanitaire du 31 mai 2021 en matière de droit du travail.

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral

Le projet de loi relatif à la **gestion de la sortie de crise sanitaire** a été adopté jeudi 27 mai 2021 après son passage à l'Assemblée Nationale et au Sénat, suivant une procédure accélérée à l'initiative du gouvernement. En outre des dispositions relatives au « Pass sanitaire », à la prolongation de l'état d'urgence sanitaire et des mesures administratives y afférentes, **la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 prévoit notamment :**

En son article 8 :

- La **prolongation jusqu'au 30 septembre 2021** des mesures dérogatoires en matière de **recours aux contrats courts (CDD et contrat de mission)** par voie d'accord collectif d'entreprise, issues de la loi 2020-734 du 17 juin 2020;

Ce dispositif ouvre la possibilité de prévoir, **par accord d'entreprise, le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD et un contrat de mission**, ainsi que les **délais de carence applicables en cas de renouvellement**, voir les **cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable**, et ce, par dérogation au Code du travail qui requiert que ce nombre soit fixé par accord ou convention de branche étendu (articles L.1243-13 et L.1251-12 du Code du travail) ;

- La **prolongation jusqu'au 30 septembre 2021** des mesures dérogatoires relatives au **prêt de main d'œuvre à but non lucratif** par le biais de conventions conclues entre l'entreprise prêteuse, l'entreprise utilisatrice et le(s) salarié(s) concerné(s), issues de la loi 2020-734 du 17 juin 2020;

Par cette disposition, il semble être **fait exception à l'interdiction du but lucratif d'une opération de prêt de main d'œuvre**, désormais susceptible de concerner non plus un mais **plusieurs salariés**, sans consultation préalable du CSE de l'entreprise utilisatrice.

- La **prolongation jusqu'au 30 septembre 2021** des dispositions permettant aux employeurs **d'imposer aux salariés, par accord collectif d'entreprise, la prise de 8 jours de congés payés** (contre 6 auparavant);

Pour plus de précisions sur ce dispositif, voir notamment : « [Congés payés et Covid-19](#) »

- La **prolongation jusqu'au 30 septembre 2021** du dispositif d'adaptation des **réunions du CSE à distance et en visioconférence**;

Pour plus de précisions sur ce dispositif, voir notamment : « [Coronavirus, CSE et activités syndicales](#) »

- La **prolongation jusqu'au 30 septembre 2021** de certaines dispositions relatives aux **Conseils de Prud'hommes** et notamment la possibilité de **tenir des débats en publicité restreinte**

lorsque la situation ne permet pas de garantir la protection de la santé des personnes présentes à l'audience ainsi que celle de **tenir l'audience ou les débats par visioconférence** ;

- La **prolongation jusqu'au 30 septembre 2021** du droit d'option ouvert à l'employeur en matière d'obligation de tenue régulière d'entretien professionnel ainsi que, et **jusqu'au 1^{er} octobre 2021**, le maintien de la **suspension de la pénalité financière encourue par l'employeur** en cas de non-respect de cette même obligation.

En son article 13 :

- **La création d'une procédure spéciale de redressement à destination des TPE** d'une durée de deux ans, dite « procédure de traitement de sortie de crise », prévoyant la désignation d'un mandataire afin d'établir un plan « *tendant à assurer la pérennité de l'entreprise* » lorsque celle-ci se trouve en situation de cessation des paiements, exception faite des salaires.

Si les créances salariales semblent exemptes du plan de redressement, il n'est toutefois pas fait mention du droit de représentation et de regard des salariés dans la procédure.

Si la plupart des dispositifs évoqués ci-dessus sont issus des lois et ordonnances promulguées à l'occasion du premier confinement, et présentés alors comme des mesures « d'urgence »; ils n'ont cessés d'être prorogés au détriment des dispositions plus protectrices prévues par le code du travail.

Consultée sur certaines de ces mesures, la CGT s'est opposée tant à l'augmentation du nombre de congés payés imposables par l'employeur, qu'à la prolongation des dispositifs précités.