

La loi d'urgence n°2 pour faire face à l'épidémie de COVID-19

La loi 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 (dite loi « d'urgence 2 ») a été publiée au Journal Officiel du 18 juin 2020.

Table des matières

1. Pourquoi une nouvelle loi d'urgence ?	2
2. Qu'est ce qui change en matière d'activité partielle ?	2
Depuis le 1 ^{er} juin, le taux de remboursement des entreprises de TP est abaissé à 60%	2
L'indemnité d'activité partielle versée pendant la crise sanitaire est prise en compte pour la retraite de base	2
Un nouveau dispositif d'activité partielle est créé.....	2
3. Quelles nouveautés en matière de congés et de jours de repos ?	4
Monétisation des jours de repos et de congés payés acquis et non pris sur un fonds de solidarité .	4
Monétisation volontaire des jours de repos et de congés payés acquis et non pris	5
4. Quels assouplissements sur le recours aux contrats courts ?	5
Sur le recours aux CDD (contrats de travail à durée déterminée) ?	5
Sur le recours à l'intérim ?	6
5. Quels assouplissements pour le prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?	7
Le formalisme de la convention de mise à disposition devient moins contraignant	7
... tout comme le contenu de l'avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition	7
L'information et la consultation préalables du CSE sont allégées	7
Le caractère non lucratif du prêt de main d'œuvre est assoupli	7
6. Quelles mesures sur les mandats en cours ?	7
Certains mandats des représentants des salariés dans les organes de gouvernance sont prorogés.	8
Ajustement du mandat des conseillers prud'hommes et des membres des CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles).....	9
7. Quels aménagements en matière d'intéressement ?	9
Mise en place de l'intéressement par décision unilatérale dans les TPE de moins de 11 salariés	9
Dans les TP, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent déjà mettre en place, par adhésion unilatérale, le dispositif d'intéressement prévu par la branche	10

1. Pourquoi une nouvelle loi d'urgence ?

La loi contient des habilitations à légiférer par ordonnances et des dispositions dans des domaines divers pour répondre à la sortie de la crise sanitaire (travail, justice, économie, conséquences du Brexit...). Elle complète les mesures d'urgence sanitaires, économiques et sociales déjà prises pour affronter l'épidémie de Covid-19.

2. Qu'est ce qui change en matière d'activité partielle ?

Depuis le 1^{er} juin, le taux de remboursement des entreprises de TP est abaissé à 60%

Jusqu'au 31 mai 2020, les entreprises de TP ayant versé des indemnités d'activité partielle à leurs salariés, bénéficiaient d'un remboursement par l'Etat (allocation d'activité partielle) au taux horaire de 70 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 €.

Depuis le 1^{er} juin et jusqu'au 30 septembre 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle (remboursement de l'employeur par l'Etat) **est abaissé à 60 %** de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 SMIC.

Le taux de 70% est maintenu pour certains secteurs d'activité mais les TP n'en font pas partie.

Pour plus d'information sur l'activité partielle, veuillez-vous reporter à notre [foire aux questions](#).

L'indemnité d'activité partielle versée pendant la crise sanitaire est prise en compte pour la retraite de base

Dans la mesure où elle n'est pas soumise à cotisations, l'indemnité d'activité partielle n'engendre aucun droit à la retraite.

A titre exceptionnel, l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020 est prise en compte en vue de l'ouverture du droit à pension. Un décret à paraître fixera les modalités de cette mise œuvre.

Cette disposition est applicable pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

A noter : pour la retraite complémentaire, il existe un système de validation gratuite des périodes d'activité partielle pour les non-Cadres et les Cadres lorsque ces périodes excèdent 60 heures au cours d'une même année.

Un nouveau dispositif d'activité partielle est créé

- **But du dispositif**

Dénommé « activité réduite pour le maintien de l'emploi » (« ARME ») ou « activité partielle de longue durée » (« APLD »), ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises qui sont confrontées à une réduction durable de leur activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

- **Modalités de mise en place**

Les entreprises ont deux voies pour bénéficier de ce dispositif :

- soit conclure un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe qui doit ensuite être validé par l'autorité administrative ;
- soit appliquer un accord de branche étendu. Dans ce cas, l'entreprise doit élaborer, après consultation du comité social et économique (CSE), un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi. Ce document doit ensuite être homologué par l'autorité administrative.

A noter : les conditions d'application et de renouvellement du document seront précisées par décret à paraître.

Attention ! A ce jour, il n'existe pas d'accord de branche dans les Travaux Publics.

L'accord ou le document doit être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

- **Contenu de l'accord collectif**

Qu'importe le niveau où est conclu l'accord collectif, ce dernier doit définir :

- sa durée d'application ;
- les activités concernées par le dispositif ;
- les salariés concernés par le dispositif ;
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ;
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment en matière de maintien de l'emploi.

Un décret, non paru à ce jour, précisera le contenu de l'accord.

- **Contrôle de l'autorité administrative**

Le contrôle opéré par l'autorité administrative porte sur les éléments suivants :

Dans le cadre de la validation d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe	Dans le cadre de l'homologation du document élaboré à l'appui des dispositions conventionnelles de branche
<ul style="list-style-type: none"> – Contrôle des conditions de validité de l'accord et de régularité de la procédure de négociation ; – Contrôle de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires prévues par la loi et le décret à paraître. 	<ul style="list-style-type: none"> – Vérification de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, s'il existe ; – Vérification de la présence dans le document de l'ensemble des dispositions obligatoires prévues par la loi et le décret à paraître ; – Vérification de la conformité du document à l'accord de branche ; – Vérification de la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

- **Notification de la décision à l'employeur, au CSE et, le cas échéant, aux organisations syndicales**

L'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif pour notifier sa décision de validation à l'employeur. Ce délai est porté à 20 jours en cas de décision d'homologation du document élaboré par l'employeur en application de l'accord de branche.

Dans ces mêmes délais (15 ou 20 jours), la décision motivée est notifiée :

- au CSE, s'il existe ;
- et aux organisations syndicales représentatives signataires si la décision porte sur un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

En tout état de cause, le silence de l'administration constaté à l'issue de ces délais vaut décision de validation ou d'homologation.

Dans ce cas, c'est l'employeur qui réalise ces formalités. Il transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation accompagnée de son accusée de réception.

- **Information des salariés**

Sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (intranet, courrier, mail,...) :

- la décision de validation ou d'homologation ou, en cas de silence de l'administration, les documents transmis par l'employeur (cf. *supra*) ;
- les voies et délais de recours.

- **Renouvellement de la procédure**

La procédure doit être renouvelée en cas d'avenant à l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou du document élaboré par l'employeur.

- **Indemnisation des heures d'activité partielle**

L'employeur doit verser l'indemnité d'activité partielle aux salariés concernés. Il sera ensuite remboursé par l'Etat (allocation d'activité partielle). Avec ce dispositif, le pourcentage de l'indemnité versée par l'employeur ainsi que le montant de l'allocation remboursée par l'Etat peuvent être majorés dans des conditions qui seront déterminées par décret non paru à ce jour.

- **Cas d'incompatibilités**

Ce dispositif fait obstacle à l'application d'autres dispositions :

- L'entreprise ne pourra pas majorer l'indemnisation du salarié qui, pendant l'activité partielle, réalise une formation ;
- L'employeur n'a pas à appliquer les dispositions sur l'individualisation de l'activité partielle ;
- L'entreprise n'a pas à appliquer les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 19 juin 2020.

3. Quelles nouveautés en matière de congés et de jours de repos ?

Monétisation des jours de repos et de congés payés acquis et non pris sur un fonds de solidarité

- **En quoi consiste ce dispositif ?**

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser les employeurs à imposer aux salariés placés en activité partielle et bénéficiant d'un maintien intégral de leur rémunération en application de stipulations conventionnelles, d'affecter certains jours de repos conventionnels et de congés payés non pris sur un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

Attention ! Il n'existe pas un tel accord de branche dans les Travaux Publics.

- **Quels jours de repos conventionnels acquis et non pris peuvent être monétisés ?**

Il s'agit des jours de repos accordés aux salariés soumis à une convention de forfait (jours ou heures), les jours de réduction du temps de travail (RTT) et les jours de repos prévus par un système d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Ces jours peuvent être monétisés même s'ils ont été placés sur un compte épargne-temps (CET).

- **Quels jours de congés payés acquis et non pris peuvent être monétisés ?**

Il s'agit des jours de congés excédant les 24 jours ouvrables annuels, soit la 5^{ème} semaine de congés payés et les éventuels jours supplémentaires. Ces jours peuvent être monétisés même s'ils ont été placés sur CET.

- **Combien de jours de repos conventionnels et de jours de congés payés peuvent être monétisés ?**

Maximum 5 jours de repos ou congés par salarié.

Monétisation volontaire des jours de repos et de congés payés acquis et non pris

- **En quoi consiste ce dispositif ?**

Un accord d'entreprise ou de branche peut permettre à certains salariés de monétiser une partie de leurs jours de repos conventionnels ou de leurs congés payés non pris afin de compenser tout ou partie de la diminution de leur rémunération pendant la période d'activité partielle.

Attention ! Il n'existe pas un tel accord de branche dans les Travaux Publics.

- **Quels jours de repos conventionnels acquis et non pris peuvent être monétisés ?**

Il s'agit des jours de repos accordés aux salariés soumis à une convention de forfait (jours ou heures), les jours de réduction du temps de travail (RTT) et les jours de repos prévus par un système d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Ces jours peuvent être monétisés même s'ils ont été placés sur un CET.

- **Quels jours de congés payés acquis et non pris peuvent être monétisés ?**

Il s'agit des jours de congés excédant les 24 jours ouvrables annuels, soit la 5^{ème} semaine de congés payés et les éventuels jours supplémentaires. Ces jours peuvent être monétisés même s'ils ont été placés sur un CET.

- **Combien de jours de repos conventionnels et de jours de congés payés peuvent être monétisés ?**

Maximum 5 jours de repos et congés par salarié.

4. Quels assouplissements sur le recours aux contrats courts ?

Sur le recours aux CDD (contrats de travail à durée déterminée) ?

- **Nombre maximal de renouvellements possibles : les entreprises de TP peuvent augmenter le nombre prévu par l'accord de branche**

L'accord de branche du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les TP permet aux entreprises de renouveler jusqu'à 4 fois un CDD dont la durée initiale est de plus d'un mois.

En principe, un accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions contenues dans l'accord de branche.

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19, la loi permet **temporairement** à un accord d'entreprise de fixer un nombre de renouvellements de CDD supérieur à celui prévu dans l'accord de branche et/ ou de supprimer la condition de la durée initiale du CDD supérieure à un mois.

Exemple : l'accord d'entreprise peut prévoir plus de 2 renouvellements sans plafond, même si la durée initiale du CDD est inférieure à 1 mois.

L'intérêt de cette disposition est de pouvoir prolonger les CDD arrivant à échéance, alors qu'ils ont été suspendus pendant les périodes d'activité partielle.

Cette dérogation s'applique aux **contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020**.

Il convient d'être vigilant dans la rédaction de l'accord d'entreprise car :

- Il n'est pas possible de modifier la durée maximale du CDD. Le renouvellement ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du contrat au-delà de la durée légale maximale applicable (18 mois sauf exceptions prévues par le Code du travail).
- Le nombre de renouvellements ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

- Ces dispositions ne sont pas applicables aux CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié) ;
- **Délai de carence : les entreprises de TP peuvent prévoir des modalités de calcul différentes de celles fixées par l'accord de branche et lister d'autres cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable**

L'accord de branche du 4 décembre 2018 précité :

- fixe les délais de carence suivants :
 - **pour les CDD dont la durée initiale est > 1 mois** : délai de carence = 20% de la durée initiale du contrat dans la limite de 10 jours. Décompte du délai de carence : en jours calendaires ;
 - **pour les CDD dont la durée est ≤ 14 jours (durée initiale et renouvellement le cas échéant)** : délai de carence = ½ de la durée du CDD. Décompte du délai de carence : en jours calendaires ;
 - **pour les CDD dont la durée > 14 jours et ≤ 1 mois (durée initiale et renouvellement le cas échéant)** : délai de carence = 1/3 de la durée du CDD. Décompte du délai de carence : en jours calendaires ;
- supprime le délai de carence lorsque la durée initiale du CDD est supérieure à 1 mois et que deux contrats conclus au motif de l'accroissement temporaire d'activité se succèdent sur le même poste.

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19, la loi permet **temporairement** à un accord d'entreprise de déroger aux dispositions de branche en :

- fixant d'autres modalités de calcul du délai de carence applicable entre deux CDD (ex : un délai inférieur à 10 jours) ;
- déterminant d'autres cas dans lesquels aucun délai de carence ne sera appliqué entre deux CDD (ex : pas de délai de carence entre un CDD pour accroissement temporaire d'activité et de remplacement).

Cette dérogation s'applique aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour plus d'informations sur le contenu de l'accord de branche du 4 décembre 2018, vous pouvez vous reporter à [l'article](#) disponible sur le site de la FNTF.

Sur le recours à l'intérim ?

- **Sur le renouvellement du contrat de mission et le délai de carence (mêmes règles que pour les CDD)**

L'entreprise utilisatrice (c'est-à-dire l'entreprise de TP) peut déroger à l'accord de branche TP, **par accord d'entreprise**, sur les points suivants :

- 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 ;
- les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Les dispositions de ces accords d'entreprise ne s'appliqueront que jusqu'au 31 décembre 2020.

- **Possibilité de prévoir des motifs de recours à l'intérim non prévus par le législateur**

L'entreprise utilisatrice (c'est-à-dire l'entreprise de TP) peut, par accord d'entreprise, recourir à des intérimaires pour un autre motif que ceux prévus par le Code du travail (remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise, accroissement temporaire d'activité, emplois saisonniers ou d'usage).

Cette mesure a été prise afin que les entreprises puissent, temporairement, embaucher des intérimaires afin de relancer leur activité (quand bien même elles seraient dans l'incapacité d'anticiper ou d'apprécier leur activité à moyen terme).

Cette dérogation s'applique aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

5. Quels assouplissements pour le prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?

Le formalisme de la convention de mise à disposition devient moins contraignant ...

Habituellement, il est nécessaire, pour effectuer un prêt de main d'œuvre, de conclure une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Une convention doit être conclue pour chaque salarié faisant l'objet d'un prêt de main d'œuvre. **Jusqu'au 31 décembre 2020, il n'est plus nécessaire de conclure une convention par salarié ; les entreprises pourront conclure des conventions visant plusieurs salariés.**

... tout comme le contenu de l'avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition

Jusqu'au 31 décembre 2020, il n'est **plus nécessaire de mentionner les horaires d'exécution du travail du salarié prêté dans l'avenant** conclu à son contrat de travail dans le cadre du prêt de main d'œuvre. L'avenant doit seulement indiquer le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires sont, quant à eux, fixés par l'entreprise utilisatrice en accord avec le salarié.

L'information et la consultation préalables du CSE sont allégées

En principe, l'employeur doit informer et consulter le CSE, **avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre**, sur les différentes conventions signées et, dans les entreprises utilisatrices, sur l'accueil de salariés mis à disposition dans le cadre du prêt de main d'œuvre. Jusqu'au 31 décembre 2020, cette procédure peut être remplacée par une **consultation unique sur les différentes conventions signées**. Elle peut avoir lieu après la signature de la convention de mise à disposition (maximum 1 mois après sa signature).

Le caractère non lucratif du prêt de main d'œuvre est assoupli

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 social (listés par décret à paraître), le prêt de main d'œuvre est considéré comme n'ayant pas de but lucratif **et compris 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 même être égal à zéro.** Cette dérogation temporaire s'applique **jusqu'au 31 décembre 2020.**

6. Quelles mesures sur les mandats en cours ?

Certains mandats des représentants des salariés dans les organes de gouvernance sont prorogés

- **Mandats concernés**

Afin d'assurer la continuité de la représentation des salariés au sein des organes de gouvernance et de permettre une organisation des élections plus sereine, sont exceptionnellement prorogés les mandats suivants :

- des représentants élus des salariés au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction des personnes morales de droit privé lorsque ces représentants sont élus par des salariés. En pratique sont visés les représentants des salariés au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des SA et des conseils de surveillance de SCA ;
- des représentants des salariés actionnaires au sein de ces organes.

Dans les deux cas, bénéficient de la prorogation :

- les mandats arrivés à échéance entre le 12 mars 2020 et le 19 juin 2020 et dont le renouvellement ou le remplacement n'a pas pu être pourvu à cette date ;
- les mandats arrivés à échéance entre le 19 juin 2020 et le 31 juillet 2020 (sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020).

- **Durée de la prorogation**

Les mandats sont prorogés jusqu'à la date de leur renouvellement ou de l'entrée en fonction des remplaçants et au plus tard jusqu'au 30 septembre 2020, sauf report de cette date par décret fixée au plus tard au 31 décembre 2020. Aucun décret n'est paru à ce jour.

- **Sécurisation de certaines délibérations**

Lorsque le mandat du représentant des salariés est arrivé à échéance entre le 12 mars 2020 et le 19 juin 2020, les délibérations de l'organe où il siège ne peuvent être annulées au motif que ce dernier n'a pas été convoqué ou n'a pas pris part aux délibérations.

- **Report de la date limite d'entrée en fonction des représentants des salariés élus**

Obligations issues de la loi « Pacte » en vigueur jusqu'au 18 juin 2020	Assouplissements depuis le 19 juin 2020
<p>La loi « Pacte » a renforcé la présence de représentants de salariés sans les grandes entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les conseils d'administration des CA et des conseils de surveillance des sociétés de plus de 1 000 salariés en France (filiales comprises) ou 5 000 salariés en France et à l'étranger (filiales comprises) doivent désigner : <ul style="list-style-type: none"> ○ 2 administrateurs salariés lorsque le nombre d'administrateurs non-salariés est > à 8 ; ○ 1 administrateur salarié lorsque le nombre d'administrateurs non-salariés est ≤ à 8 ; – les sociétés non cotées d'au moins 1 000 salariés en France ou 5 000 salariés en France et à l'étranger dans lesquelles les 	<p>L'entrée en fonction de ces représentants intervient au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant les salariés élus par eux d'une part, et les salariés actionnaires d'autre part : à la plus tardive des dates entre l'expiration d'un délai de 6 mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur désignation et le 30 septembre 2020 (sauf report de cette date jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020) ; – pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant des salariés autres que ceux visés ci-dessus : 6 mois après l'assemblée générale portant les

<p>salariés actionnaires détiennent plus de 3 % du capital social doivent élire un ou plusieurs représentants des salariés actionnaires au sein des conseils d'administration ou conseil de surveillance.</p> <p>Ces représentants devaient entrer en fonction au plus tard 6 mois après l'Assemblée générale ordinaire de 2020 fixant les modifications statutaires nécessaires à l'élection ou la désignation des nouveaux administrateurs.</p>	<p>modifications statutaires nécessaires à leur désignation.</p>
---	--

Ajustement du mandat des conseillers prud'hommes et des membres des CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles)

La mesure de l'audience syndicale dans les TPE de moins de 11 salariés devait avoir lieu fin 2020. En raison de la crise sanitaire, elle est reportée au 1^{er} semestre 2021 (25 janvier au 7 février 2021) et le scrutin suivant aura lieu au 2^{ème} semestre 2024.

En raison de ce report, la durée du mandat des conseillers prud'hommes, nommés lors du prochain renouvellement général (au plus tard le 31 décembre 2022), est réduite d'une durée équivalente à la durée de la prorogation des mandats en cours.

Il en est de même pour les membres des CPRI dont le renouvellement interviendra au plus tard le 31 décembre 2021.

Pour rappel, les CPRI représentent, au niveau régional, les employeurs et salariés des entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions conventionnelles au niveau départemental ou régional. Dans les Travaux Publics, un tel dispositif de branche n'existe pas. Les TPE des TP comptant moins de 11 salariés sont donc concernés par l'application des dispositions relatives aux CPRI.

7. Quels aménagements en matière d'intéressement ?

Mise en place de l'intéressement par décision unilatérale dans les TPE de moins de 11 salariés

Les TPE de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (DS) ou de CSE peuvent mettre en place, par décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 3 ans, sous réserve qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale. L'employeur doit en informer les salariés par tout moyen.

Attention ! Au terme de la période de validité de la décision unilatérale, l'intéressement ne pourra pas être reconduit selon le même mécanisme. Il faudra le mettre en œuvre selon l'une des modalités de droit commun :

- accord collectif avec un ou plusieurs DS ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- accord au sein du CSE ;
- référendum adopté à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Dans les TP, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent déjà mettre en place, par adhésion unilatérale, le dispositif d'intéressement prévu par la branche

L'accord de branche du 15 mars 2018 prévoit la possibilité pour les TPE/PME de moins de 50 salariés de pouvoir appliquer le dispositif mis en place par l'accord, directement, sans avoir à négocier un accord d'entreprise : une simple adhésion unilatérale suffit. L'adhésion à l'accord de branche a une durée déterminée de 3 exercices comptables, avec renouvellement tacite pour période de 3 ans

Pour plus d'informations sur l'accord instituant l'intéressement, vous pouvez consulter le [Bulletin d'informations n°68 – SOCIAL n°42 du 27 juin 2018](#).