

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 et ses ordonnances

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020.

S'en est suivie une série d'ordonnances relatives aux relations du travail, à l'activité partielle et au fonctionnement du comité social et économique (CSE) qui ont été publiées au Journal Officiel du 26 mars et du 2 avril 2020.

Table des matières

1. Pourquoi une loi d'urgence ?	2
2. Que prévoit l'article 11 de la loi ?	2
3. Qu'est ce qui change en matière d'activité partielle ?	2
4. Que prévoient les ordonnances ?	2
Congés payés	2
Jours de réduction du temps de travail	3
Jours de repos prévus par une convention de forfait en jours	3
Droits affectés sur le compte épargne temps	3
Durées maximales et repos	4
Repos dominical	4
Intéressement et participation	4
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	5
Elections professionnelles	5
CSE : son fonctionnement est adapté à la situation	7
Négociation collective	11

1. Pourquoi une loi d'urgence ?

Cette loi vise à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.

2. Que prévoit l'article 11 de la loi ?

L'article 11 de la loi d'urgence autorise le Gouvernement à légiférer pour adapter la législation aux circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

3 ordonnances portant respectivement sur les **congés payés, la durée du travail et les jours de repos**, sur les **indemnités journalières, l'intéressement et la participation**, et enfin sur **l'assurance chômage** ont été publiées au Journal officiel du 26 mars 2020.

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

Conformément aux demandes de la FNTP, le gouvernement a débloqué l'activité partielle pour nos entreprises comme le présente ce **schéma sur l'éligibilité**.

Nous vous renvoyons vers notre FAQ sur l'activité partielle sur le **site de la FNTP**.

4. Que prévoient les ordonnances ?

Congés payés

Un accord de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours, soit une semaine de congés, en prévenant le salarié au moins un jour franc à l'avance, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020.

Il peut s'agir des congés 2019-2020 à poser jusqu'au 30 avril 2020 mais aussi des congés 2020-2021 qui pourront être posés avant le 1^{er} mai 2020.

L'accord de branche ou d'entreprise peut également autoriser l'employeur à imposer au salarié un fractionnement des congés payés et à suspendre le droit à un congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un PACS au sein d'une même entreprise, dans le cadre de la fixation ou de la modification de ces 6 jours.

Un amendement est venu imposer la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de branche pour autoriser l'entreprise à mettre en œuvre ces souplesses, qui ne sont donc pas applicables directement par l'employeur.

En l'absence d'accord de branche, l'accord d'entreprise est la seule voie possible pour adapter les modalités de prise des congés payés de vos salariés.

Si vous souhaitez négocier un accord d'entreprise afin d'adapter les modalités de prise des congés payés de vos salariés en cette période de crise sanitaire, la FNTP propose à ses adhérents un modèle d'accord « clef en main »,

accompagné d'un guide détaillant les étapes de la négociation en fonction de la taille de l'entreprise et de la présence ou non d'élus du personnel ou de délégués syndicaux et d'une fiche pratique pour pouvoir adapter la négociation si elle se tient à distance.

Jours de réduction du temps de travail

Depuis le 26 mars 2020, l'employeur peut imposer ou modifier, avec un délai de prévenance d'un jour franc, les journées de repos acquises au titre des JRTT attribués dans un dispositif de réduction du temps de travail ou dans un dispositif de jours de repos conventionnels.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée prend fin au 31 décembre 2020.

L'employeur qui use de cette faculté doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Attention ! Ces souplesses ne s'appliquent pas aux dispositifs de modulation sans octroi de jours de repos. Il n'est donc pas possible de modifier, sans respecter le délai de prévenance, la programmation d'une telle modulation.

Jours de repos prévus par une convention de forfait en jours

Depuis le 26 mars 2020, l'employeur peut imposer ou modifier avec un délai de prévenance d'un jour franc, les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année.

La période des jours de repos imposée ou modifiée prend fin au 31 décembre 2020.

L'employeur qui use de cette faculté doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Droits affectés sur le compte épargne temps

Depuis le 26 mars 2020, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée à ce titre prend fin au 31 décembre 2020.

L'employeur qui use de cette faculté doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

A noter ! A défaut d'accord de branche, le CET peut être mis en place par un accord d'entreprise.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10 en prenant en compte les jours de RTT, les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours et les droits affectés sur un CET.

Durées maximales et repos

- **Dérogations concernées**

L'ordonnance autorise des secteurs qui seront fixés par décret à déroger à certaines règles en matière de durées maximales du travail et de repos minimaux (cf. tableau ci-dessous). Les dérogations prennent fin au 31 décembre 2020.

- **Entreprises concernées**

Les entreprises concernées doivent relever de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Ces secteurs et les catégories de dérogations possibles par secteur seront déterminés par un futur décret. **A ce jour, le décret n'est pas encore paru.** Nous mobilisons les pouvoirs publics pour que des entreprises de TP puissent en bénéficier.

	En temps normal (loi)	Avec l'ordonnance
Durée quotidienne maximale de travail	10 heures, sauf exceptions	12 heures
Durée quotidienne maximale de travail d'un travailleur de nuit	8 heures, sauf exceptions	12 heures + repos compensateur égal au dépassement
Durée du repos quotidien	11 heures consécutives, sauf exceptions	9 heures + repos compensateur égal à la durée du repos supprimé
Durée hebdomadaire maximale absolue	48 heures, sauf exceptions	60 heures
Durée hebdomadaire moyenne	44 heures, sauf exceptions	48 heures
Durée hebdomadaire moyenne du travailleur de nuit	40 heures, sauf exceptions	44 heures

- **Avis du CSE**

L'employeur qui use des facultés offertes par l'ordonnance doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Repos dominical

Les entreprises visées par le futur décret peuvent déroger à la règle du repos dominical, c'est-à-dire faire travailler leurs salariés le dimanche, sans bénéficier des dérogations préalables habituelles. Le repos hebdomadaire est attribué par roulement. La dérogation prend fin au 31 décembre 2020.

L'employeur qui use de cette faculté doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Intéressement et participation

Report des dates limites de versement

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectés sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise.

En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1er juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégués, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

Incidence de l'activité partielle dans le calcul des primes individuelles

L'article R. 5122-11 du Code du travail qui vise à neutraliser les effets de l'activité partielle sur la répartition de la participation et de l'intéressement prévoit qu'en cas de :

- répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié : la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle soit prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement ;
- répartition proportionnelle au salaire : les salaires à prendre en compte soient ceux qu'auraient perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « PEPA » prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 sont assouplies :

- La date limite de versement de la prime est reportée du 30 juin au 31 août 2020.
- La condition tenant en la mise en œuvre d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime est supprimée. Toutes les entreprises peuvent donc verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 €, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.
- Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement, le plafond de 1 000 € est relevé à 2 000 €.
- La possibilité de conclure un accord d'intéressement sur une durée comprise en 1 à 3 ans est reportée du 30 juin au 31 août 2020. Ces accords ouvrent droit au régime social et fiscal de l'intéressement, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du 1^{er} jour de la 2^{ème} moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.
- Pour bénéficier des exonérations, la prime doit notamment être versée à l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux intérimaires mis à disposition des entreprises de TP à la date de son versement, ou nouveauté, à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale.
- Les entreprises peuvent retenir dans l'accord collectif ou la décision unilatérale un nouveau critère de modulation « *afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19* » : les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Le 17 avril, le ministère du Travail a publié un [questions-réponses](#) qui apporte des précisions sur : le champ d'application de la prime ; son montant ; le plafond de 2 000 € ; la conclusion de l'accord nécessaire à son attribution ; son versement et sa déclaration ; ses conditions d'exonération et les conséquences en cas de non-respect de ses conditions d'attribution. Il a été mis à jour le 27 avril.

L'URSSAF a également mis à jour son [site internet](#). Une [instruction ministérielle](#) a été publiée le 16 avril 2020.

Elections professionnelles

Suspension des processus électoraux

Les processus électoraux engagés avant le 2 avril 2020 sont suspendus depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus.

L'employeur qui le souhaite peut anticiper la fin de cette suspension entre le 3 juillet et le 31 août 2020. Il fixe librement la date de reprise du processus électoral, sous réserve d'en informer, [au moins 15 jours avant](#) :

- les organisations syndicales qui avaient été invitées à négocier le protocole préélectoral, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information ;
- la DIRECCTE, si elle a été saisie pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ou répartir le personnel entre les collèges électoraux et les sièges entre les collèges. Son information s'effectue par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information ;
- les salariés, par tout moyen.

Attention ! Lorsque l'employeur a accompli l'une des formalités préalables entre le 12 mars et le 2 avril 2020 (information des salariés sur l'organisation des élections, invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, etc.) mais que le processus électoral n'est pas achevé, la suspension du processus électoral prend effet à compter de la dernière formalité effectuée.

A noter : la suspension du processus électoral ne remet pas en cause :

- la régularité du 1^{er} tour, lorsque la suspension intervient entre la date du 1^{er} tour et la date du 2nd tour ;
- la régularité du 1^{er} ou du 2nd tour des élections professionnelles, lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars et le 2 avril 2020.

Attention ! Malgré le report des élections professionnelles programmées pendant la période de suspension, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.

Suspension des délais de procédure

Sont suspendus :

- les délais impartis à l'employeur dans le cadre du déclenchement du processus électoral (information des salariés, invitation des OS, organisation des élections, etc.) ;
- les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis de contestations préélectorales (détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, répartition du personnel dans les collèges électoraux et répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel) ;
- les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer sur ces questions.

A noter : Lorsque l'autorité administrative a été saisie après le 12 mars 2020, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

De la même manière, lorsque l'autorité administrative s'est prononcée après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

Prorogation des mandats

Tous les mandats en cours au 12 mars 2020 sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.

Cela a pour conséquence de proroger, dans les mêmes proportions, la protection spécifique dont bénéficient notamment les membres élus de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants), les représentants syndicaux au CSE et les candidats aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Organisation d'élections partielles

En principe, l'employeur doit organiser des élections professionnelles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE.

Dans les circonstances actuelles, l'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles si les mandats en cours expirent moins de 6 mois après la date de fin de la suspension du processus électoral.

Déclenchement des élections professionnelles

L'employeur doit engager le processus électoral (c'est-à-dire informer les salariés de l'organisation des élections) à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure, dans les entreprises suivantes :

- les entreprises qui devaient engager le processus électoral entre le 2 avril et le 31 août 2020 ;
- les entreprises qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant le 2 avril 2020.

CSE : son fonctionnement est adapté à la situation

Pendant l'état d'urgence, l'employeur qui souhaite utiliser l'un de ces procédés devra préalablement en informer ses interlocuteurs.

Recours à la visioconférence

Le recours à la visioconférence est autorisé pour toutes les réunions des instances représentatives du personnel (CSE, CSE central, etc.) et non uniquement pour 3 d'entre elles.

Recours à la conférence téléphonique

D'un point de vue pratique, le président de l'instance doit informer ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique, selon les modalités de droit commun applicable à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues pour la visioconférence :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux règles légales ;
- le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

D'un point de vue technique, le dispositif mis en œuvre doit garantir 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.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, 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.

Recours à la messagerie instantanée

L'employeur ne peut utiliser ce mode de communication qu'à titre subsidiaire, c'est-à-dire s'il est impossible de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

D'un point de vue pratique, le président de l'instance doit :

- informer ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée ;
- leur préciser 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.

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 ci-dessous.
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. A 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.

D'un point de vue technique, le dispositif mis en œuvre doit garantir 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.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, 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.

Réduction des délais de consultation

Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, les délais de consultation du CSE, certains délais de consultation sont réduits. Les conditions et la proportion de cette réduction sont matérialisées dans le tableau ci-après.

OBJET DU DÉLAI		AVANT LE 03/05/2020	DEPUIS LE 03/05/2020	COMMENTAIRES
Réunions du CSE				
Délai de communication de l'ordre du jour des réunions	CSE	3 jours au moins avant la réunion	2 jours au moins avant la réunion	Ces délais ne s'appliquent pas : <ul style="list-style-type: none"> aux informations et consultations menées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord de performance collective ; aux décisions de l'employeur n'ayant pas pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.
	CSE central	8 jours au moins avant la réunion	3 jours au moins avant la réunion	
Information et consultation du CSE				
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert		1 mois	8 jours	Ces délais ne s'appliquent pas : <ul style="list-style-type: none"> aux informations et consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; aux informations et consultations menées dans le cadre d'un PSE ou d'un accord de performance collective ; aux décisions de l'employeur n'ayant pas pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. <p>À noter : lorsque les délais ayant commencé à courir avant le 03/05/2020 ne sont pas encore échus, l'employeur peut interrompre la procédure en cours et engager une nouvelle procédure obéissant aux nouveaux délais réduits.</p>
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	CSE central	2 mois	12 jours	
	Autres comités	2 mois	11 jours	
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une double consultation du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement		3 mois	12 jours	
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, en cas de double consultation		7 jours	1 jour	
Modalités d'expertise				
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission		3 jours	24 heures	Ces délais ne s'appliquent pas : <ul style="list-style-type: none"> aux informations et consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande		5 jours	24 heures	

OBJET DU DÉLAI	AVANT LE 03/05/2020	DEPUIS LE 03/05/2020	COMMENTAIRES
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	48 heures ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier	<ul style="list-style-type: none"> • aux informations et consultations menées dans le cadre d'un PSE ou d'un accord de performance collective ; • aux décisions de l'employeur n'ayant pas pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. <p>À noter : lorsque les délais ayant commencé à courir avant le 03/05/2020 ne sont pas encore échus, l'employeur peut interrompre la procédure en cours et engager une nouvelle procédure obéissant aux nouveaux délais réduits.</p>
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE, du CSE d'établissement et du CSE central	15 jours	24 heures	
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge s'il entend contester : <ul style="list-style-type: none"> • La nécessité de l'expertise. • Le choix de l'expert. • Le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise. • Le coût final de l'expertise. 	10 jours	48 heures	

Négociation collective

Certains délais de procédure sont réduits pour accélérer la négociation des accords ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation. Ils sont détaillés dans le tableau ci-dessous :

Type de négociation		Avant le 16 avril 2020	Depuis le 16 avril 2020	Fin du dispositif exceptionnel
Négociation dans les entreprises pourvues de DS	Négociation avec les OS minoritaires (+ de 30% mais – de 50%)	Les OS minoritaires signataires ont 1 mois à compter de la signature de l'accord pour demander à l'employeur d'organiser le référendum visant à valider l'accord.	Délai réduit à 8 jours.	10 octobre 2020 inclus
		Avant de consulter les salariés, l'employeur doit laisser 8 jours aux syndicats non signataires de l'accord pour pouvoir le signer.	Délai réduit à 5 jours.	10 octobre 2020 inclus
Négociation dans les entreprises dépourvues de DS	Négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés	L'employeur doit organiser la consultation de ses salariés sur le projet d'accord au minimum 15 jours après le leur avoir communiqué.	Délai réduit à 5 jours.	10 août 2020 inclus
	Entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE qui choisissent de négocier selon les modalités prévues pour les entreprises de moins de 11 salariés	L'employeur doit organiser la consultation de ses salariés sur le projet d'accord au minimum 15 jours après le leur avoir communiqué.	Délai réduit à 5 jours.	10 octobre 2020 inclus
	Négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés	Les élus titulaires du CSE ont 1 mois pour faire savoir à l'employeur s'ils souhaitent négocier avec lui. A cette occasion, ils lui précisent s'ils sont mandatés. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'employeur leur a fait connaître son intention de négocier.	Délai réduit à 8 jours.	10 octobre 2020 inclus

Ces assouplissements s'appliquent :

- Aux accords conclus jusqu'au 10 octobre 2020 et dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.
Attention ! Par exception, pour les TPE de moins de 11 salariés, cet assouplissement prendra fin à compter du 11 août 2020.
- Aux délais qui n'ont pas commencé à courir au 16 avril 2020.