

Intéressement par décision unilatérale, possibilité d'assouplir le régime des CDD : Nouvelles adaptations du Code du Travail

Avec la loi du 17 juin 2020, le Gouvernement, avec l'aval du Parlement, poursuit son adaptation de certaines dispositions légales, pour permettre aux entreprises de faire face à la crise.

La possibilité de prévoir l'intéressement par une simple décision unilatérale

Annoncé depuis plusieurs mois par le Ministre de l'Economie, la loi du 17 juin permet dorénavant de **mettre en place un régime d'intéressement par voie de décision unilatérale de l'employeur, sous certaines conditions cumulatives** :

- **Seules les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE peuvent mettre en place unilatéralement l'intéressement ;**
- **Et à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ou n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.**

Le régime d'intéressement pourra s'étendre sur une **durée de 1 à 3 ans**.

Les autres règles du régime d'intéressement mis en place unilatéralement seront les mêmes que celles mis en place par accord.

La décision unilatérale de l'employeur instituant le régime d'intéressement devra faire l'objet d'une **information aux salariés**, par tous moyens.

A NOTER : Au terme de la période de validité de l'intéressement mis en place unilatéralement, ce régime ne pourra pas être reconduit pour une nouvelle période par voie de décision unilatérale. **La reconduction du régime d'intéressement devra se faire par voie d'accord.**

La possibilité d'assouplir le régime des CDD par accord collectif d'entreprise

Afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, la loi du 17 juin 2020 offre la **possibilité de déroger aux dispositions légales et/ou conventionnelles** relatives aux CDD, par le biais **d'un accord collectif** négocié au sein de l'entreprise.

Cet accord pourra notamment déroger :

- **au nombre de renouvellements de CDD**, sans que ce nombre ne puisse avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- **aux délais de carence applicables entre chaque CDD.**

Cet accord peut également être prévoir l'adaptation des règles applicables aux salariés en contrat d'intérim.

Cet accord s'appliquera de manière temporaire, pour les contrats de travail conclus **jusqu'au 31 décembre 2020**.