



Lois de juin 2020 liées à la crise sanitaire du Covid-19

Monétisation et don de jours de repos

Possibilité par accord collectif d'imposer aux salariés, placés en activité partielle avec maintien intégral de la rémunération, d'affecter jusqu'à 5 jours de repos à un fonds de solidarité pour compenser la perte de salaire des salariés en activité partielle n'ayant pas eu ce maintien de salaire. Ces derniers pourront également, toujours par accord collectif, monétiser jusqu'à 5 jours de repos.

Applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Maintien des garanties de prévoyance complémentaire

Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, le salarié en activité partielle se voit garantir le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire (risque décès, chômage, inaptitude...) même en présence de clause contraire des contrats d'assurance.

Applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Retraite

La période d'activité partielle entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 sera prise en compte pour l'ouverture des droits à la retraite dans les régimes obligatoires de base (décret à paraître).

Dérogations aux CDD

Primauté provisoire (jusqu'au 10 janvier 2021) de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour déroger aux dispositions légales sur la durée, le renouvellement et la succession des CDD et des contrats de travail temporaire.

Applicable aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

Création d'un dispositif d' « activité réduite pour le maintien en emploi » (Arme)

Il permet, par accord collectif, aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais pas de nature à compromettre leur pérennité, de réduire l'horaire de travail en contrepartie d'engagement de maintien dans l'emploi.

Applicable à partir du 1er juillet 2020 et devrait prendre fin au 30 juin 2022 (décret à paraître).

LOI n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et à d'autres mesures urgentes.

Décès d'un enfant : durée plus longue du congé et création d'un congé pour deuil

A partir du 1er juillet 2020, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié bénéficie d'un congé de deuil fractionnable de 8 jours se cumulant avec le congé en cas de décès d'un enfant qui passe de 5 à 7 jours, soit 15 jours d'absence autorisés et payés.

Loi. n°2020-692, 8 juin 2020 : JO, 9 juin 2020

Nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale : les violences conjugales

Depuis le 7 juin 2020, un salarié ayant un plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne interentreprise (PEI) pourra désormais débloquent de manière anticipée les sommes contenues sur ce dernier en cas de violences conjugales commises par son actuel ou ancien conjoint, partenaire ou concubin lorsqu'une ordonnance de protection est rendue par le juge aux affaires familiales, ou lorsque les faits correspondent à la qualification pénale de violences conjugales et ont fait l'objet d'une réponse pénale.

Décret 2020-683 du 4 juin 2020