

INTERESSEMENT DANS LES TPE

(art. 18 de la loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire)



Dispositions applicables à compter du lendemain de la publication au JO



Par décision unilatérale de l'employeur

En principe

En l'absence de représentants du personnel, l'intéressement peut être mis en place après ratification d'un projet de l'employeur par les deux tiers du personnel.

Par dérogation

Il est possible de mettre en place un régime d'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés par décision unilatérale de l'employeur, pour une durée de 1 à 3 ans.

Dans quelles conditions ?


L'entreprise doit être dépourvue de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel d'un CSE ;

Aucun accord d'intéressement ne doit être applicable ni avoir été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale ;

L'employeur doit informer les salariés par tout moyen de la mise en place d'un régime d'intéressement.

Quelles règles s'appliquent à l'accord ?

Les dispositions de droit commun applicables aux accords d'intéressement s'appliquent, également les exonérations sociales et fiscales.

 A savoir : au terme de sa période de validité, le régime d'intéressement peut être reconduit mais uniquement selon les modalités de droit commun de mise en place de l'intéressement. (accord collectif de droit commun, accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, par accord avec le CSE et après ratification d'un projet de l'employeur par les 2/3 du personnel)

PRET DE MAIN D'OEUVRE A BUT NON LUCRATIF

(art. 52 de la loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire)

En principe

Le recours au prêt de main d'oeuvre à but non lucratif doit faire l'objet d'une **convention de mise à disposition** entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Elle doit faire figurer **l'identité et la qualification du salarié**.

Par dérogation

La convention de mise à disposition peut porter sur la mise à disposition de **plusieurs salariés**.

En principe

Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié doit préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, **les horaires** et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

Par dérogation


L'avenant peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il doit alors préciser le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition.

En principe

Le CSE doit être informé et consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et informé des conventions signées.

Par dérogation

L'information et consultation préalables du CSE **peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées**, dans un délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition.

 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 sociale déterminés par décret (pas encore publié), le prêt de main d'oeuvre n'a pas de but lucratif, **même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux salaires versés au salarié**.