

SOMMAIRE

ACTUALITES SOCIALES

1) Temps de Travail.....P.1

2) Droit à la déconnexion.....P.3

BrèvesP.4

N°56 / DECEMBRE 2016

ACTUALITES SOCIALES

LOI TRAVAIL (suite)

La loi « travail » dit El Khomri apporte de nombreuses modifications au droit du travail en matière de temps de travail, négociation collective ou licenciement économique. Plusieurs décrets du 18 Novembre 2016 viennent compléter la loi du 9 août 2016.

1) Temps de travail

La loi ne modifie pas la définition du temps de travail effectif mais ouvre à la négociation collective de nombreux points comme le temps de déshabillage ou la durée maximale de travail.

1.1 Négociation.

Sont ouverts à la négociation au sein des entreprises :

- La possibilité de prévoir une rémunération des temps de pause et de restauration même si ce ne sont pas du temps de travail effectif.
- L'octroi sous forme de repos ou salaire du temps d'habillage et déshabillage lorsque le salarié doit porter une tenue de travail et que l'habillage ou déshabillage doit se faire au sein de l'entreprise.
- Toute contrepartie pour le temps de déplacement lorsque celui-ci est inhabituellement long.
- Possibilité de prévoir un temps de pause supérieur aux 20 minutes légales après 6 heures d'activité.

1.2 Durée maximale du travail.

La durée maximale de travail sur une journée reste fixée à 10h. Mais il est possible d'y déroger après autorisation de la DIRECCTE en cas d'urgence, ou par accord collectif. Le tout réserve que la durée de la journée de travail n'excède pas 12 heures. Cette disposition sera particulièrement utile pour les entreprises travaillant en continu ou en horaire décalé tel que sécurité ou nettoyage.

La durée hebdomadaire maximale de travail reste fixée à 48h ou 44h en moyenne sur 12 semaines. Il sera néanmoins possible d'aller jusqu'à une moyenne de 48h sur 12 mois par accord collectif ou autorisation spéciale de la DIRECCTE dans des conditions fixées par décret. Le décret 2016-1553 du 18 novembre précise que l'autorisation ne pourra être donnée que sur justification de « *circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît extraordinaire de travail* ». La demande doit être accompagnée des pièces justifiant les circonstances exceptionnelles, l'avis des DP ou du CE et préciser la durée pour laquelle la demande est présentée.



1.3 Les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 35h sur une semaine sauf accord d'aménagement du temps de travail. La semaine démarre par principe le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h, mais il est possible de retenir une autre semaine de référence par accord collectif.

Les heures supplémentaires sont majorées. Il revient à l'accord d'entreprise et à défaut l'accord de branche de fixer le taux de majoration, le point bas étant 10% pour les huit premières heures. La Loi consacre le principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Il sera donc possible de prévoir un taux de majoration inférieur à celui prévu par la branche. Au-delà de 8h, les heures supplémentaires restent majorées à 50%.

1.4 Temps de repos quotidien.

La loi consacre le temps de repos quotidien et rappelle qu'il est de 11h consécutives. Toutefois, un accord d'entreprise ou de branche peut déroger à cette durée minimale. La loi réservant cette possibilité aux activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

1.5 Aménagement du temps de travail.

Aménagement du temps de travail. Il est toujours possible de mettre en place des périodes d'aménagement du temps de travail. Toutefois, la période de référence maximale passe de 1 an à 3 ans lorsque l'aménagement est mis en place par accord.

L'aménagement du temps de travail peut en outre être mis en place de manière unilatérale par l'employeur. Dans cette hypothèse, la période de référence sera au maximum de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 4 semaines pour les entreprises de plus de 50 salariés.

1.6 Forfait jour.

L'accord collectif instituant le forfait jour doit obligatoirement comprendre certaines clauses.

- Les catégories de salariés concernés.
- Le nombre de jours de travail dans la limite de 218 jours.
- La période de référence du forfait qui peut être l'année civile ou tout autre période d'une durée maximale de 12 mois consécutifs.
- Les conditions de prises en compte pour la rémunération des arrivées ou départs en cours d'année.
- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi de la charge de travail du salarié.
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du travail et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.
- La possibilité de prévoir un nombre de jours travaillés supérieur à 218 sous réserve du respect des règles relatives au repos hebdomadaire et quotidien.



Il faut rappeler sur ces points que la Cour de Cassation exige comme mesure de suivi à minimum :

1. Un dispositif de contrôle des jours travaillés rempli par le salarié et suivi par l'entreprise. Le document devant pouvoir établir l'amplitude de la journée de travail et ainsi contrôler que le salarié bénéficie bien de son droit à repos quotidien et hebdomadaire.
2. Des entretiens réguliers portant sur la charge de travail. Il a été considéré comme insuffisant de prévoir un entretien annuel. Il est probablement prudent de prévoir plusieurs entretiens chaque année pour évoquer la charge de travail et un entretien plus global de fin d'année dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Les accords collectifs de forfait jour au vu de ces nouvelles dispositions doivent être révisés et la loi nouvelle prévoit que dans l'hypothèse de la révision de l'accord collectif, la convention individuelle de forfait se poursuit aux nouvelles conditions sans qu'il soit besoin de signer un avenant. Il sera néanmoins prudent d'informer officiellement le salarié de la signature du nouvel accord collectif.

Enfin, si l'accord collectif est insuffisant au regard des exigences jurisprudentielles ou de la loi nouvelle, il est alors possible de signer avec le salarié un avenant au contrat de travail prévoyant le respect des règles de contrôle du forfait jour.

➤ Cette disposition est particulièrement intéressante pour les entreprises dépendant de CCN ayant été invalidées par la Cour de Cassation, les entreprises pouvant alors retrouver une sécurité juridique de manière simple.

2) Droit à la déconnexion

La loi crée le « droit à la déconnexion ». Il s'agit d'un nouveau thème devant être intégré dans les négociations annuelles obligatoires. Concrètement, l'entreprise devra indiquer dans l'accord les moyens qu'elle entend déployer pour réguler l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos ou de congé.

La loi ne prévoit pas de socle obligatoire l'on peut néanmoins imaginer que les accords contiennent des dispositifs tels interdiction de l'utilisation du matériel professionnel le soir ou le weekend, déconnexion automatique des outils en dehors des plages de travail normales, ou mention sur les mails de l'absence du caractère d'urgence etc...

➤ Il faut noter qu'en cas d'échec de la négociation, l'entreprise aura l'obligation d'établir une charte prévoyant des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonné des outils numériques.

➤ Certains auteurs considèrent que cette charte pourrait être adjointe au règlement intérieur ou dans la charte informatique de l'entreprise et pourrait dès lors être utilisée dans le cadre du pouvoir disciplinaire





BREVES

- Le prélèvement à la source.

Dès l'établissement du bulletin de paie de janvier 2018, les entreprises devront prélever l'impôt à la source. Le projet de loi de finances pour 2017 apporte des précisions sur le taux par défaut, les délais de déclaration via la DSN et de versement, les sanctions encourues...

(<http://fichiers.acteurspublics.com>)



- Régime des indemnités journalières du RSI

Depuis le 1er janvier 2016, tous les travailleurs indépendants peuvent bénéficier des indemnités journalières de maladie du Régime social des indépendants (RSI) et sont donc redevables de la cotisation due à ce titre, y compris les assurés pluriactifs et les retraités actifs qui en étaient exclus auparavant. (circulaire RSI 2016-009 du 8.6.2016).

- Le contrôle URSSAF évolue.

Un décret du 8 juillet 2016 renforce les droits et garanties des cotisants, par exemple l'obligation de répondre aux observations de l'employeur, l'assouplissement des remises gracieuses de majorations de retard, le doublement du délai pour saisir la Commission de recours amiable, etc...




- Le coût de la vie peut-il justifier une différence de rémunération ?

Désormais, la Cour de Cassation admet que la disparité du coût de la vie entre des zones géographiques constitue un critère objectif et pertinent propre à justifier une différence de rémunération entre salariés d'une même entreprise. (Cass. Soc. 14-9-2016 n°15-11.386)

- Trois nouvelles zones touristiques internationales

La loi Macron a assoupli le travail le dimanche ou en soirée dans les Z.T.I.. Trois nouvelles Z.T.I. sont créées à Antibes, Dijon et La Baule-Escoublac.

*Eric CORTEVILLE- Responsable service social
Groupe PTBG*


SOCOMEX
Expertise comptable
Audit & Conseil
**AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL**
EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
Natacha MESNILDREY
François DINEUR

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr

membre du réseau
absoluce

**SALMON
& Associés
AVOCATS**

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com


ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com