



N° 75 - Juillet 2019

BRÈVES

I - ACTUALITÉS SOCIALES

- Quels sont les impacts du dépassement du temps de travail contractuel d'un salarié à temps partiel ?

II - ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

- Loi Pacte - Règlement intérieur
- Le contrat à durée de chantier



BRÈVES

Prévoyance :

L'employeur qui souscrit un contrat prévoyance avec des couvertures inférieures à ce qui est prévu par la convention collective reste responsable de ce défaut de couverture. Il peut donc être condamné à verser au salarié, ou ses ayants droits des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Cass. Soc. 17 avril 2019

AT-MP : du nouveau !

A compter du 1er décembre 2019 les déclarations AT et MP seront soumises à une nouvelle procédure. Ainsi l'employeur pourra, sous 10 jours, formuler des réserves sur un accident de Travail. Des délais précis ont été fixés pour chaque phase d'instruction des dossiers, une meilleure information des parties doit être mise en œuvre.
Décret 2019-356 du 23 avril 2019

En partie validée par le Conseil Constitutionnel, la loi PACTE est parue au JO

Ce 16 mai, le Conseil Constitutionnel s'est prononcé sur les dispositions de la loi Pacte. La modification des seuils sociaux est entérinée. En revanche, certaines dispositions comme celles touchant au travail en soirée dans les commerces de détail alimentaire et au CSE sont censurées. Dossier à suivre dans un prochain numéro.
Conseil constitutionnel, 16-5-2019 n° 2019-781 – Loi 2019-486 du 22 mai 2019 – JO du 23



ACTUALITÉS SOCIALES



Quels sont les impacts du dépassement du temps de travail contractuel d'un salarié à temps partiel ?

Pour faire face à un accroissement ponctuel de l'activité de votre entreprise, vous souhaitez avoir recours aux heures complémentaires. Mais quelles sont les règles à respecter ? Le point sur les dispositions qui encadrent cette pratique :

Un recours limité

Vous pouvez demander à vos salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires à partir du moment où ces dernières ont été prévues dans le contrat de travail et si le total des heures effectuées n'amène pas le salarié à effectuer un horaire supérieur à la durée légale (35 heures pour une durée hebdomadaire).

Les heures complémentaires sont également soumises une limite globale fixée par les textes :

- En présence d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures complémentaires accomplies peut être porté jusqu'au tiers de la durée contractuelle du salarié ;
- à défaut, le recours aux heures complémentaires est limité au 10ème de la durée contractuelle du salarié (Code du travail, art. L. 3123-20 et L. 3123-28)

Ces limites sont impératives, en effet, en cas de non-respect, l'entreprise s'expose au risque de voir le contrat à temps partiel requalifié en contrat à temps plein.

Quelles sont les contreparties à la réalisation d'heures complémentaires ?

Chacune des heures complémentaires accomplies doit donner lieu à une majoration de salaire.

Ainsi, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20 du code du travail

A défaut de stipulations conventionnelles, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au

contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Imposer la réalisation d'heures complémentaires ou y recourir de manière récurrente : attention DANGER !!



Le refus de votre salarié d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en est rigoureusement de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque vous informez votre salarié moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont planifiées.

Il est également à noter que, lorsque l'horaire moyen réellement accompli par un salarié à temps partiel a dépassé son horaire contractuel de deux heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée), pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, celui-ci est modifié. Cette modification s'applique, sauf opposition du salarié, sous réserve d'un préavis de 7 jours.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel s'ajoute la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Avenants compléments d'heures : quèsaco ?

Depuis 2013, la loi a ouvert la possibilité aux branches d'organiser l'augmentation temporaire de la durée du travail d'un salarié à temps partiel. Il s'agit là de la conclusion d'avenant de « complément d'heures » et non d'heures complémentaires.

L'accord doit notamment déterminer le nombre maximal d'avenants de ce type, qui ne saurait être supérieur à 8 par an et par salarié, et peut prévoir les modalités de compensation salariales des heures accomplies.

Les heures effectuées dans ce cadre ne sont pas des heures complémentaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel donne lieu à énormément de contentieux et la jurisprudence est régulièrement alimentée de nouveaux cas. N'hésitez pas à consulter votre spécialiste en droit social à ce propos.

Céline MADRALA - Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes
Eric CORTEVILLE - Responsable du service social





Loi Pacte - Règlement intérieur

Actuellement toute entreprise a l'obligation de mettre en place un règlement intérieur dès lors qu'elle dépasse le seuil d'effectif de 20 salariés.

Désormais, à compter du 1er Janvier 2020, ce seuil est relevé à 50 salariés.

L'absence de mise en place du règlement intérieur sera sanctionnée d'une contravention de 750€.

En outre, en l'absence de règlement intérieur rappelons que l'entreprise ne peut mettre en œuvre aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le licenciement.

Pour les entreprises multi-sites ou ayant des salariés intervenant chez des clients et n'atteignant pas le seuil d'effectif de 50 salariés se posera la question de l'opportunité de la mise en place du règlement intérieur aux fins d'assurer une unité des règles de fonctionnement et informations données aux salariés.

Certaines conventions collectives connaissent en tant qu'usage le contrat à durée de chantier tel le Bâtiment, Syntec etc... les ordonnances du 22 septembre 2017 ont inscrit dans le code du travail la possibilité de conclure ce type de contrat dans tous les corps de métier, sous réserve que la convention collective donne la possibilité aux entreprises de conclure des contrats à durée de chantier.



Le contrat à durée de chantier



Ce contrat est un CDI, mais sa durée dépend d'une mission confiée par un client. Le terme de la mission conduit alors à la rupture du contrat de travail. Il s'agit donc d'un contrat intermédiaire entre le CDI et le CDD.

Le contrat à durée de chantier est soumis aux périodes d'essais prévues par le code du travail ou la CCN, seul est particulier le mode de rupture du contrat.

Procédure :

- Convocation à entretien préalable.
- Tenue de l'entretien.
- Délai de réflexion.
- Notification du licenciement.
- Respect d'un préavis et envoi des documents de fin de contrat (attestation POLE EMPLOI, solde de tout compte, certificat de travail, dernier bulletin de paie).

Pour ce qui concerne les motifs de rupture du contrat ils se fixent comme suit :

- Cause réelle sérieuse ou faute ou motif économique comme pour tout contrat de travail.
- Fin de chantier ou terme de la mission ou réalisation du chantier ou de la mission.

Philippe SALMON - Avocat



Céline MADRALA
c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE
e.corteville@groupeptbg.fr

Audit - Expertise - Conseil

Experts-comptables
Commissaires aux comptes

Jean Pascal **THOREL**
François **DINEUR**
Natacha **MESNILDREY**
Mickaël **ENGUERRAND**
Reynald **GEMY**
Céline **MADRALA**
Morgane **MARC**
Lucie **PERRIER**

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage



Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com

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**

14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

Site internet



Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

Site internet



[Cliquez sur ce lien pour vous désabonner](#)