

UE
2021

UNIVERSITES - D'ETE -

7-8-9 SEPTEMBRE 2021
PALAIS DES CONGRÈS - PARIS



Journée annuelle : Jeudi 16 décembre 2021

En présentiel à la Maison de la Chimie, et en visio conférence

Au programme

- Le matin : une conférence d'actualité sociale
- L'après-midi, deux ateliers
 - Les nouveautés paye 2022
 - Quelles missions sociales dans le contexte actuel ? Comment les proposer ? Comment les facturer ?

Ouverture des inscriptions en septembre

Aménagement du temps de travail et télétravail



Bonnes pratiques

Aménagement du temps de travail

Rappel du droit commun

Décompte du temps de travail (art. L 3121-27 et s. C. tr.)

- En heures
- Sur la semaine

Heures supplémentaires > 35h = coût

- Rémunération majorée (pouvant être remplacée par un repos)
 - A défaut d'accord collectif, 25 % pour les 8 premières, 50 % pour les suivantes
- Et contrepartie obligatoire en repos au-delà du contingent d'heures supplémentaires

Aménagement du temps de travail

Pourquoi éviter le risque d'un contentieux ?

Caractéristiques du contentieux	Risques du contentieux
<ul style="list-style-type: none"> • Charge de la preuve partagée • Obligation pour l'employeur de justifier du temps de travail • Peut-on interdire les heures supplémentaires ? <ul style="list-style-type: none"> • Attention à la notion d'heures supplémentaires implicites 	<ul style="list-style-type: none"> • Rappels d'heures supplémentaires <ul style="list-style-type: none"> • Prescription de 3 ans • Pénal : amende de 4^e classe (750 € / 3 750 €) • Travail dissimulé • Prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur

Aménagement du temps de travail

Multiples dérogations possibles au droit commun

Déroger au seuil hebdomadaire

- Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (art. L 3121-41 et D 3121-25 et s. C. tr.)
- Convention de forfait en heures mensuelle ou annuelle (art. L 3121-52 et s. C. tr.)

Déroger au décompte en heures

- Convention de forfait annuelle en jours (art. L 3121-52 et s. C. tr.)

Aménagement du temps de travail

Aménagement sur une période supérieure à la semaine

Avant le 21/08/2008

- Modulation
- Jour de RTT
- Cycle

Accords conclus
avant le 21/08/2008
toujours en vigueur
sur la base des
dispositions légales
antérieures

Depuis le 21/08/2008

- Aménagement sur une période supérieure à la semaine
 - Accord collectif : période pouvant aller jusqu'à 1 an (3 ans si convention de branche)
 - A défaut d'accord collectif, par DUE : période pouvant aller jusqu'à 4 ou 9 semaines selon l'effectif

Aménagement du temps de travail

Conditions de mise en place

Mise en place par accord collectif

- Période de référence pouvant aller jusqu'à 1 an (3 ans si un accord de branche le permet)
- Accord d'entreprise (même moins favorable) > accord de branche
 - A défaut d'accord d'entreprise, application de l'accord de branche

Accord collectif
≠
accord atypique !

A défaut d'accord collectif, mise en place par décision unilatérale

- Impossibilité de prévoir une période de référence annuelle
 - < 50 salariés : période de 9 semaines maximum
 - ≥ 50 salariés : période de 4 semaines maximum

Aménagement du temps de travail

Aménagement par décision unilatérale (sur 4 ou 9 semaines maximum)

Formalisme

- Etablissement du programme indicatif de la variation de la durée du travail
- Consultation préalable du CSE (même si < 50 salariés)
- Transmission du programme à l'inspection du travail
- Information des salariés
- Possibilité de modifier le programme en cours de période à condition de respecter les mêmes formalités et un délai de 7 jours ouvrés

Aménagement du temps de travail

Aménagement par décision unilatérale (sur 4 ou 9 semaines maximum)

Décompte des heures supplémentaires

- Heures supplémentaires
 - Seuil hebdomadaire : 39 h (paiement sur la paie du mois)
 - Fin de la période de référence : durée moyenne de 35 h calculée sur la période de référence (déduction faite des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire)
- Heures payées à taux majoré (pouvant être remplacées par du repos compensateur)

Aménagement du temps de travail

Aménagement par décision unilatérale (sur 4 ou 9 semaines maximum)

Rémunération

- Lissage obligatoire
 - Rémunération indépendante de l'horaire réel et calculée sur la base de 35 h
- Arrivée ou départ en cours de période
 - Les heures > 35 h sont des heures supplémentaires
 - Pour les semaines où l'horaire est < 35 h, salaire maintenu sur la base de 35 h
- Absence rémunérée sur la période
 - Pas de récupération des heures non travaillées
 - Valorisation sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises

Aménagement du temps de travail

Aménagement par accord collectif

Décompte des heures supplémentaires

- Période de référence annuelle : au-delà de 1607 h
- Période de référence non annuelle : au-delà d'une durée moyenne de 35 heures
- Pas de seuil d'HS hebdomadaire sauf
 - Disposition conventionnelle contraire
 - Pour les ATT > 1 an

Aménagement du temps de travail

Aménagement par accord collectif (mentions obligatoires)

- Période de référence : 1 an maximum (3 ans maximum si un accord de branche le permet)
- Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail
- Modalités de rémunération des absences et des arrivées et départs en cours de période
- Possibilité de prévoir le lissage de la rémunération
- Temps partiel : modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Aménagement du temps de travail

Aménagement par accord collectif

Exemple (accord postérieur au 20/08/2008)

Accord fixant un seuil hebdomadaire à 45 heures et une durée annuelle de 1 607 h

- Avec la loi de solidarité, 7 h ne sont pas des heures supplémentaires

Au total, 1 627 h sont effectuées avec une durée du travail de 47 h pendant 2 semaines

- En cours d'année, 4 HS à payer au taux légal de 25 % (2h de dépassement par rapport au seuil hebdomadaire)
- En fin d'année, 16 HS à payer ($1\ 620 - 1\ 600 - 4$) à 25 % (on se situe dans les 4 premières heures de dépassement par rapport à 35 heures)

Aménagement du temps de travail

Aménagement par accord collectif

Obligation d'information du salarié (annexe au bulletin de paie)

- En fin de période : mention du total des heures accomplies
- Chaque mois
 - Cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année
 - Nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis
 - Nombre d'heures de repos compensateur de remplacement pris au cours du mois
 - Nombre de JRTT pris

Aménagement du temps de travail

Quels risques ?

En l'absence de conformité aux règles

Aménagement du temps de travail non opposable aux salariés

Situation de droit commun : 35 h / semaine et paiement d'heures supplémentaires au-delà de 35 h chaque semaine

Aménagement du temps de travail

Faut-il signer un avenant au contrat de travail ?

Date de mise en œuvre de l'ATT

Avant le 24/03/2012

Après le 24/03/2012

Modification du contrat de travail ->
avenant au contrat de travail
indispensable

Absence de modification du contrat
travail-> avenant au contrat de travail
non nécessaire, sauf contractualisation
des horaires

Aménagement du temps de travail

Peut-on appliquer un ATT aux temps partiels ?

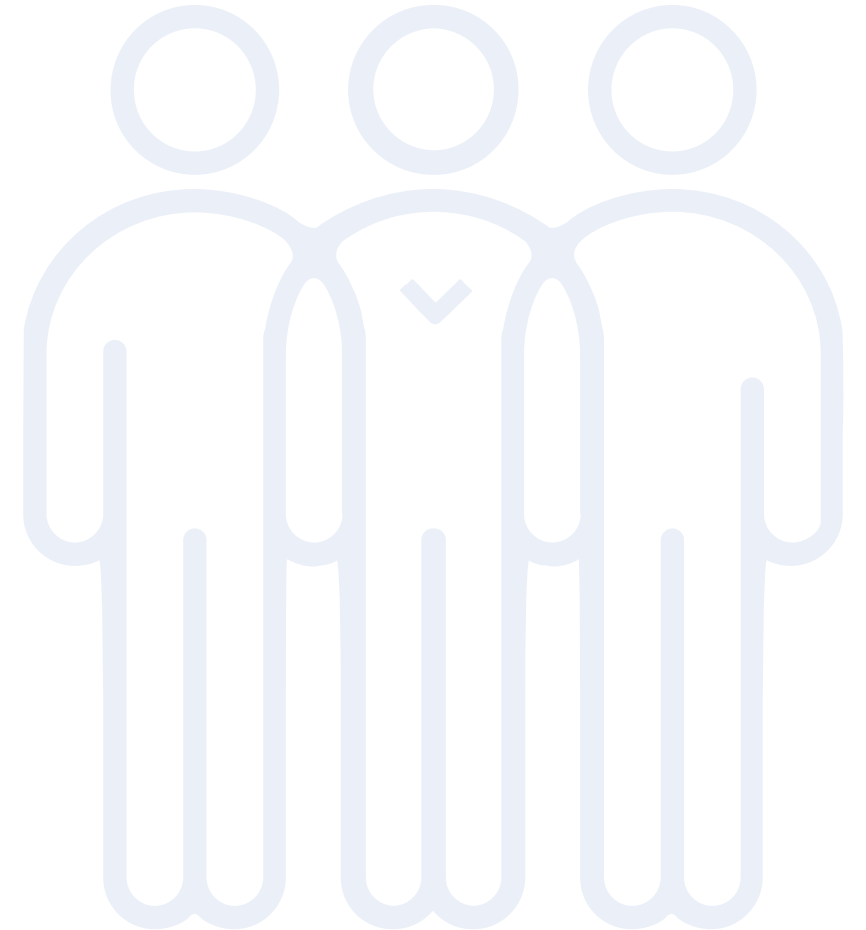
Si un accord collectif le prévoit

Faut-il l'accord du salarié ?

- L'art. L 3121-43 C. tr. prévoyant l'absence de modification du contrat de travail vise uniquement les temps complet
- Jurisprudence antérieure : accord du salarié nécessaire (avenant au contrat de travail) (Cass. soc. 20/02/2008, n° 06-43349)

Télétravail

Bonnes pratiques



Télétravail

Quelle est la définition du télétravail ?

Modalité spécifique d'organisation du travail

- Travail effectué en dehors des locaux de l'employeur alors qu'il aurait pu l'être
- En utilisant les technologies de l'information et de la communication
- Art. L 1222-9 et s. C. tr.
- ANI du 26 novembre 2020 étendu par arrêté du 2 avril 2021 avec une réserve : complète le Code du travail et l'ANI du 19 juillet 2005

Télétravail

Quelles sont les modalités de mise en place ?

Mise en place

- Accord collectif
- A défaut, charte élaborée par l'employeur
- A défaut d'accord ou de charte, accord par tout moyen entre l'employeur et le salarié

Mentions de l'accord collectif ou de la charte

- Conditions de passage en télétravail et conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- Modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail, en application des mesures prévues à l'article L 5213-6 C. tr.

Télétravail

Faut-il conclure un avenant au contrat de travail ?

L'accord du salarié est toujours requis

- Accord ou charte définissant les modalités d'acceptation du salarié

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles

- Menace épidémie, force majeure, etc.
- Télétravail considéré comme un aménagement du poste de travail nécessaire à la continuité de l'activité de l'entreprise et permettant de garantir la protection des salariés

Télétravail

L'employeur peut-il refuser le télétravail ?

Contexte ordinaire : obligation de motiver le refus ?		
	Salarié non handicapé	Salarié handicapé (art. L 5212-12 C. tr.)
Mise en place par accord collectif	OUI si poste éligible	OUI
Mise en place par charte	OUI si poste éligible	OUI
Mise en place par accord individuel	NON, mais attention à l'obligation de traitement	OUI

Télétravail

Quelles sont les spécificités du télétravail ?

Mode d'organisation du travail à distance

Principe d'égalité de traitement

- Durée du travail
- Charge de travail
- Accès aux informations
- Obligation de sécurité de l'employeur, etc.

Entretien annuel obligatoire

Télétravail

Faut-il attribuer des titres-restaurant au salarié en télétravail ?

Site de l'Urssaf : salariés en télétravail non exclus des titres-restaurant

Possibilité d'effectuer des différences de traitement sur la base de critères objectifs, pertinents et vérifiables

- Critère distance lieu de travail/domicile admis (Cass. soc. 22/01/1992, n° 88-40938)

Télétravail

Faut-il attribuer des titres-restaurant au salarié en télétravail ?

- Tribunal judiciaire de Nanterre, 10 mars 2021, n° RG 20/09616
 - Principe égalité de traitement
 - Bénéfice par les télétravailleurs des mêmes droits que les salariés exécutant leur travail dans les locaux de l'entreprise
 - Absence de situation comparable entre les salariés en télétravail pouvant se restaurer à leur domicile et ceux travaillant sur site n'ayant pas accès au restaurant d'entreprise
 - Pas de surcoût lié à une restauration hors du domicile
 - Pas d'obligation pour l'employeur de donner des titres-restaurant aux salariés en télétravail
 - Position inverse à celle du ministère du Travail précisant, dans sa question-réponse relatif au télétravail en période de Covid-19, que le salarié en télétravail bénéficie des titres-restaurant si les salariés exerçant leur activité dans l'entreprise, à conditions de travail équivalentes, en bénéficient également

Télétravail

Faut-il attribuer des titres-restaurant au salarié en télétravail ?

- Tribunal judiciaire de Paris, 30 mars 2021, n° RG 20/09805
 - Prise de décision contraire à celle rendue par le TJ de Nanterre
 - Non justification par l'employeur du fait que les salariés en télétravail se trouvent dans une situation distincte en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions
 - Le refus de leur attribuer des titres-restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres-restaurant
 - Condamnation de l'employeur à attribuer, sous astreinte, les titres-restaurant

Faut-il rembourser des frais professionnels ?

Obligation générale de rembourser les frais professionnels engagés par le salarié

- Notamment Cass. soc. 27/03/2019, n° 17-31116

Exonérations de cotisations sociales

- Exonération au forfait (tolérance Urssaf depuis décembre 2019)
 - 10 €/mois pour 1 journée de télétravail par semaine, dans la limite de 50 €
 - En cas d'allocation journalière, limite d'exonération fixée à 2,50 € / jour, dans la limite de 55 € / mois
 - Augmentation possible par accord de branche, professionnel, interprofessionnel ou de groupe : 13€ / mois par journée de télétravail hebdomadaire et 3,25 € / jour dans la limite de 71,5 € / mois

Télétravail

Faut-il verser une indemnité d'occupation des locaux ?

Obligation d'indemniser la sujétion (occupation du domicile à titre professionnel)

- Uniquement si l'employeur ne met pas un bureau à disposition du salarié dans les locaux de l'entreprise (Cass. soc. 5 avril 2018, n° 16-26526)

UE
2021

**MERCI POUR
VOTRE ATTENTION**

WWW.UE2021.FR

[#UE2021](https://twitter.com/UE2021)