

Quinzaine du 1^{er} au 15 janvier 2017

Application de la loi Travail	
Modernisation de la médecine du travail : applications au 1^{er} janvier 2017	<i>Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail</i>
Les recours contre l'avis du médecin du travail sont portés devant le conseil de prud'hommes	<i>Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail</i>
Dans 7 régions, l'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 30 ans pendant 3 ans	<i>Décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016</i>
Droit à la déconnexion : définition et mise en œuvre	<i>Article 55 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</i>
Sauf opposition du salarié, l'employeur peut délivrer des bulletins de paie électroniques	<i>Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité</i>
Le compte d'engagement citoyen est opérationnel	<i>Décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen</i> <i>Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité</i>
Zoom	
Les jours fériés en 2017	
Jurisprudence	
L'employeur peut payer des heures de délégation en brut mais il doit déduire et verser les cotisations sociales	<i>Cass. Soc., 8 décembre 2016 : n° 14-10265</i>
Temps partiel : nécessité d'un écrit pour modifier la durée du travail ou sa répartition	<i>Cass. Soc., 23 novembre 2016 : n°15-18.093 FS-PB</i>



Application de la loi Travail



Modernisation de la médecine du travail : applications au 1^{er} janvier 2017

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Le décret sur la modernisation de la médecine du travail a été publié au Journal Officiel du 29 décembre 2016.

Présentation synthétique des modifications qui interviennent au 1^{er} janvier 2017,

Visite d'information et de prévention	Articles
Cette visite doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois , à compter de la prise effective du poste de travail.	R 4624-10
Cette visite a plusieurs objectifs : information, sensibilisation, prévention, interrogation sur état de santé du salarié. Elle ne donne donc pas lieu à délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.	R 4624-11
Cette visite donne lieu à l'ouverture d'un dossier médical.	R 4624-12
Si la visite d'information n'a pas été réalisée par le médecin du travail, ce dernier peut orienter le salarié vers le médecin du travail pour une nouvelle visite ayant pour objet de proposer éventuellement des adaptations du poste	R 4624-13
A l'issue de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé remet au salarié et à l'employeur une attestation de suivi.	R 4624-14
Une dispense est possible, si le travailleur a bénéficié d'une visite dans les 5 ans (ou dans les 3 ans pour les travailleurs visés à l'article R 4624-17 bénéficiant du suivi adapté) sous réserve du respect de 3 conditions cumulatives : 1. Poste identique ; 2. Le professionnel de santé mentionné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ; 3. Aucune mesure formulée au titre de l'article L 4624-3 (mesure individuelle d'aménagement de poste) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour le travailleur bénéficiant d'un suivi adapté).	R 4624-15
Tout travailleur de nuit mentionné et tout travailleur âgé de moins 18 ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention préalablement à son affectation sur le poste.	R 4624-18

Orientation suite à visite d'information	Articles
Toute femme enceinte , venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, (ou, à tout moment si elle le souhaite), orientée sans délai vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.	R 4624-19
Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.	R 4624-20

Renouvellement de la visite d'information	Articles
Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans	R 4624-16

Suivi adapté	Articles
<p>Bénéficient d'un <i>suivi adapté</i>, à l'issue de la visite d'information et de prévention, certains travailleurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - selon leur état de santé ; - selon leur âge ; - selon les nécessités liées aux conditions de travail ou risques professionnels auxquels ils sont exposés ; - ceux qui justifient d'une reconnaissance de travailleur handicapé ; - qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; - ceux qui bénéficient d'une reconnaissance <i>travailleurs de nuit</i>. <p>La périodicité du suivi adapté ne peut excéder une durée de 3 ans.</p>	R 4624-17

Suivi individuel renforcé	Articles
Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé	R 4624-21
Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R 4624-23 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé	R 4624-22
Les postes présentant des risques particuliers mentionnés à l'article L 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs à certains risques (amiante, plomb, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chutes, etc.)	R 4624-23

Examen médical d'aptitude à l'embauche	Articles
Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention, effectué par un médecin du travail, préalablement à l'affectation sur le poste. Cet examen a notamment pour objet de vérifier l'aptitude du salarié (totale ou au poste auquel il est affecté), de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection, etc.	R 4624-24
L'examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé	R 4624-25
Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail	R 4624-26
Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies : <ul style="list-style-type: none"> - emploi identique ; - le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ; - aucune mesure formulée au titre de l'article L 4624-3 (mesure individuelle d'aménagement de poste) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années. 	R 4624-27

Périodicité suivi individuel renforcé	Articles
L'examen médical réalisé lors de l'embauche, par le médecin du travail, est renouvelé selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans . Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail	R 4624-28

Visite de préreprise du travail	Articles
---------------------------------	----------

Tout arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois peut donner lieu à une visite de préreprise, organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur	R 4624-29
Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut notamment recommander des aménagements, adaptations poste de travail ou préconisations de reclassement	R 4624-30

Visites de reprise du travail	Articles
Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : <ul style="list-style-type: none"> - après un congé de maternité ; - après une absence pour cause de maladie professionnelle ; - après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.	R 4624-31
L'examen de reprise a pour objet notamment de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé, et d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude	R 4624-32
Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail	R 4624-33

Visites à la demande	Articles
Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant	R 4624-34

Examens complémentaires	Articles
Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires notamment à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, au dépistage d'une maladie professionnelle ou de maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur	R 4624-35
Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur (service autonome de santé au travail) et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas. Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens	R 4624-36
Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur	R 4624-37
En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail	R 4624-38

Déroulement des visites et examens complémentaires	Articles
Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur	R 4624-39
Dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l'établissement	R 4624-40
Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d'examens fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance	R 4624-41

du service de santé au travail. Cet arrêté précise le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions	
---	--

Déclaration d'inaptitude du salarié	Articles
<p>Les nouvelles dispositions indiquent que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il a réalisé au moins 1 examen médical de l'intéressé ; - s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ; - s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ; - s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. <p>Le médecin du travail peut estimer qu'un 2^{ème} examen est nécessaire, il est alors réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le 1er examen.</p> <p>Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.</p>	R 4624-42
Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail	R 4624-43
Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur	R 4624-44

Contestation d'un avis d'inaptitude (ou d'aptitude) du salarié	Articles
En cas de contestation d'un avis d'aptitude (ou d'inaptitude), la formation de référé est saisie dans un délai de 15 jours à compter de leur notification	R 4624-45
<p>L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine.</p> <p>L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.</p> <p>Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur</p>	R 4624-55
Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D 433-3 du code de la sécurité sociale (indemnisation incapacité temporaire donnant lieu à paiement d'une ITI)	R 4624-56
Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du travail	R 4624-57
Les articles R 4624-37 à R 4624-45 deviennent respectivement les articles R 4624-46 à R 4624-54 et l'article R 4624-50 devient l'article R 4624-58	

Suivi médical des salariés en CDD	Articles
Ces travailleurs bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en contrat <u>CDI</u>	R 4625-1



Les recours contre l'avis du médecin du travail sont portés devant le conseil de prud'hommes

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur ou le salarié en désaccord avec l'avis du médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours, pour lui demander la désignation d'un médecin-expert.

Avant la loi Travail

Depuis le 1^{er} janvier 2017

Jusqu'à présent, ces recours étaient adressés à l'inspecteur du travail

L'employeur ou le salarié en désaccord avec l'avis du médecin doit saisir le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours, pour lui demander la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel

Le dispositif mis en place suscite de nombreuses interrogations et critiques. Le décret du 27 décembre 2016 n'apporte pas de réponse à ces questions :

- le conseil de prud'hommes peut-il refuser d'accéder à la demande de désignation d'un médecin-expert ? Si oui, pour quel motif ?
- dans quel délai le médecin sera-t-il désigné et prendra-t-il sa décision ?
- l'employeur qui engage une telle procédure doit-il attirer le salarié devant le conseil de prud'hommes en qualité de défendeur, et vice versa ?
- quelle est la portée des conclusions du médecin-expert ?

L'employeur ou le salarié qui conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions ou conclusions du médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes en référé. Il lui demande de désigner un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Il en informe le médecin du travail.

Ce recours doit être formé dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision du médecin du travail, avis d'inaptitude ou d'aptitude physique, en particulier.

Remarque : *les recours portant sur des avis médicaux émis avant le 1^{er} janvier 2017, mais contestés après cette date obéissent à la nouvelle procédure : ils sont donc contestés devant le conseil de prud'hommes. Toutefois, par exception, les parties disposent d'un délai de recours de 2 mois.*

Les modalités de recours ainsi que le délai de 15 jours sont mentionnés sur les avis et décisions du médecin du travail.

Le médecin-expert désigné facture des frais d'expertise au demandeur. En pratique, la procédure de recours contre l'avis du médecin du travail, auparavant gratuite, devient payante. S'y ajoutent en outre les frais de justice. Toutefois, la formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

Enfin, le recours ne peut porter que sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Pour prendre sa décision, le médecin-expert peut obtenir, auprès du médecin du travail, communication du dossier médical en santé au travail du salarié, qui retrace les informations relatives à son état de santé. Par ailleurs, le conseil de prud'hommes, en référé ou saisi au fond, peut charger le médecin du travail d'une consultation relative au recours.



Dans 7 régions, l'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 30 ans pendant 3 ans

Décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

L'âge maximum d'entrée en apprentissage est fixé à 25 ans (article L 6222-1), sous réserve des exceptions admises par le code du travail. Il est en effet possible de déroger à la limite de 25 ans dans un certain nombre de situations. Selon les hypothèses :

- soit il n'y a pas de limite d'âge (exemple : bénéficiaire de la qualité de travailleur handicapé),
- soit il faut ne pas être âgé de plus de 30 ans (exemple : nouveau contrat visant à acquérir un niveau de qualification supérieur à celui obtenu grâce à un 1^{er} apprentissage) (articles L 6222-2 et D 6222-1).

Indépendamment de ces dérogations, la loi Travail a fixé l'âge limite d'entrée en apprentissage à 30 ans, du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, sans condition particulière dans des régions volontaires (article 77 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016).

Le décret n° 2016-1998 vient fixer la liste des régions dans lesquelles cette expérimentation est menée :

- Bretagne ;
- Bourgogne-Franche-Comté ;
- Centre-Val de Loire ;
- Grand Est ;
- Hauts-de-France ;
- Nouvelle-Aquitaine ;
- Pays de la Loire.



Droit à la déconnexion : définition et mise en place

Article L 2242-8

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Un des objectifs de la Loi Travail est d'adapter le droit du travail à l'ère du digital. Pour cela, la loi s'est inspirée d'un élément contenu dans le rapport Mettling sur la transformation numérique de septembre 2015 et dans le rapport Terrasse sur l'économie collaborative de février 2016 (deux textes qui ont inspiré le législateur) : le droit à la déconnexion.

Le principe du droit à la déconnexion avait déjà été pris en compte de manière parcellaire dans le cadre d'accords interprofessionnels tels que celui du 19 juin 2013 sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle (dans l'article 17, qui promeut *une gestion intelligente des TIC au service de la compétitivité des entreprises*).

Ce principe de droit à la déconnexion a été repris dans l'article 55 de la loi Travail qui se trouve dans le chapitre II intitulé *Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique*.

Définition : *l'objectif du droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burnout. Pour cela, ils doivent avoir la possibilité*

de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congrés payés, jours de RTT, week-end, soirées...)

Ce droit à la déconnexion concerne tous les salariés, principalement ceux qui ont opté pour le télétravail ou qui bénéficient du statut cadre.

La loi Travail ne prévoit pas une définition claire et précise du droit à la déconnexion. Ainsi, il n'est pas écrit dans la loi ou dans le code du travail. Ce sont aux entreprises elles même de définir les modalités du droit à la déconnexion.

Dans l'esprit de la loi, et par le fait que les salariés ne sont pas confrontés de la même manière à la problématique de connexion permanente permise par les outils numériques, la mise en œuvre de ce droit se fera en priorité à travers la négociation collective avec les partenaires sociaux.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, le droit à la déconnexion fera partie des sujets à aborder lors de la NAO (négociation annuelle obligatoire) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L 2242-8 du code du travail). Il devra se matérialiser par un accord d'entreprise.

En son absence, une charte doit être élaborée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel. Son but est de définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Elle doit également prévoir de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation d'actions et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Mais, la loi Travail ne prévoit pas d'obligation d'aboutir à un accord. De même, aucune sanction n'est prévue en cas d'absence d'accord.

Le non-respect de l'obligation de négocier est sanctionné pénalement par 1 an d'emprisonnement et 3.750 euros d'amende (article L 2242-8). Ceci vise à contraindre les employeurs à négocier mais il est peu probable qu'un employeur se retrouve au pénal pour non-respect de l'obligation de négocier de l'article L 2242-8 du code du travail.

En revanche, il n'y a pas de sanction en l'absence de charte.

Cependant, dès lors que la charte met en place des obligations, et des sanctions en cas de non-respect de ces obligations, elle est considérée comme une modification indirecte du règlement intérieur de l'entreprise.

Elle sera donc soumise alors à un contrôle administratif de l'inspection du travail et à un contrôle juridictionnel du Conseil de prud'hommes en cas de litige relatif à son application.

Afin de garantir l'efficacité de cette charte relative au droit à la déconnexion, les entreprises ne devront donc pas se contenter d'affirmer le principe de ce droit mais devront le garantir par des mesures concrètes et contraignantes.

Il est à noter que les juges condamnent déjà un employeur qui sanctionnerait un salarié ayant refusé de se connecter à sa messagerie électronique professionnelle en dehors de son temps de travail.

La Cour de cassation a effectivement rendu, le 17 février 2004, un arrêt selon lequel *le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave.*

Les salariés sous régime dérogatoire

Depuis la loi du 8 août 2016, les **forfaits jours** sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche (article L 3121-63 nouveau du code du travail).

L'accord collectif doit déterminer les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion (article L 3121-64 nouveau).

A défaut de stipulations conventionnelles, ces modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés (article L 3121-65 nouveau du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L 2242-8 du code du travail.

De même, les **cadres dirigeants** de l'article L 3111-2 du code du travail ne sont pas soumis au droit de la durée du travail et des repos. Ils devront respecter le droit à la déconnexion de leurs collaborateurs.

Enfin, l'article L 1222-10 du code du travail impose à l'employeur à l'égard de ses **salariés en télétravail** d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail et de fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

Dans le cadre du droit à la déconnexion, l'employeur devra prévoir des dispositions encadrant le droit à déconnexion des télétravailleurs.

Conclusion : si le droit à la déconnexion peut être considéré comme étant une avancée sociale au profit des salariés, il reste à *en garantir l'application par un véritable engagement des employeurs sur le droit au repos*. Il aurait fallu au moins préconiser la négociation d'un ANI (Accord national interprofessionnel) sur la question, à répercuter ensuite dans les branches, puis les entreprises. Mais cela aurait été contraire au principe premier de la loi Travail, la fameuse inversion de la hiérarchie des normes, qui permet de tout renvoyer au niveau de l'entreprise.



Sauf opposition du salarié, l'employeur peut délivrer des bulletins de paie électroniques

Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

L'article 54 de la loi Travail facilite la mise en place du bulletin de paie électronique et prévoit son accessibilité à travers le compte personnel d'activité. Le décret d'application de ce texte est paru, permettant son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Avant la loi Travail	Depuis le 1^{er} janvier 2017
L'employeur souhaitant remettre un bulletin de paie électronique au lieu du traditionnel bulletin <i>papier</i> devait recueillir l'accord de chaque salarié	Cette logique est inversée depuis le 1 ^{er} janvier 2017. L'article L 3243-2 modifié du code du travail autorise en effet l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sauf opposition du salarié

Le décret du 16 décembre 2016, également applicable à compter du 1^{er} janvier 2017, permet l'application de cette mesure.

Le salarié est informé de son droit d'opposition au bulletin électronique

Lorsqu'il décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, l'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la première émission du bulletin de paie

sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique (article D 3243-7 nouveau).

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Il peut notifier son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Sa demande doit prendre effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification (article D 3243-7 nouveau).

La remise du bulletin de paie sous forme électronique doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données (article L 3243-2).

Le décret précise qu'il revient à l'employeur d'arrêter les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :

- soit pendant une durée de 50 ans ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans (article D 3243-8 nouveau).

Les utilisateurs doivent être mis en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé (article D 3243-8 nouveau).

Les salariés devront ainsi avoir la possibilité d'imprimer ou de télécharger leurs bulletins de paie en une seule fois, et non pas un par un.

Il est en outre prévu qu'en cas de fermeture du service de mise à disposition du bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant la conservation des bulletins de paie émis sous forme électronique pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les utilisateurs sont informés au moins 3 mois avant la date de fermeture du service pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés (article D 3243-8 nouveau).

Question : *les conséquences d'un changement d'employeur par le salarié ne sont pas envisagées par le décret. On peut supposer que la mise à disposition de ses bulletins, sur le service en ligne lié au compte personnel d'activité, lui permettra de disposer de l'ensemble de ses bulletins, quel que soit l'employeur, sur une même interface.*

Ainsi, la loi du 8 août 2016 a prévu que la remise du bulletin de paie sous forme électronique doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'accessibilité des données du bulletin de paie dans le cadre du service associé au compte personnel d'activité. Un décret en Conseil d'État pris après avis de la CNIL détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données (article L 3243-2).

Le décret du 16 décembre 2016 précise que le service en ligne associé au compte personnel d'activité permettra au titulaire du compte de consulter tous ses bulletins de paie émis sous forme électronique (article R 3243-9 nouveau)

L'employeur ou le prestataire agissant pour son compte devra garantir l'accessibilité des bulletins de paie émis sous forme électronique par ce service en ligne (article R 3243-9 nouveau).

Le site Internet moncompteactivite.gouv.fr est ouvert depuis le 12 janvier 2017.

On peut s'étonner que le décret du 16 décembre 2016, pourtant pris après avis de la CNIL, ne comporte

aucune disposition sur la confidentialité des données, contrairement à ce que prévoit l'article L 3243-2 du code du travail.

Le fait de méconnaître les dispositions des nouveaux articles D 3243-7 D 3243-8 du code du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe (article R 3246-2 modifié).

Cette amende s'élève à 2 250 € pour une personne morale.



Le compte d'engagement citoyen est opérationnel

Décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen

Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité

Les durées d'exercice d'activités bénévoles ou volontaires permettant d'acquérir des heures de formation dans le cadre du compte d'engagement citoyen sont fixées.

Le compte personnel d'activité (CPA) regroupe, depuis le 1^{er} janvier 2017, en application de l'article 39 de la loi Travail :

- le compte personnel de formation (CPF),
- le compte personnel de prévention de la pénibilité,
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

Les deux décrets des 21 et 28 décembre 2016 détaillent les modalités d'application de ce compte qui permet au titulaire du CPA exerçant des activités bénévoles ou volontaires, d'acquérir des heures de formation inscrites sur le CPF en contrepartie de son engagement citoyen.

Les conditions d'acquisition d'heures de formation sont fixées

Pour chaque catégorie d'activité bénévole ou volontaire listée à l'article L 5151-9 du code du travail, le décret fixe la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation inscrites sur le CPF en application de l'article L 5151-10. Ces durées et les organismes chargés de leur déclaration varient en fonction de l'activité concernée, mais toutes les déclarations sont effectuées auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

En tout état de cause, il ne peut être acquis plus de 20 heures au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activité bénévole ou volontaire (article D 5151-14, III nouveau).

L'exercice de plusieurs activités bénévoles ou volontaires au cours d'une même année civile permet donc l'acquisition de plusieurs lots de 20 heures. On rappelle toutefois que le volume d'heures susceptible d'être inscrit sur le CPF en application du CEC est plafonné à 60 heures (article L 5151-9).

Exemple : un salarié qui en 2017 exerce une mission de maître d'apprentissage pendant 12 mois et s'engage dans la réserve sanitaire pour une durée de 3 ans, pourra pour l'année 2017, acquérir 20 heures de formation au titre de son activité de maître d'apprentissage et 20 heures au titre de son engagement de réserviste

Même s'il exerce la mission de maître d'apprentissage pendant une durée correspondant au double de la durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation, il ne peut acquérir que 20 heures de formation au titre de cette activité pour l'année 2017.

L'ensemble des dispositions relatives au compte personnel d'activité et au compte d'engagement citoyen est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

A notre sens et sauf position contraire de l'administration, seules les activités bénévoles et volontaires exercées à compter de 2017 devraient être prises en compte pour l'acquisition d'heures de formation au titre de l'engagement citoyen.

Bénévolat associatif

Pour le bénévolat associatif éligible au compte d'engagement citoyen, la durée minimale d'activité exigée pour l'acquisition de 20 heures de formation est de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans la même.

Cette durée est appréciée sur l'année civile écoulée (article D 5151-14, I-7° et II al. 1 nouveau).

On rappelle que seules permettent d'acquérir des heures de formation au titre de l'engagement citoyen les activités exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association, ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

Par ailleurs, l'association en question doit être déclarée depuis au moins 3 ans et l'ensemble des activités doit avoir un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises (article L 5151-9, 6°).

Pour les activités réalisées à compter du 1^{er} janvier 2017, le titulaire du compte personnel d'activité déclare, au moyen du service en ligne du CPA et avant le 30 juin de chaque année, le nombre d'heures réalisées l'année précédente (articles R 5151-16 et R 5151-19 nouveaux).

L'exactitude des données de cette déclaration est attestée par un membre de l'administration ou de la direction de l'association, au plus tard le 31 décembre de la même année. L'attestation est transmise à la CDC et consignée via le *compte association* accessible sur www.service-public-asso.fr (articles R 5151-17 et R 5151-19 nouveaux).

Exemple : le bénévole aura jusqu'au 30 juin 2018 pour déclarer les heures réalisées en 2017, lesquelles devront être attestées par l'association avant le 31 décembre 2018

Les heures non déclarées ou attestées dans les délais requis ne sont pas prises en compte pour l'acquisition d'heures sur le CPF (article R 5151-18 nouveau).

On peut se demander quel recours pourrait avoir le bénévole privé de ces heures en raison de la **carence** d'une association ayant tardé à envoyer l'attestation.

Le service civique

Pour le service civique, la durée nécessaire pour l'acquisition de 20 heures de formation est de 6 mois continus appréciés sur l'année civile écoulée et l'année précédente (article D 5151-14, I-1° nouveau).

La déclaration de cette activité est faite à l'issue de l'année civile écoulée par l'organisme qui gère le service civique en question : l'agence de service et de paiement, le ministre des affaires étrangères ou du commerce intérieur, l'agence Business France ou l'association France Volontaires (article D 5151-14, II al. 2 et D 5151-15, 1° nouveaux).

Exemple : un service civique effectué du 1^{er} novembre 2017 au 30 avril 2018 sera déclaré pour les 2 premiers mois à l'issue de l'année 2017, pour les mois suivants à l'issue de l'année 2018. La durée totale

pourra être retenue pour l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF.

Maître d'apprentissage : 6 mois

Pour l'activité de maître d'apprentissage, une durée de 6 mois est nécessaire pour l'acquisition de 20 heures sur le CPF. Cette durée est appréciée sur l'année civile écoulée et l'année précédente. Peu importe le nombre d'apprentis accompagnés (article D 5151-14, I-6° et II al. 2 nouveau).

Cette activité doit être déclarée par l'employeur du salarié qui exerce cette activité à l'issue de l'année écoulée auprès de la Caisse des dépôts et consignations. La déclaration est effectuée de manière dématérialisée sur le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr .

Ce n'est que si le maître d'apprentissage est travailleur indépendant qu'il procède lui-même à cette déclaration (article D 5151-15, 5° nouveau).

Réserve militaire opérationnelle : 90 jours

Pour la réserve militaire opérationnelle, une durée d'activités accomplies de 90 jours au cours l'année civile écoulée est nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation (article D 5151-14, I-2° et II al. 1 nouveau).

Le ministre de la défense ou le ministre de l'intérieur déclare ces activités à l'issue de l'année écoulée (article D 5151-15, 2° nouveau).

Autres réserves : 5 ou 3 ans

Le décret prévoit, pour l'acquisition de 20 heures de formation, une durée d'engagement minimale de plusieurs années dans d'autres corps de réserve : 3 ans pour la réserve sanitaire et 5 ans pour la réserve militaire citoyenne et la réserve communale de sécurité civile (article D 5151-14, I-3° nouveau).

La durée d'engagement est appréciée au vu du contrat d'engagement du réserviste. La déclaration intervient à l'issue de l'année civile au cours de laquelle le contrat d'engagement a été signé (article D 5151-14, II al. 3 nouveau).

Elle est effectuée, selon le type de réserve, par l'Agence nationale de santé publique pour la réserve sanitaire, le ministre de la défense pour la réserve militaire et, pour la réserve communale, la commune ou l'établissement chargé de sa gestion (article D 5151-15, 2° à 4° nouveau).

Remarque : *la loi égalité et citoyenneté, définitivement adoptée, crée une réserve civique qui regroupe notamment la réserve militaire citoyenne et la réserve communale de sécurité civile. Elle ajoute également à la liste des activités valorisables dans le compte d'engagement citoyen le volontariat de la réserve civile de la police nationale*

Volontariat des sapeurs-pompiers : durée à fixer

L'article 7 de la loi 2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers a ajouté le volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers à la liste des activités permettant l'acquisition d'heures de formation au titre de l'engagement citoyen.

Le décret du 28 décembre 2016 ne fixe pas, pour ce volontariat, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation. Cette durée devrait être fixée par un décret à paraître.

Une mobilisation subsidiaire

Les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont mobilisées pour suivre une formation après utilisation des autres heures inscrites sur le CPF, sauf s'il s'agit de financer une action de formation destinée à permettre aux bénévoles, aux volontaires en service civique et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (article D 5151-11 nouveau).

De telles actions de formation ne peuvent en effet être financées que par les heures acquises au titre de

l'engagement citoyen (article L 6323-6, III, 4°).

Prise en charge des formations

L'action financée en tout ou partie par les heures acquises au titre de l'engagement citoyen est prise en charge comme dans le cadre du compte personnel de formation.

Pour les personnes retraitées ou inactives qui ne bénéficient pas du compte personnel de formation, la prise en charge sera assurée par un organisme paritaire collecteur désigné par arrêté, à paraître (article D 5151-12 nouveau).

L'organisme ayant assuré la prise en charge est ensuite remboursé dans un délai et dans la limite d'un plafond fixé par arrêté (à paraître), par les personnes morales devant au final assurer le financement des heures de formation acquises au titre de l'engagement citoyen.

Lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, elle peut être financée, sur demande du titulaire du compte, par la mobilisation d'un nombre d'heures supplémentaires du compte d'engagement citoyen (article D 5151-13 nouveau).

Rappelons que le financement de ces actions est assuré par l'État, sauf pour les heures acquises :

- à la suite d'un engagement dans la réserve communale de sécurité civile, financées par la commune concernée ;
- à la suite d'un engagement dans la réserve sanitaire, financées par l'établissement public chargé de sa gestion ;
- par les sapeurs-pompiers volontaires, financées par l'autorité de gestion concernée à savoir l'Etat, le service d'incendie et de secours, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale (article L 5151-11).

Zoom



Les jours fériés en 2017

C'est l'article L 3133-1 du code du travail qui fixe la liste des fêtes légales considérées comme des jours fériés.

Dates des jours fériés en 2017	
Dimanche 1 ^{er} janvier	Jour de l'An
Lundi 17 avril	Lundi de Pâques
Lundi 1 ^{er} mai	Fête du Travail
Lundi 8 mai	Armistice 1945
Jeudi 25 mai	Ascension
Lundi 5 juin	Lundi de Pentecôte
Vendredi 14 juillet	Fête nationale
Mardi 15 août	Assomption
Mercredi 1 ^{er} novembre	Toussaint
Samedi 11 novembre	Armistice 1918
Lundi 25 décembre	Noël

1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements et services (hôpitaux, transports publics...) où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de leur activité.

Autres jours fériés

Certaines commémorations locales ou professionnelles sont également des jours fériés, parmi lesquelles :

- le Vendredi Saint en Alsace-Moselle (dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte),
- le 26 décembre en Alsace-Moselle,
- le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les Dom,
- la Saint Éloi (reconnu jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie).

Date de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans chaque DOM	
Guadeloupe	27 mai
Guyane	10 juin
Martinique	22 mai
Mayotte	27 avril
La Réunion	20 décembre
Saint-Barthélemy	9 octobre
Saint-Martin	27 mai

Ponts

Un pont est :

- une journée non travaillée de 1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire,
- ou une journée non travaillée précédant les congés annuels.

L'attribution d'un pont peut être prévue par des dispositions conventionnelles, un accord collectif ou décidée par l'employeur.

Les heures de travail non travaillées en raison du pont peuvent être travaillées à une autre période pour compenser. La récupération de ces heures peut être effectuée dans les 12 mois précédant ou suivant le pont. Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.

Jurisprudence

L'employeur peut payer des heures de délégation en brut mais il doit déduire et verser les cotisations sociales

Cass. Soc., 8 décembre 2016 : n° 14-10265

En l'espèce, des salariés, délégués du personnel et membres titulaires du comité d'entreprise, ont saisi le 9 juillet 2009 la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'heures de délégation accomplies en dehors de leur temps de travail de juin 2004 à juin 2009.

Le crédit d'heures peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient (Cass. Soc., 11 juin 2008 : n° 07-40823 ; Cass. Soc., 19 mai 2016 : n° 14-26967 FSPB).

Il doit alors faire l'objet d'une rémunération.

Mais une fois admis au terme d'un litige que ces heures étaient dues au salarié, restait à déterminer si la cour d'appel devait condamner l'employeur à verser aux intéressés des sommes nettes de cotisations de sécurité sociale ou brutes.

La Cour de cassation a rappelé que les sommes versées au titre des heures de délégation accomplies en dehors du temps de travail ont la nature juridique de rémunération. Elles sont, par conséquent, soumises aux cotisations de sécurité sociale.

La cour d'appel ne pouvait donc pas condamner l'employeur au paiement des sommes brutes sans préciser qu'il lui incombait de déduire les cotisations de sécurité sociale dues au titre de ces sommes et de les verser aux URSSAF concernées.

La Cour de Cassation renvoie donc l'affaire, sur ce point, devant une autre cour d'appel.

Les cotisations sociales prélevées sur les salaires pour le compte du salarié appartiennent à celui-ci jusqu'à leur versement effectif aux organismes sociaux concernés et qu'elles ne peuvent en aucune manière être conservées par le débiteur des sommes ayant le caractère de salaires ;

En l'espèce, il appartenait à l'association appelante de rechercher quels étaient les organismes sociaux concernés et de se mettre en rapport avec eux pour verser à chacun d'eux les cotisations légalement exigibles au titre des sommes à caractère salarial dont elle est redevable envers Bernard X... ;

Faute par l'association appelante de justifier de ce qu'elle a réglé les cotisations sociales prélevées par elle sur les sommes dues au salarié au titre des heures de délégation et des séances du comité d'entreprise aux organismes sociaux concernés, elle doit verser à l'intimé l'intégralité des sommes brutes à caractère salarial dont elle lui est redevable

Temps partiel : nécessité d'un écrit pour modifier la durée du travail ou sa répartition

Cass. Soc., 23 novembre 2016 : n°15-18.093 FS-PB

Un avenant à un contrat de travail à temps partiel modifiant temporairement la durée du travail et/ou sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est-il soumis au même formalisme que le contrat lui-même ? Autrement dit, doit-il comporter la nouvelle durée du travail et la nouvelle répartition

de celle-ci ? Telle était en substance la question posée à la Cour de cassation.

En l'espèce, un caissier engagé à temps partiel pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures signe plusieurs avenants à son contrat de travail augmentant temporairement sa durée du travail à 31 heures par semaine, afin de remplacer provisoirement un supérieur hiérarchique, conformément aux dispositions de la convention collective nationale applicable prévoyant une telle possibilité.

Licencié après avoir été promu par un nouvel avenant à son contrat de travail au poste de chef de caisse pour une durée hebdomadaire de travail de 31 heures, il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein et les rappels de salaire afférents.

A l'appui de sa demande, il soutient que les avenants temporaires à son contrat de travail qu'il a signés ne comportent pas la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, en méconnaissance de l'article L 3123-14, devenu L 3123-6, du code du travail.

Article L 3123-6

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;*
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;*
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;*
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.*

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplies au-delà de la durée fixée par le contrat.

En raison de cette omission, la cour d'appel requalifie son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein mais pour les seules périodes correspondant aux avenants irréguliers au regard de leur caractère temporaire, précisant que le contrat de travail initial et l'avenant relatif à la promotion du salarié mentionnaient la répartition des heures de travail sur les semaines du mois conformément aux dispositions légales.

Mais les juges du fond pouvaient-ils ainsi limiter la requalification à temps plein aux seules périodes couvertes par les avenants temporaires irréguliers sans l'étendre à l'ensemble de la relation de travail à partir du premier avenant non conforme, comme le contestait le salarié, auteur du pourvoi en cassation ? Censurant la décision de la cour d'appel, la Cour de cassation répond par la négative et pose les règles suivantes.

Le contrat de travail à temps partiel et ses avenants sont soumis au même formalisme légal

Après avoir rappelé que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet, la Haute Juridiction reprend la solution qu'elle a déjà énoncée dans un arrêt précédent selon laquelle l'exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat de travail initial mais aussi à ses avenants modifiant la durée du travail ou sa répartition (Cass. Soc., 20 juin 2013 : n° 10-20.507 FS-PB). Elle ajoute que peu importe que ces avenants soient temporaires et prévus par une convention collective.

La requalification de la relation de travail à temps plein intervient dès la première irrégularité

Par ailleurs, comme en cas de recours à des heures complémentaires ayant pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle (Cass. Soc., 17 décembre 2014 : n° 13-20.627 FS-PB), la Haute Juridiction retient qu'à défaut de respect des dispositions de l'article L 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps plein à compter de la première irrégularité. Dès lors, sauf à ce que l'employeur arrive à renverser la présomption de travail à temps complet, c'est à compter du premier avenant temporaire ne mentionnant pas la répartition de la durée du travail que l'ensemble de la relation de travail doit être requalifié à temps complet.

On relèvera que si, en l'espèce, les avenants augmentant la durée du travail du salarié ont été conclus avant l'entrée en vigueur de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 autorisant et encadrant la pratique des avenants de complément d'heures, la solution retenue par la Cour de cassation vaut également, selon nous, lorsque le salarié accepte d'augmenter temporairement sa durée du travail dans ce dernier cadre.



A savoir : *même s'il est temporaire et prévu par une convention collective, l'avenant modifiant la durée du travail d'un salarié à temps partiel doit prévoir sa répartition. A défaut, toute la relation de travail doit être requalifiée à temps plein dès la première irrégularité*