

FLASH SOCIAL MARS 2014

Forfait jours et l'entretien annuel sur la charge de travail

Dans un arrêt du 12 mars 2014 (n° 12-29.141), la Cour de cassation apporte deux précisions sur le régime de la convention de forfait en jours :

- une convention de forfait en jours doit fixer exactement le nombre de jours travaillés ;
- l'entretien annuel sur la charge de travail doit bénéficier à tous les salariés actuellement soumis à ce dispositif, y compris ceux qui ont signé leur convention individuelle de forfait avant le 22 août 2008.

Dans les deux cas, la défaillance de l'employeur conduira à l'inopposabilité du forfait jours et à un décompte de la durée du travail selon le droit commun, avec rappel d'heures supplémentaires à la clé.

Si les dispositions du code du travail applicables au forfait jours ne définissent pas les modalités concrètes de suivi de la charge et de l'amplitude de travail des salariés en forfait jours (à prévoir dans l'accord collectif), elles imposent toutefois à minima la tenue d'un entretien annuel entre l'employeur et chaque salarié concerné.

La Cour de cassation précise, dans cet arrêt du 12 mars, que l'entretien annuel doit bénéficier à tous les salariés actuellement soumis à ce dispositif, y compris ceux qui ont signé leur convention individuelle de forfait avant le 22 août 2008.

C'est l'article L 3121-46 du code du travail qui organise l'entretien annuel qui est destiné à évoquer « *la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié* »

Il est donc primordial de s'attacher à mettre en œuvre ledit entretien annuel, compte tenu de la sécurité juridique offerte par une convention de forfait jours désormais acceptée par les cadres qui en relèvent de part leurs fonctions.

A l'occasion de l'entretien annuel, il faudra s'assurer auprès du salarié que sa durée de travail journalière et hebdomadaire est raisonnable, tout en s'attachant à en faire mention dans un écrit pour se ménager une preuve pour l'avenir et notamment des questions posées et des réponses apportées.

Les questions posées lors de cet entretien annuel pourraient être notamment les suivantes :

- Votre charge de travail est elle raisonnable ?
- Votre amplitude de travail journalière et hebdomadaire est elle raisonnable ?
- Les missions confiées vous paraissent elles réalisables dans le cadre du forfait jour ?
- Le forfait jour vous permet il de bénéficier d'un repos journalier et hebdomadaire suffisant ?
- Que pensez vous de votre durée de travail dans le cadre du forfait jour ?
- L'organisation du travail dans la société est elle compatible avec votre forfait jour ?
- L'organisation de vos déplacements professionnels est elle compatible avec votre forfait jour ?
- Pensez vous avoir un bon équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle et familiale ?

Enfin, si un salarié vous annonce que sa charge de travail est trop importante, il faudra s'attacher à lui apporter une réponse et/ou une aide si cela est nécessaire.

Outre cet entretien annuel, il faut aussi mettre en œuvre les conditions d'application et de contrôle de la charge de travail du salarié. A minima, il faut mettre en place un suivi de prise des jours de repos par un document écrit.

Le temps partiel c'est à temps partiel !

Dans un arrêt du 12 mars 2014 (n° 12-15.014), la Cour de Cassation rappelle que le recours par l'employeur à des heures complémentaires qui a pour effet de porter, même pour une période limitée à 1 mois, la durée du travail du salarié au-delà de la durée légale, le contrat est requalifié à temps complet.

L'employeur peut demander au salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire (ou le tiers si une disposition conventionnelle le prévoit).

Mais en tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie au niveau de la durée légale du travail (article L 3123-17 du code du travail).

Si c'est le cas, le contrat est requalifié en contrat à temps plein, y compris si le dépassement de la durée légale est isolé et n'a duré qu'un mois, comme en l'espèce dans l'arrêt précité.

Portabilité (Protection sociale complémentaire) : ce qui reste à faire avant le 1^{er} juin 2014

Les anciens salariés, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, peuvent actuellement, excepté en cas de faute lourde, bénéficier de la portabilité de leur couverture santé et prévoyance dans la limite de neuf mois.

A partir du 1^{er} juin 2014, ce dispositif de portabilité sera généralisé pour la couverture frais de santé et la durée maximale de garantie sera portée à douze mois. La généralisation de la portabilité de la prévoyance interviendra pour sa part à partir du 1^{er} juin 2015.

D'ici là, de nombreuses formalités doivent être effectuées par les entreprises.

Le nouvel article L 911-8 du Code de la sécurité sociale prévoit que : « *les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage [...] pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail [...], sans pouvoir excéder douze mois* ».

Ce texte entrera en vigueur le 1^{er} juin 2014 pour les « *garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité* » et le 1^{er} juin 2015 pour celles « *liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité* ».

Je vous rappelle ci-après les obligations pour les entreprises dotées d'un régime de prévoyance complémentaire.

JUSQU'AU 31 MAI 2014

A ce jour, les entreprises dotées d'un régime de prévoyance complémentaire sont soumises aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Elles doivent permettre aux salariés pris en charge par le régime de l'assurance chômage (à l'exclusion de ceux licenciés pour faute lourde) de continuer à bénéficier des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance pour une durée égale à celle de leur indemnisation et de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois.

L'avantage peut être financé conjointement par l'entreprise et le salarié ou par un système de mutualisation. Le salarié concerné peut renoncer au maintien de ces garanties dans un délai de dix jours à compter du terme de son contrat de travail. L'employeur doit l'aviser de ses droits, en particulier en lui remettant un exemplaire de la notice d'information établie par l'organisme de prévoyance.

Le salarié doit, de son côté, l'informer de la fin de son indemnisation par le régime de l'assurance chômage.

DU 1^{ER} JUIN 2014 AU 31 MAI 2015

À compter du 1^{er} juin 2014, l'article L 911-8 du Code de la sécurité sociale va se substituer à l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008, au moins pour la couverture « *frais de santé* ».

L'obligation étant insérée dans le Code de la sécurité sociale, toutes les entreprises sont concernées y compris celles qui relèvent des secteurs professionnels exclus de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008 (par exemple, les professions agricoles, les VRP, les professions libérales).

Aussi, d'ici le 1^{er} juin 2014, de nombreuses formalités doivent être accomplies :

- Les entreprises doivent engager avec leur organisme de prévoyance (compagnie d'assurance, mutuelle, institution de prévoyance) une négociation afin d'adapter leur contrat au nouvel article L 911-8 du Code de la sécurité sociale. Outre la durée du maintien de la couverture (qui passe de neuf à douze mois), les parties devront revoir son financement. Le texte prévoit la gratuité pour le chômeur. Ce faisant, il impose aux parties la répartition du coût de la portabilité entre l'ensemble des actifs, ce qui, jusqu'à présent, n'était qu'une faculté.
- Les entreprises devront réviser la décision en application de laquelle elles ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire (à savoir la convention ou l'accord collectif, l'accord ratifié à la majorité des intéressés ou la décision unilatérale).

La modification devra être préalablement soumise à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en application de l'article R 2323-1-11 du Code du travail.

- Une fois les modifications adoptées, elles devront être portées à la connaissance des salariés. C'est à l'employeur de remettre aux salariés, avant l'entrée en vigueur de la modification, la notice établie par l'organisme de prévoyance.

- Restera à adapter les modalités d'information des salariés licenciés (ou faisant l'objet d'une rupture de leur contrat de travail leur permettant de bénéficier des allocations chômage). Cette obligation ne doit pas être négligée. Jusqu'à présent, la plupart des entreprises informaient les salariés de leurs droits dans la lettre de licenciement en y joignant par ailleurs la notice établie par l'organisme de prévoyance. L'article L 911-8 6° du Code de la sécurité sociale prévoit désormais que c'est dans le certificat de travail qu'il faut signaler le maintien des garanties. Rien n'interdit de l'indiquer également dans la lettre de licenciement. Il est même recommandé de continuer à le faire dans les entreprises qui vont appliquer, pendant un an, à la fois l'article L 911-8 pour les frais de santé et l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 pour la prévoyance.

A COMPTER DU 1^{ER} JUIN 2015

La date du 1^{er} juin 2015 peut être anticipée pour la prévoyance.

Néanmoins, il n'y a là aucune obligation dans ce domaine. Les entreprises peuvent attendre le 1^{er} juin 2015 avant d'appliquer le nouvel article L 911-8 à la prévoyance.

Dans ce cas, elles devront d'ici un an mettre en oeuvre, à nouveau, toutes les formalités évoquées ci-dessus.