



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 571 — 12 février 2021



9 min

- Heures supplémentaires – Éléments suffisamment précis à fournir par le salarié – Indication des pauses (NON)
- IRP – Temps de trajet pris en dehors de l’horaire normal de travail et pour une durée qui dépasse la durée normale – Prise en compte dans le calcul des heures supplémentaires (OUI)
- Syndicat – Financement – Prise en charge par l’employeur des cotisations – Conditions
- Tickets-restaurants – Règles dérogatoires prolongées jusqu’au 31 août 2021 – Décret n° 2021-104 du 2 février 2021, JO du 3 février 2021
- Télétravail – Remboursement des frais sans justificatif – Dispositif élargi – Fiche URSSAF mise à jour le 29 janvier 2021
- FNE-Formation – Dispositif renforcé – Instruction du 27 janvier 2021

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Heures supplémentaires – Éléments suffisamment précis à fournir par le salarié – Indication des pauses (NON)

Rappel : L'article L. 3171-4 du Code du travail dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La Jurisprudence a déduit de cet article une charge de la preuve des heures de travail accomplies partagée entre le salarié et l'employeur.

En effet, selon la Cour de cassation, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (Cass. Soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919).

Dans un arrêt du 21 janvier 2021, la Cour de cassation apporte des précisions sur la notion d'éléments suffisamment précis que le salarié doit présenter à l'appui de sa demande.

Le salarié doit-il faire apparaître le temps consacré à la pause méridienne (pause du repas) à l'appui de sa demande ?

Cass. Soc., 21 janvier 2021, n° 17-31.046

Un salarié, embauché en qualité de technico-commercial, a saisi le CPH pour solliciter notamment un rappel d'heures supplémentaires.

À l'appui de sa demande, le salarié a communiqué un décompte de ses heures de travail mentionnant, jour après jour, les heures de prise et de fin de service, ainsi que de ses rendez-vous professionnels avec la mention du magasin visité, le nombre d'heures de travail quotidien et le total hebdomadaire.

Faute de contrôler la durée du travail du salarié, l'employeur ne fournissait aucun élément en réponse à ceux produits par le salarié.

Pour autant, la Cour d'appel a rejeté la demande du salarié au motif que le décompte produit était « *insuffisamment précis en ce qu'il ne précisait pas la prise éventuelle d'une pause méridienne* ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision après avoir reproché aux juges d'avoir fait peser la charge de la preuve des heures supplémentaires sur le seul salarié.

La Haute juridiction rappelle en premier lieu :

- ✓ qu'aux termes de l'article L. 3171-2 du Code du travail, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail pour chaque salarié occupé dans un service ou un atelier ne travaillant pas selon le même horaire collectif ;
- ✓ qu'aux termes des articles L. 3171-3 et D. 3171-16 du même code, l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant une durée de 1 à 3 ans selon le régime de la durée du travail applicable.

La Cour rappelle ensuite le régime de la preuve applicable à un litige relatif au paiement des heures supplémentaires en reprenant l'attendu de principe dégagé dans l'arrêt du 18 mars précité.

Ce régime se décompose en 3 étapes :

- ✓ **1^{ère} étape** : « *il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies* »
- ✓ **2^{ème} étape** : l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, répond aux éléments du salarié « *en produisant ses propres éléments* » ;
- ✓ **3^{ème} étape** : « *le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées* ».

Dans le cas où le juge retient l'existence d'heures supplémentaires, il fixe seul le rappel de salaire « *sans être tenu de préciser le détail de son calcul* ».

La Cour rappelle en effet, dans sa note, que la charge de la preuve de la prise des temps de pause incombe à l'employeur (Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-21.848).

Elle en déduit en l'espèce que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

Note : Il est impératif pour l'employeur d'établir un décompte de la durée du travail pour chaque salarié ne travaillant pas selon le même horaire collectif et de le conserver pendant au moins 3 ans (*délai de prescription des heures supplémentaires*).

Pour rappel, le dispositif de contrôle de la durée du travail doit être objectif, fiable et infalsifiable. A défaut de contrôler la durée du travail, l'employeur ne sera pas, en cas

de litige, en capacité de communiquer d'élément de réponse à ceux communiqués par le salarié à l'appui de sa demande.

Or, comme rappelé ci-avant, si le salarié doit présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures supplémentaires accomplies dont il sollicite le paiement, il appartient à l'employeur de fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

A défaut, le salarié aura de très forte chance d'obtenir gain de cause.

IRP – Temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail et pour une durée qui dépasse la durée normale – Prise en compte dans le calcul des heures supplémentaires (OUI)

Rappel : La Cour de cassation considère que le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail par un représentant du personnel en exécution de ses fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. Soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806).

Pour autant, un salarié peut-il prétendre à ce que ce temps de trajet soit intégré dans le décompte des heures supplémentaires ?

Cass. Soc., 27 janvier 2021, n° 19-22.038

Investi de plusieurs mandats de représentant du personnel, un salarié a saisi le CPH pour solliciter un rappel d'heures supplémentaires.

Il soutenait que son temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et qui dépassait le temps normal de déplacement entre son domicile et le lieu de travail pour exercer ses fonctions représentatives, devait être considéré comme du temps de travail effectif ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel a rejeté sa demande estimant au contraire que si le temps de trajet est rémunéré comme du temps de travail effectif, il ne constitue pas pour autant du temps de travail effectif, de sorte qu'il n'ouvre pas droit à des heures supplémentaires.

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement des juges du fond et censure cette décision en rappelant que « les heures de délégation des délégués syndicaux, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise [désormais des membres du CSE] sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale ».

Les représentants du personnel « ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat », la Cour en a déduit que « le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et doit être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations »

Note : L'employeur doit rémunérer les heures de délégation comme temps de travail effectif et les payer à l'échéance normale. Ces heures doivent être prises en compte dans l'appréciation de la durée du travail du salarié et peuvent, le cas échéant, générer des heures supplémentaires.

Jurisprudence

Relations collectives

■ Syndicat – Financement – Prise en charge par l'employeur des cotisations – ■ Conditions

Rappel : *L'indépendance notamment financière d'une organisation syndicale (OS) constitue un élément d'appréciation de sa représentativité (art. L. 2121-1 du Code du travail).*

L'OS est principalement financée par des cotisations versées par ses adhérents. Pour remplir le critère d'indépendance, l'article L. 2141-6 du Code du travail dispose que l'employeur ne peut pas prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et les payer au lieu et place de celui-ci.

Toutefois, un accord collectif peut améliorer l'exercice du droit syndical en entreprise dans un sens plus favorable que les dispositions légales (art. L. 2141-10 du Code du travail).

A ce titre, un employeur peut-il décider, par accord collectif, de prendre en charge le reste à charge des cotisations des salariés versées à une OS représentative, après soustraction de la partie fiscalement déductible de l'impôt sur le revenu ?

Cass. Soc., 27 janvier 2021, n° 18-10.672

Dans cette affaire, un accord collectif prévoyait le remboursement par l'employeur, aux salariés syndiqués, « du reste à charge des cotisations syndicales individuelles versées aux syndicats représentatifs, après soustraction de la partie fiscalement déductible de l'impôt sur le revenu ».

Un syndicat a saisi le juge des référés pour solliciter la suspension de cet article.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande aux motifs que ce dispositif conventionnel permettait « à l'employeur de disposer d'une information, non prévue par la loi, sur le nombre d'adhérents des syndicats et d'une information sur l'influence des syndicats tous les ans ».

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation en faisant valoir que pour garantir l'anonymat des adhérents, le calcul des montants était effectué, pour chaque OS, par un organisme extérieur indépendant à partir des informations

concernant le nombre de membres et le montant de leurs cotisations de l'année civile. Au cours du premier trimestre suivant, l'entreprise versait ces montants à l'organisme qui les reversait ensuite à l'OS, à charge pour elle de rembourser ses adhérents.

La Cour de cassation ne suit pas les arguments de l'employeur et confirme la décision d'appel en se fondant cependant sur des motifs différents.

Les juges définissent un cadre juridique à ce type de dispositifs conventionnels. En effet, un accord collectif peut instituer des mesures de nature à favoriser l'activité syndicale, et dans ce cadre, en vue d'encourager l'adhésion des salariés de l'entreprise aux OS, prévoir la prise en charge par l'employeur d'une partie du montant des cotisations syndicales annuelles à conditions :

- ✓ de ne pas porter atteinte à la liberté du salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat de son choix ;
- ✓ de ne pas permettre à l'employeur de connaître l'identité des salariés adhérant aux OS ;
- ✓ d'en faire bénéficier tant les OS représentatives que les OS non représentatives dans l'entreprise ;
- ✓ que le montant de la participation de l'employeur ne représente pas la totalité du montant de la cotisation due par le salarié, le cas échéant après déductions fiscales.

En l'espèce, le dispositif ne répondait pas à ces exigences dans la mesure où il :

- ✓ ne visait que les OS représentatives ;
- ✓ prévoyait le financement par l'employeur de la partie des cotisations individuelles restant à charge des salariés une fois soustraite la partie fiscalement déductible de l'impôt sur le revenu, soit la totalité du montant de la cotisation due par le salarié.

Il en résulte que la disposition litigieuse constituait un trouble manifestement illicite.

Note : La Cour de cassation admet la possibilité pour l'employeur de financer une partie des cotisations aux OS, sous réserve de respecter certaines conditions.

Cette pratique peut prendre différentes formes. Certaines entreprises concluent un accord collectif prévoyant une prise en charge d'une partie du montant des cotisations syndicales annuelles. C'est le cas dans cet arrêt. D'autres, versent à leurs salariés des « chèques syndicaux » pour leur permettre de financer le syndicat de leur choix, sans qu'ils soient tenus d'y adhérer.

Législation et réglementation

- Tickets-restaurants – Règles dérogatoires prolongées jusqu'au 31 août 2021
- – Décret n° 2021-104 du 2 février 2021, JO du 3 février 2021

Hors période de Covid-19, le plafond quotidien d'utilisation des tickets restaurants est fixé à 19€.

Par dérogation, le décret n° 2020-706 du 10 juin dernier a permis le doublement du plafond quotidien d'utilisation des tickets restaurant à 38€, dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons et ce, même les dimanches et les jours fériés.

Cette dérogation, applicable jusqu'au 31 décembre 2020, **est prolongée jusqu'au 31 août 2021 en application du décret n° 2021-104 du 2 février 2021.**

De même, **la date limite de validité des titres restaurant émis en 2020 est prolongée jusqu'au 31 août 2021.** Les titres non utilisés au cours de cette période et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivante sont échangés gratuitement contre un nombre égal de titres émis pour l'année civile 2021.

Il s'agit d'une reprise du projet de décret diffusé en décembre (*Cf. Actu-tendance n° 564*).

- Télétravail – Remboursement des frais sans justificatif – Dispositif élargi –
- Fiche URSSAF mise à jour le 29 janvier 2021

Depuis le printemps dernier, le télétravail s'est massivement développé en France pour enrayer la propagation de la Covid-19.

De nombreuses entreprises ont conclu ou mis à jour leur accord télétravail.

Pour faciliter le recours au télétravail, l'Urssaf a modifié le 29 janvier dernier, sur son site Internet, sa fiche relative aux frais professionnels liés au télétravail.

Pour rappel, lorsqu'un employeur décide de prendre en charge les frais exposés par un salarié en télétravail, il a 2 possibilités :

- ✓ le remboursement sur justificatifs ;
- ✓ le versement d'une allocation forfaitaire.

Jusqu'à présent, cette allocation était réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations en fonction du nombre de jour de télétravail (*de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine jusqu'à 50 € par mois pour un salarié en télétravail à temps plein*).

Désormais, l'Urssaf **étend cette tolérance** à l'allocation forfaitaire prévue par un accord collectif, quel que soit son montant.

Le site de l'Urssaf prévoit en effet que « *si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales **dans la limite des montants prévus par accord collectif**, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés* ».

Par ailleurs, il est précisé que « *lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié* ».

FNE-Formation – Dispositif renforcé – Instruction du 27 janvier 2021

Conformément aux annonces de la Ministre du Travail, le dispositif FNE-Formation est renforcé pour soutenir les entreprises confrontées à la crise.

Une instruction du 27 janvier 2021 détaille les nouvelles modalités d'accès au dispositif applicables depuis le 1^{er} janvier 2021.

L'objectif initial était de répondre en urgence à la crise en renforçant massivement les compétences des salariés placés en activité partielle. En 2021, le but est d'accompagner des parcours de formation mieux structurés et plus longs.

– **Nouvelles entreprises concernées**

Initialement, le FNE-Formation était ouvert aux entreprises placées en activité partielle (ou activité partielle de longue durée).

Le dispositif est étendu aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail (hors cas de cessation d'activité).

L'ensemble des salariés appartenant à ces entreprises sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

– **Obligation de maintien dans l'emploi**

S'agissant des entreprises en AP / APLD, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur et pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD.

S'agissant des entreprises en difficulté, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

– **Formations éligibles limitées**

L'ensemble des formations (hors formations obligatoires) est éligible au dispositif de FNE-Formation à condition désormais de s'inscrire dans l'un des 4 parcours :

- **parcours reconversion** permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité ;
- **parcours certifiant donnant accès à un diplôme**, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE ;
- **parcours compétences spécifiques contexte Covid-19** devant permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement : nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouvelles techniques de commercialisation et nouveaux services, nouveaux modes d'organisation et de gestion ;
- **parcours anticipation des mutations** : thématiques stratégiques pour le secteur et accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numérique et écologique.

– **Prise en charge**

La durée de prise en charge des formations reste limitée à 12 mois mais **le taux de prise en charge** est modifié. Ce taux dépend de la **situation de l'employeur** (recours à l'AP, l'APLD ou difficultés économiques) et de son effectif.

Taille de l'entreprise	Activité partielle	APLD	Entreprises en difficulté
Moins de 300 salariés	100%	100%	100%
De 300 à 1000 salariés	70%	80%	70%
Plus de 1000 salariés	70%	80%	40%

L'ensemble des coûts liés à la formation restent pris en charge. Les rémunérations sont en principe à la charge de l'employeur, sauf lorsqu'elles sont couvertes par l'allocation d'activité partielle.

Cependant, **pour les entreprises en difficulté**, les opérateurs de compétences (Opco) peuvent mobiliser les ressources au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires.

En outre, s'agissant des **frais annexes** (hébergement, restauration, transport), leur prise en charge par l'Opco à la demande de l'entreprise est forfaitaire 2,00 € HT (2,40 € TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation sans autre forme de justification.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

actance
société d'avocats