

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email,
[suivez ce lien](#)



Lettre d'Info Social n°85

décembre 2022

AU SOMMAIRE :

- I 01 | Brève(s) du mois
- I 02 | Dossier du mois :
*Le travail à temps partiel,
un temps non-extensible*
- I 03 | L'accident du trajet
- I 04 | Les chèques cadeau
- I 05 | Suivi du Télétravail

I 01 | Brève(s) du mois

► **Plafond Sécurité Sociale 2023** : Le B.O.S.S. confirme le plafond de la sécurité sociale pour 2023 à 3 666 € au lieu de 3 428 €. Le plafond de la sécurité sociale était resté inchangé durant 3 ans. (2020 – 2021 et 2022).

► **Activité partielle personnes vulnérables au COVID-19** : Les critères de vulnérabilité sont reconduits à l'identique jusqu'au 31 janvier 2023.

► **L'indemnité transactionnelle est exonérée de cotisations s'il est démontré qu'elle répare un préjudice** : La Cour de Cassation, dans un arrêt du 13 octobre 2022, rappelle que si l'employeur parvient à prouver le caractère indemnitaire d'une indemnité transactionnelle, celle-ci échappe aux cotisations.

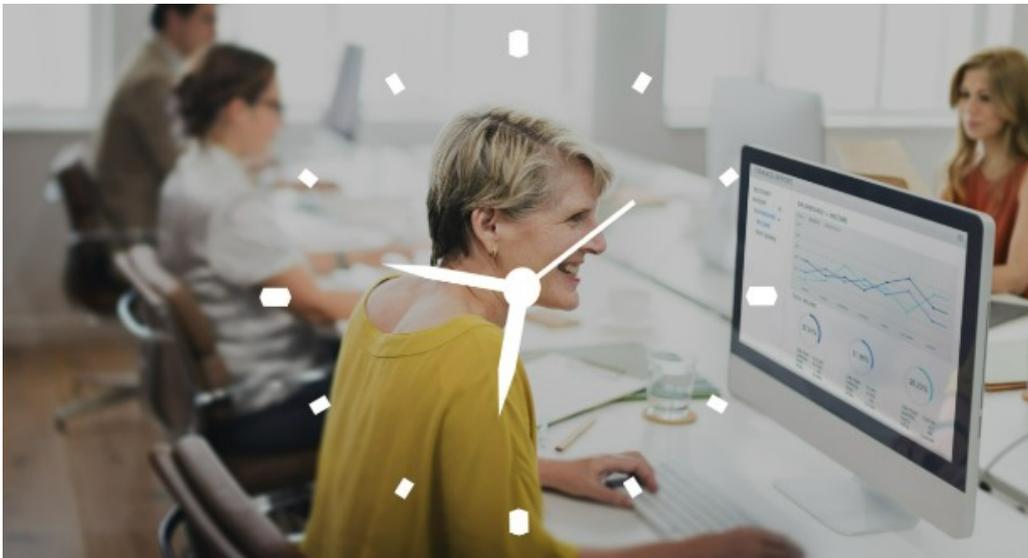
► **Recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO par les URSSAF** : Le gouvernement reporte une seconde fois le recouvrement des cotisations de retraite complémentaire par les URSSAF au 1er janvier 2024. Initialement, les cotisations devaient être recouvrées par les URSSAF à compter du 1er janvier 2022. Le réseau des URSSAF a officialisé ce report en l'annonçant sur son site internet.

► **Déduction Forfaitaire Spécifique BTP et Propreté** : Le B.O.S.S. officialise la sortie progressive de la Déduction Forfaitaire Spécifique dans le secteur de la propreté à compter du 01.01.2022 et jusqu'à sa disparition au 01.01.2029, et dans le secteur du BTP à compter du 01.01.2024 jusqu'au 01.01.2032.



I 02 | Dossier du mois

✦ Le travail à temps partiel – un temps non-extensible



Actuellement les salariés à temps partiel sont nombreux dans les entreprises. Cependant, bien que plébiscité, le travail à temps partiel ne permet pas une gestion souple du temps de travail : mentions particulières dans le contrat de travail, horaires ne pouvant être modifiés que sous conditions et une dérogation au volume d'heures de travail strictement encadrée par la loi.

Ainsi, si l'employeur souhaite que son salarié effectue plus d'heures que celles prévues au contrat, il devra respecter des règles strictement encadrées par la loi et durement sanctionnées en cas de violation de celles-ci.

1/ Rédaction du contrat :

Le Code du Travail comprend des dispositions très strictes concernant la rédaction des contrats à temps partiel :

- 1: Nombre d'heures de travail sur la semaine.
- 2: Répartition des heures de travail sur chaque jour de la semaine.
- 3: Nombre d'heures complémentaires (1/10 article L3123-18) et la majoration du salaire associée.

- 4: Conditions de modification des horaires de prévenance.
- 5: Délai de prévenance pour modifier les horaires de travail.

La Cour de Cassation ajoute que le salarié à temps partiel ne peut en aucun cas travailler à temps plein, à défaut le contrat est requalifié en contrat de travail à temps plein, ce qui permet alors au salarié d'obtenir devant les juridictions sociales un rappel de salaire correspondant à la différence entre le temps partiel et le temps plein. La sanction est donc majeure pour les entreprises.

2/ Le recours aux heures complémentaires :

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures au-delà de ce qui est prévu par son contrat de travail, ce sont des heures complémentaires

Cependant, la loi fixe le volume d'heures complémentaires à 10% de la durée contractuelle du travail sans que l'accomplissement de ces heures complémentaires ne conduise le salarié à travailler à hauteur d'un temps plein.

Ainsi, un salarié dont la durée du travail est de 30 heures hebdomadaire ne pourra pas travailler plus de 3 heures au titre des heures complémentaires. Les heures effectuées seront rémunérées au taux horaire de base avec une majoration de 10%.

Cependant, un accord de branche étendu peut porter cette limite à un tiers de la durée contractuelle (toujours sous réserve de ne pas atteindre la durée légale du travail soit 35 heures).

⚠ Les heures effectuées entre le dixième et le tiers de la durée du travail seront quant à elles majorées au taux de 25%.

Le plafonnement du recours aux heures complémentaires s'est vite avéré problématique et les employeurs qui ont dépassé les limites ont vite été sanctionnés. En effet, dès lors qu'un salarié atteint la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires), il peut demander la requalification de son contrat de travail à temps plein avec les rappels de salaires correspondants.

Pour pouvoir augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel, la loi a instauré un dispositif spécifique : le complément d'heures.

3/ Le recours aux compléments d'heures :

Si le recours à des heures au-delà du temps contractuel dépasse les limites mentionnées ci-dessus, il est possible de recourir aux compléments d'heures.

Ce dispositif est possible uniquement si un accord de branche étendu le prévoit, à défaut, l'employeur ne pourra pas dépasser les heures complémentaires.

L'accord de branche :

- **Détermine** le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- **Prévoit** la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- **Détermine** les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Le salarié doit accepter expressément les avenants de complément d'heures. Ainsi, un avenant à son contrat de travail reprenant les mentions prévues par l'accord de branche doit être signé.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures peuvent être majorées selon les dispositions prévues par l'accord.

Enfin, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

4/ La limite aux heures avenant :

La Cour de Cassation met un STOP évident à cette pratique.

La Cour de Cassation indique en effet que l'avenant temporaire au contrat de travail ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement. (soc 21 septembre 2022 n°20-10701).

La sanction retenue est importante, en effet, la Cour de Cassation estime alors que l'avenant temporaire prévoyant le retour au temps partiel ne s'applique pas. Le salarié reste engagé sur une base temps plein et peut de ce fait solliciter un rappel de salaire.

5/ Conséquences :

Cet arrêt a une double conséquence :

A/ Rappel : le salarié à temps partiel ne peut en aucun cas travailler à temps plein.

B/ L'éventuel avenant doit au plus être à 34,5h par semaine.

C/ Dans l'hypothèse où l'entreprise envisage de faire travailler son salarié 35h ou au-delà sur une période précise, il faut envisager deux avenants bien séparés.

Le premier pour passer du temps partiel au temps plein, le second passer du temps plein au temps partiel. Le second avenant étant daté et signé à l'expiration de la période de temps plein.

Il s'agit finalement d'une jurisprudence contraire aux intérêts même des salariés qui voient leur temps de travail bridé, et qui peut être finalement contournée par les entreprises via une complexité administrative assez inutile.

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous aiguiller de façon optimale sur ce sujet.



I 03 | Chèque cadeau ou bon d'achat, les précautions à prendre

Les fêtes de fin d'année approchent. C'est le moment propice pour attribuer des chèques cadeaux ou bons d'achats à vos salariés. Mais il est important de respecter certaines règles.

Les chèques cadeaux ou bons d'achats sont attribués par les œuvres sociales du CSE, ou à défaut par l'employeur. Une tolérance de l'URSSAF permet de bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération des cotisations sociales.

Au cours de l'année civile, le salarié ne doit pas avoir bénéficié de chèques cadeaux ou bons d'achats pour une valeur cumulative supérieure à 5 % du PMSS, soit 171.40 € pour l'année 2022.

Si le plafond est dépassé, il convient d'analyser **chaque bon d'achat ou chèque cadeau et de vérifier les 3 conditions cumulatives pour bénéficier des exonérations sociales.**

1. Être attribué pour un événement précis fixé par l'ACOSS : Naissance ou adoption ; mariage ou pacs ; départ à la retraite ; fête des mères, des pères ; la Sainte Catherine ou la Saint Nicolas (sous certaines conditions) ; Noël pour les salariés et leurs enfants jusqu'à 16 ans révolus ; rentrée scolaire.
2. Être en lien avec l'évènement, par exemple les chèques cadeaux ou bons d'achats de Noël doivent être offerts en décembre
3. Être conforme aux usages : respect du seuil de 5 % du PMSS par événement et par année civile.

Si les 3 conditions cumulatives ne sont pas respectées, **le chèque cadeau ou bon d'achat est soumis à cotisation dès le 1er euro.**

I 04 | Dans quel cas un accident peut-il être reconnu comme accident de trajet ?

Pour qu'un accident soit reconnu, pour un salarié, comme accident de trajet, la loi et la jurisprudence ont édicté des règles très précises.

L'accident de trajet doit se produire entre le domicile et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration. C'est le Code de la sécurité sociale, et non le Code du travail, qui régit les règles relatives à l'accident de trajet.

► **Qu'est-ce qu'un trajet « protégé » ?** Pour qu'un trajet soit « protégé », c'est-à-dire protégé par le droit du travail, il doit être effectué dans des plages horaires cohérentes avec les horaires de travail. Il intègre la longueur du trajet et le moyen de transport utilisé. Si par exemple un salarié quitte son poste à 18 heures, et que son accident survient à 23 heures, même s'il a lieu sur son trajet travail-domicile, celui-ci ne sera pas considéré comme accident de trajet. En revanche, si un pot est organisé dans l'entreprise avec l'accord de l'employeur, et que le salarié part plus tard, s'il a un accident, celui-ci sera bien considéré comme accident de trajet.

Le trajet doit être habituel et le plus direct possible. Toutefois, des tolérances existent. Certains détours peuvent être acceptés, lorsqu'ils sont justifiés par les nécessités essentielles de la vie courante, comme par exemple s'arrêter pour faire quelques courses, déposer les enfants à l'école ou sur leur lieu de garde, etc.

De même, si l'interruption du trajet ou le détour est lié au travail, par exemple pour récupérer un colis, ou pour un déplacement professionnel à l'extérieur de l'entreprise, l'accident sera reconnu comme accident de trajet.

Concernant les règles entre le lieu de travail et le lieu de restauration, l'accident de trajet est reconnu sous deux conditions : le lieu de restauration doit être fréquenté régulièrement, à une fréquence appréciée par les tribunaux, en fonction de chaque cas, mais pas obligatoirement tous les jours ; et les repas doivent être pris pendant les heures de travail, par exemple pour la pause déjeuner.

► **Où commence le trajet ?** Un salarié avait essayé de « faire passer » une chute dans son escalier extérieur en accident de trajet. Le juge lui a donné tort. Le trajet protégé commence à partir du moment où l'on a quitté le domicile. En conséquence tout accident survenu dans sa maison, dans son jardin, dans ses dépendances, à cause d'une plaque de verglas dans la pente de sa sortie de garage... ne pourra pas être qualifié d'accident de trajet. En clair, il faut avoir passé la grille !

► **24 heures pour déclarer l'accident de trajet :** Attention, c'est au salarié de fournir les éléments qui apporteront la preuve que son accident est bien un accident de trajet. Il doit ensuite déclarer cet accident à son employeur dans les 24 heures qui suivent.

Il faut savoir que l'accident de travail et l'accident de trajet relèvent de deux régimes différents, même s'ils présentent des similitudes. Par exemple, un accident de trajet n'impacte pas le taux de cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle).

► **Quelles indemnités pour le salarié ?** Elles sont similaires à celles versées pour un accident du travail. Le salarié reçoit des indemnités journalières de sécurité sociale d'accident du travail (IJSSAT), sans délai de carence ; la prise en charge débute le jour de l'accident. Sous certaines conditions, qui sont celles applicables en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, une indemnisation complémentaire pourra être versée par l'employeur, après un délai de 7 jours.

Pour la détermination des droits à congés payés, ils sont similaires pour l'accident de trajet et l'accident de travail.

Enfin, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié peut être licencié, mais le licenciement ne peut pas être justifié par son état de santé.

I 05 | Suivi du Télétravail

Nous l'avons tous vu ce post LinkedIn dans lequel un CEO moderne et sympa explique combien il se fiche de savoir quand et comment ses salariés s'organisent du moment que le travail est fait !

La Cour d'Appel de Paris vient de mettre bon ordre à cette pratique toxique du point de vue du droit du travail.

1. Rappel des obligations

Conformément à l'article D3171-8 du Code du Travail, Tout employeur a l'obligation de suivre le temps de travail de ses salariés par affichage ou enregistrement s'ils ne travaillent pas selon un même horaire collectif.

En d'autres termes il faut mettre en place une pointeuse.

2. Le litige

En cas de litige relatif au temps de travail le salarié doit simplement présenter des éléments précis (un décompte) permettant ensuite à l'employeur de répondre.

La Cour de Cassation selon arrêt du 18 mars 2020 précise que l'employeur doit alors communiquer l'enregistrement du temps de travail du salarié. A défaut, le juge du fond est bien fondé à faire droit à la demande en paiement des heures supplémentaires.

3. Télétravail

L'ANI télétravail du 26 novembre 2020 prévoit que les règles du Code du Travail relatives au suivi du temps de travail, aux amplitudes de la journée de travail, ainsi que les repos sont applicables au télétravail !

4. Management

Revenons à notre manager cool qui au prétexte d'organisation libre de l'activité des salariés ne suit pas leur temps de travail, et ne suit en rien l'activité réalisée en télétravail.

La Cour d'Appel de Paris, selon arrêt du 31 août 2022, fait droit à la demande en paiement des heures supplémentaires présentée par le salarié en rappelant que l'employeur ne peut se retrancher derrière le télétravail pour s'affranchir des règles de suivi du temps de travail !

La Cour ajoutant que l'employeur ne peut pas même arguer que le salarié organisait comme il le souhaitait son temps de travail, il lui appartenait de suivre

le temps de travail du salarié.

Conclusion : le management souple est peut-être une bonne chose, mais il doit être encadré par le respect évident des obligations élémentaires du Code du Travail.



Céline MADRALA,

Associée, Expert-comptable
& Commissaire aux comptes
c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE,

Responsable du service social
e.corteville@groupeptbg.fr

Philippe SALMON,

Avocat
Spécialiste en Droit du Travail
selarl.salmon@altajuris-caen.com

**Audit
Expertise
Conseil**

**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Caen

--
1 rue du Bocage
Campus EffiScience
14 460 Colombelles
--
02 31 46 21 71

Rouen

--
107 allée François
Mitterrand
76 100 Rouen
--
06 07 90 69 57

1 rue Albert Schweitzer
14280 Saint Contest
--
Tel : 02 31 34 01 30
Fax : 02 31 78 04 39

Groupe PTBG & Associés
www.groupeptbg.fr

SALMON & Associés | Avocats
www.altajuris-caen.com

Membre du groupement
ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs

ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)