

## NOTE TECHNIQUE

### REPARTITION DES HORAIRES

---

L'article 45 intègre dans le code du travail l'article L. 3122-6 qui dispose que « *la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel* ».

La mise en place par accord collectif d'une modulation du temps de travail qui entraîne une variation de l'horaire de travail hebdomadaire et une modification du seuil de déclenchement des heures supplémentaires **n'est pas subordonnée à l'accord exprès de chacun des salariés concernés.**

Cette disposition a pour but de permettre aux entreprises dont l'activité est fluctuante par nature, de déterminer en conséquence les horaires de travail de leurs salariés en évitant ou en limitant le recours au chômage partiel et aux heures supplémentaires. Des périodes de basse activité doivent être compensées par des périodes de haute activité, de manière à atteindre au minimum, sur l'année, 1 607 heures.

Cette répartition horaire ne doit entraîner aucune diminution de rémunération, hormis celle induite par la modification de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, qui peut priver les salariés de majorations pour heures supplémentaires.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 24 mars 2012.

### TELETRAVAIL

---

Jusqu'à présent, le code du travail ne contenait aucune disposition sur le télétravail. Celui-ci était uniquement régi par un accord national interprofessionnel signé le 19 juillet 2005 mais dont le champ d'application ne couvre pas les organismes de sécurité sociale.

L'article 46 de la loi intègre dans le code du travail trois nouveaux articles reprenant les orientations de l'accord national interprofessionnel (articles L. 1222-9 à L.1222-11). Si ces nouvelles dispositions légales ne modifient pas le cadre juridique du télétravail pour les entreprises placées dans le champ de cet accord, elles créent en revanche, de nouvelles obligations à la charge des entreprises qui n'étaient pas soumises à cet accord (c'est-à-dire les entreprises n'appartenant pas à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires : MEDEF, CGPME, UPA), ce qui est le cas des organismes de sécurité sociale.

Ces dispositions, hormis celles de l'article L. 1222-11, sont entrées en vigueur le 24 mars 2012.

- **DEFINITION ET LIMITES DU TELETRAVAIL :**

L'article L. 1222-9 dispose que « *sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.*

*Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail tel que défini au premier alinéa.*

*Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.*

*Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.*

*A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail ».*

Le code du travail est venu définir le télétravailleur afin d'écartier de cette notion certaines tâches qui, par définition, ne se déroulent pas dans les locaux de l'entreprise (visite chez un client ou dans un autre établissement...) ainsi que les télétravailleurs occasionnels (réalisation d'un travail urgent à domicile).

Ces dispositions affirment le caractère volontaire et réversible du télétravail, tant pour le salarié lui-même que pour l'employeur.

Néanmoins, la loi introduit une exception à ce principe. En effet, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment épidémie) ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (article L. 1222-11). Ces dispositions seront précisées par un décret en Conseil d'Etat. Elles n'entreront en vigueur qu'après la publication de ce décret d'application.

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du travail sans télétravail.

- **OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE TELETRAVAIL :**

Le code du travail rappelle désormais que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Néanmoins, les conditions particulières d'exécution du télétravail font peser sur l'employeur des obligations particulières.

L'article L. 1222-10 dispose qu' « *outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu, à l'égard du salarié en télétravail :*

- *de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;*

- *d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;*
- *de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;*
- *d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;*
- *de fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.*

Il est à noter qu'une négociation sur les modalités du travail à distance est programmée à l'Ucanss en 2012.

### **INAPTITUDE PHYSIQUE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE**

---

Lorsque le reclassement d'un salarié victime d'une inaptitude physique d'origine non professionnelle est impossible, il peut être licencié pour impossibilité de reclassement consécutive à une inaptitude physique.

Jusqu'à présent, le contrat prenait fin à l'issue du préavis, alors même que ce dernier ne pouvait être effectué du fait de l'inaptitude du salarié.

L'article 47 de la loi modifie l'article L. 1226-4 du code du travail qui prévoit dorénavant en son 3<sup>ème</sup> alinéa : « *En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice* ».

**Il en résulte dorénavant que la date d'effet de la rupture correspond à la date de notification du licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.**

Le préavis n'a pas à être exécuté et le salarié ne perçoit aucune indemnité compensatrice de préavis. Le salarié peut ainsi bénéficier d'éventuelles allocations de chômage versées par le Pôle emploi dès le terme du contrat sans attendre l'expiration d'un préavis non exécuté et non rémunéré.

La durée du préavis doit néanmoins être prise en compte dans la détermination de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 24 mars 2012.

### **NOTIFICATION DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

---

Le code du travail prévoyait, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, que l'employeur devait attendre un jour franc après la date de l'entretien préalable pour l'envoi de la lettre notifiant la sanction.

L'article 48 de la loi modifie l'article L. 1332-2 du code du travail qui prévoit dorénavant en son 4<sup>ème</sup> alinéa que « *la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé* ».

**Le délai minimum devant être respecté entre l'entretien préalable et la notification de la sanction dans le cadre d'une procédure disciplinaire est désormais identique à celui fixé pour la notification d'un licenciement pour motif personnel, soit deux jours ouvrables.**

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 24 mars 2012.

## **ACQUISITION DES CONGES PAYES**

---

Jusqu'à présent, un salarié devait justifier avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif pour pouvoir prétendre à un droit à congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'article 50 de la loi modifie l'article L. 3141-3, alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail qui prévoit désormais que « *le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur* ».

**Les droits à congés des salariés devront être calculés, sans condition de durée minimum de présence effective, au prorata du temps de présence dans le mois.**

Cette modification vient mettre en conformité le droit français avec le droit communautaire (notamment l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003) en réponse à une question préjudicielle posée par la Cour de cassation ayant donné lieu à un arrêt de la CJUE en date du 24 janvier 2012.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2012.

A noter que cette réforme ne modifie pas le calcul de la durée des congés payés qui s'acquiert toujours au rythme de 2,5 jours ouvrables par mois de travail au regard des dispositions du code du travail.

## **PRET DE MAIN D'ŒUVRE A BUT NON LUCRATIF**

---

La loi du 28 juillet 2011 n°2011-893 est venue redéfinir le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre non lucratif. Elle prévoyait notamment qu'à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

L'article 56 modifie l'article L. 8241-2 qui prévoit désormais qu'« *à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail **ou un poste équivalent** dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt* ».

Le salarié peut donc désormais retrouver le poste de travail qu'il occupait antérieurement ou un poste équivalent.