

Syntec
NUMÉRIQUE

DES ENTREPRISES
QUI CHANGENT
LE MONDE

BUSINESS LUNCH
VENDREDI 26 SEPTEMBRE 2014



#NumCroissance2014

@syntecnumerique



POINT SOCIAL

Valérie ROULLEAU | DÉLÉGUÉE AUX AFFAIRES SOCIALES / SYNTEC NUMÉRIQUE



LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

I Les 3 modalités de l'accord du 22 juin 1999.

- Modalité standard : Le droit commun.
- Modalité réalisation de mission : Un forfait horaire hebdomadaire assorti d'une mesure annuelle de jours travaillés.
- Modalité réalisation de mission avec autonomie complète : le forfait « Jours » des articles L. 3121-39 et L. 3121-43 du code du travail.



LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Il Qu'est ce qu'un forfait jours?

Art. L. 3121-48 : Un salarié au forfait « jours » n'est pas soumis aux articles :

- L. 3121-10 qui fixe la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures.
- L. 3121-34 qui fixe la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié à 10 heures maximum
- L. 3121-35 qui fixe la durée hebdomadaire de travail effectif d'un salarié à 48 heures maximum au cours d'une seule semaine.
- L. 3121-36 qui fixe la durée hebdomadaire de travail effectif d'un salarié à 44 heures maximum sur une période quelconque de 12 semaines.

Les salariés en forfait jours ne relèvent en outre pas des dispositions relatives aux heures supplémentaires... car ils sont en jours.



- **Ils sont en revanche soumis aux articles L.3131-1 et L.3132-2 du code du travail.**
 - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.
 - Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er.

- **Ils bénéficient aussi entre autre :**
 - Des dispositions relatives aux jours fériés chômés et aux congés payés.
 - D'au moins d'un entretien annuel sur 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 sur la rémunération du salarié.



LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Nécessité d'un accord collectif de Branche (L.1321-39 CT) comprenant les mesures suivantes :

- Selon le code du travail.
 - Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle et la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi.
 - Les caractéristiques principales de ces conventions.

- Selon la cour de Cassation
 - Assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.
 - Garantir que la charge de travail des intéressés reste raisonnable .
 - Garantir que l'amplitude de la journée de travail reste raisonnable.
 - Assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Après l'arrêt « Lowendalmasai », n° 11-28.398 du 24 avril 2013, une révision de l' accord de Branche était nécessaire



Principales dispositions de sécurisation de l'avenant signé le 1^{er} avril 2014

- **Le contenu de la convention individuelle de forfait** : référence à l'avenant du 1^{er} avril 2014 ou à l'accord d'entreprise applicable, nature des missions justifiant le recours au forfait annuel en jours, nombre de jours travaillés, rémunération correspondante.
- **Les garanties portant sur la bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé** par :
 - Document de ***contrôle du décompte des jours*** travaillés/non travaillés
 - Les garanties portant sur **les temps de repos**:
 - ***affichage*** dans l'entreprise du début et de la fin d'une *période quotidienne et d'une période hebdomadaire de repos*,
 - ***obligation de déconnexion*** des outils de communication à distance à la charge du salarié,
 - ***outil de suivi des temps de repos quotidien et hebdomadaire.***



FORFAIT JOURS

- **Les garanties portant sur la charge de travail et l'amplitude des journées de travail :**
 - l'employeur assure le **suivi régulier** de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail
 - en cas de difficulté inhabituelle, **alerte écrite** du salarié suivie de la tenue d'un entretien dans les 8 jours, d'un compte-rendu et d'un suivi des mesures envisagées ;
 - le nombre d'alertes émises est transmis une fois par an au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel ;
 - deux entretiens annuels** portant sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie privée, la rémunération (une liste indicative des thèmes abordés est transmise préalablement au salarié).
- **Les garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du salarié:**
 - à la demande du salarié, une visite médicale distincte peut être organisée



FORFAIT JOURS

Remarques :

- l'avenant ne modifie ni le champ des bénéficiaires du forfait annuel en jours, ni les conditions d'accès de ce forfait (position 3 et 120% du minimum conventionnel), ni le nombre maximum de jours de travail par an (217+1).
- l'avenant précise les modalités de calcul du forfait en cas d'année incomplète, prévoit la prise des jours de repos par journée entière et indivisible, instaure une majoration de 20% en cas de rachat des jours de repos jusqu'à 222 jours et de 35% au-delà.



Les dispositions applicables depuis le 11 juillet 2014

- **Les dispositions relatives à l'encadrement des stages**
- **Les dispositions relatives au statut du stagiaire**



L'encadrement des stages

- Les cas de recours interdits
- La durée maximale des stages
- Les règles applicables en cas de succession de stages
- La limitation du nombre de stagiaires accueillis simultanément dans l'entreprise



L'encadrement des stages

- Les cas de recours interdits: Article L124-7 code de l'éducation
 - exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent
 - faire face à un accroissement temporaire d'activité
 - occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail

- La durée maximale du ou des stages: Article L124-6 code de l'éducation
Un même stagiaire ne peut effectuer dans une même entreprise un stage de plus de 6 mois (durée initiale ou cumulée) par année d'enseignement

- Les règles de succession des stages: Article L124-11 code de l'éducation
La succession de stagiaires sur un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au 1/3 de la durée du stage précédent, sauf rupture anticipée du fait du stagiaire.

- La limitation du nombre de stagiaires : Article L124-8 code de l'éducation
Le nombre de stagiaire accueilli sur une même semaine civile ne peut être supérieur à un nombre fixé par décret. Ce nombre tient compte des effectifs de l'entreprise d'accueil.



Le statut du stagiaire

- **Autorisations d'absence :** Article L124-13 code de l'éducation

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisation d'absence d'une durée équivalente à celle des salariés

- **Titres restaurant, frais de transport, activités sociales et culturelles:** Articles L124-13 et L124-6 code de l'éducation

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant dans les mêmes conditions que les salariés.

Il bénéficie de la prise en charge des frais de transport dans les mêmes conditions que les autres salariés

Il accède aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions que les autres salariés

- **Temps de présence:** Article L124-14 code de l'éducation

Les stagiaires sont soumis aux dispositions légales relatives :

- aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire
- aux dispositions relatives au travail de nuit
- au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés

L'employeur doit établir par tout moyen un décompte des durées de présence du stagiaire



Les sanctions applicables à l'entreprise

Dans quels cas ? Article L124-17 code de l'éducation

En cas de non respect des règles relatives :

- aux recours aux stages
- au quota de stagiaires,
- au temps de présence du stagiaire et aux autorisations d'absence
- à la désignation d'un tuteur,

Sous quelle forme ? Article L124-17 code de l'éducation

- Une amende de 2000 euros (maximum) par stagiaire et par infraction constatée par l'inspecteur du travail est versée par l'employeur. Cette amende est doublée en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende.
- Le délai de prescription de l'action de l'administration est de 2 ans à compter du jour où le manquement a été commis.



Le contentieux avec le stagiaire

Principe :

- Le contentieux de la rupture du stage et les éventuels dommages causés par celle-ci relève de la juridiction civile de droit commun. La responsabilité civile de l'employeur peut être engagée.
- Le stagiaire ne peut se prévaloir du bénéfice des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Exception :

- Le contentieux de la requalification d'une convention de stage en contrat de travail (en cas d'exécution d'une tâche régulière correspondant à un emploi permanent, remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier)
- Ce contentieux relève du Conseil de prud'hommes
- La saisine du conseil de prud'hommes emporte présentation directe de la demande devant le bureau de jugement, sans passer par la phase de conciliation
- Le bureau de jugement devra statuer dans un délai d'1 mois



Les dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2015

- La gratification de stage passera de 12,5% à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit de 436 euros à 523 euros)
- Un projet de décret devrait prévoir une hausse de la gratification en deux temps: 13,75% du plafond horaire de la sécurité sociale à compter du 1^{er} septembre 2014 (soit 480 euros), puis 15% l'année suivante

Conclusion :

- Des décrets d'application importants doivent préciser : le plafonnement du nombre de stagiaires, les dérogations à ce plafonnement, les dérogations à la durée maximale de 6 mois
- Espérons qu'ils interviennent rapidement afin de mettre fin à l'incertitude juridique dans laquelle les entreprises sont placées



MERCI DE VOTRE ATTENTION