BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1 : *DOUBLEMENT DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE : VERS UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS... Page 2*

Article 2 : *VERS UNE EXTENSION DES BENEFICIAIRES DU CONGE VISANT A ACCOMPAGNER LES ENFANTS LOURDEMENT MALADES..... Page 5*

Article 3 : *MISE AU POINT DU PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE DES SALARIES EN ENTREPRISE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID 19..... Page 7*

Article 4 : *PROPOSITION DE LOI VISANT À CRÉER UN TITRE-TELETRAVAIL : UN VÉRITABLE ENJEU D'ÉQUITÉ SOCIALE ?..... Page 9*

Article 5 : *FORFAIT « MOBILITES DIRABLES » : UNE SOLUTION DE PAIEMENT FACILITEE AVEC LE TITRE - MOBILITE..... Page 11*

Article 6 : *PRECISIONS SUR LA NOTION DE DISPOSITIONS IMPERATIVES CONCERNANT LES SALRIES EN DETACHEMENT TEMPORAIRE DANS UN PAYS ETRANGER..... Page 13*

Article 7 : *REMUNERATION VARIBALE ET FIXATION UNILATERALE DES OBJECTIFS PAR L'EMPLOYEUR : LA PREUVE DU CARACTERE REALISABLE..... Page 15*

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

En cette nouvelle année 2022, nous vous proposons une analyse transversale des nouveautés législatives en matière d'exécution du contrat de travail. Force est de constater que ces dernières semblent à nouveau être en faveur du salarié et lui assurer une protection plus large...

En effet, si l'on fait le bilan de l'année 2021, un certain nombre d'améliorations ont vu le jour s'agissant de l'accompagnement des parents.
Entre novembre et décembre 2021, ce n'est pas une loi mais deux qui sont entrées en vigueur. L'une visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu et l'autre visant à améliorer l'accompagnement des enfants atteints d'une pathologie chronique ou de cancer qui sont entrées en vigueur.

D'autre part, suite à l'entrée en vigueur du pass vaccinal, le ministre du travail a jugé nécessaire une actualisation du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19.
Le télétravail, mesure incontournable du protocole national, a quant à lui fait l'objet d'une proposition de loi pour la mise en place d'un titre-télétravail.
Si le titre-télétravail n'a pas encore vu le jour, le titre-mobilité est en revanche officiellement instauré depuis le décret du 16 décembre 2021.

Enfin, dans un arrêt rendu le 15 décembre 2021, la Cour de cassation a apporté des précisions sur la preuve du caractère réalisable des objectifs conditionnant une rémunération variable.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité ». Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master droit de l'entreprise parcours droit social, l'UFR ou l'UPJV.

DOUBLEMENT DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE : VERS UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS

Être salarié et avoir à s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans souffrant d'une pathologie d'une particulière gravité n'est jamais chose simple. Dans la mesure ou le handicap, la maladie, ou bien l'accident dont a été victime l'enfant nécessite des soins contraignants ainsi qu'une présence soutenue, voir continue, que peut faire le parent salarié ? Les parents doivent-ils se mettre en arrêt de travail alternativement ? Poser des congés payés ? La mère isolée doit-elle démissionner ?
Tant de questions auxquelles la rédaction de cet article nous permettra de répondre.
En effet, si l'enfant dont vous avez la charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou bien victime d'un accident d'une gravité telle qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables, cet article est susceptible de vous apporter quelques éclaircissements.

Sachez tout d'abord qu'il ressort des **articles L1225-62 et D1225-16 du Code du travail** que dans une telle malheureuse situation, vous pouvez bénéficier d'un congé dit congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés, à prendre pendant une période maximale de 3 ans.
Dans l'hypothèse où vous n'auriez pas eu le besoin d'utiliser l'intégralité de votre crédit de 310 jours, il est bon de préciser que vous auriez eu la possibilité, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant dont vous avez la charge avant l'expiration de la période de 3 ans, de demander à nouveau l'ouverture de vos droits à congé. Attention, vous n'auriez cependant pu excéder le plafond de 310 jours !
A l'expiration de cette période de 3 ans, en cas de rechute ou de récidive ou bien lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant dont vous avez la charge nécessitait encore des soins contraignants et une présence continue, votre droit à congé de présence parentale aurait pu être à nouveau ouvert.
En somme, dès lors que vous auriez atteint votre crédit de 310 jours ouvrés de congé, il vous aurait fallu attendre la fin de la période de 3 ans afin de demander un renouvellement de votre congé ou bien une nouvelle ouverture de vos droits.
Pour chaque jour de congé, vous bénéficierez d'une allocation journalière. En ce sens, vous pouvez consulter l'**article L544-1 du Code de la sécurité sociale**.

Aux vues de ce qui précède, un problème majeur se pose : que peut faire un salarié qui aurait atteint le plafond de 310 jours avant la fin de la période de 3 ans alors que l'enfant dont il a la charge souffre d'une pathologie qui nécessite qu'une présence et que des soins contraignants perdurent ?
Surtout, entre 2013 et 2020, la mobilisation de ce dispositif a augmenté de 70%. Mais force est de constater que dans la majorité des cas, les salariés épuisent leur crédit avant la fin des 3 ans.

Vous l'avez remarqué, nous parlons au passé. En effet, une actualité marquante tend à parfaire les modalités de ce congé qui, nous l'avons vu, soulèvent quelques controverses.

Sans plus attendre, développons.

Tout d'abord, faisons un bond dans le passé et revenons un an en arrière : le 26 novembre 2020, l'Assemblée nationale avait adopté une proposition de loi visant à visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu.
Ce n'est que le 4 novembre dernier que le Sénat a définitivement adopté ce texte, dans des termes identiques à ceux qu'avait adopté l'Assemblée nationale une année auparavant.
C'est ainsi que la **loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021** visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu est parue au **Journal Officiel du 16 novembre 2021**.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité ». Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master droit de l'entreprise parcours droit social, l'UFR ou l'UPJV.

Que dit cette loi ? Quelles améliorations ou quels aménagements aurions-nous pu attendre du pouvoir législatif ?

Sachez que vous pouvez désormais bénéficier, et ce depuis le lendemain de la publication de la loi, soit le 17 novembre 2021, d'un renouvellement de la période de 3 ans durant laquelle vous pouvez user de ce congé, et ce, avant son terme. Là est la grande nouveauté et la considérable amélioration pensée par le pouvoir législatif. En d'autres termes, avant même l'expiration de la première période, vous pouvez bénéficier d'un crédit supplémentaire de 310 jours et ainsi donc, bénéficier d'un crédit total de 620 jours.

En effet, **l'alinéa 5 de l'article L1225-62 du Code du travail** prévoit désormais que *« A titre exceptionnel et par dérogation aux deux premiers alinéas du présent article, lorsque le nombre maximal de jours de congés mentionné au deuxième alinéa est atteint au cours de la période mentionnée au premier alinéa et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord explicite du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 du code de la sécurité sociale ou du régime spécial de sécurité sociale, la période mentionnée au premier alinéa du présent article peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé ».*

Pour faire valoir ce droit, vous devrez cependant respecter certaines conditions, qui ressortent de l'article suscitée et que nous explicitons de suite.

*Le renouvellement doit être pris au titre du même handicap, du même accident ou bien de la même maladie. En ce sens, vous ne pourrez bénéficier d'un renouvellement de votre congé de présence parentale en raison d'un accident nouvellement intervenu, d'une maladie ou d'un handicap différent de la maladie ou du handicap pour lesquels vous aviez initialement obtenu une autorisation d'absence.

*Le nombre maximal de 310 jours ouvrés de congés doit être atteint.

*Le médecin traitant de l'enfant dont vous avez la charge, ou tout du moins, le médecin qui suit l'enfant pour sa pathologie doit établir un nouveau certificat et attester du caractère indispensable de la poursuite des soins et d'une présence soutenue.

*Afin d'éviter l'automaticité du renouvellement, vous devrez obtenir l'accord explicite du service du contrôle médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Le second alinéa de **l'article L544-3 du Code de la sécurité** sociale prévoit le maintien des allocations journalières durant la période de renouvellement du congé. Notons cependant que cette allocation est versée par enfant, quand bien même les deux parents auraient obtenu le congé. En ce sens, si vous et votre conjoint(e) avaient pris congé, à deux, vous bénéficiez, pour une période, de 620 jours mais seules 310 allocations journalières vous seront versées.

A ce stade, une question légitime, et que vous vous posez très certainement, mérite notre attention.

« Je suis salarié et l'enfant dont j'ai la charge souffre d'une pathologie grave. Je bénéficie du congé de présence parentale depuis le 10 novembre 2021, mon congé est donc en cours au moment où la loi entre en vigueur, pourrais-je faire valoir cet assouplissement ? »

Il est fort à parier que cette possibilité de renouvellement bénéficiera tant aux salariés dont le congé de présence parentale est en cours, qu'aux salariés dont le congé débutera postérieurement au 17 novembre 2021.

Ce n'est pas la première fois que nous voyons ce dispositif être amélioré. En effet, la dernière évolution en date est la facilitation de la prolongation de ce congé par le Gouvernement en 2020 qui permettait aux salariés de ne plus avoir à produire de certificat médical tous les 6 mois.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité ». Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master droit de l'entreprise parcours droit social, l'UFR ou l'UPJV.

Devons-nous alors espérer de nouveaux aménagements à l'avenir ?

Plus largement, si l'on fait le bilan de l'année 2021, un certain nombre d'améliorations ont vu le jour s'agissant de l'accompagnement des parents.
Notamment, la dernière évolution majeure en la matière est une loi du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints d'une pathologie chronique ou de cancer.

Charlotte DEMONT

- *Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu*
- *Code du travail : art. L1225-62 ; art. D1225-16*
- *Code de la sécurité sociale : art. L544-1 à L544-3 ; art. D544-3*
- *www.service-public.fr : Congé de présence parentale du salarié dans le secteur privé*
- *www.interieur.gouv.fr*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité ». Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master droit de l'entreprise parcours droit social, l'UFR ou l'UPJV.

VERS UNE EXTENSION DES BENEFICIAIRES DU CONGE VISANT A ACCOMPAGNER LES ENFANTS LOURDEMENT MALADES

En France, entre 1,5 et 4 millions d'enfants de 0 à 20 ans seraient atteints de maladies chroniques, et 2 500 enfants environ sont diagnostiqués porteurs d'un cancer. Ce chiffre, quelque peu glaçant, démontre pourtant la réalité de nombreux parents. Ces parents, lorsqu'ils sont salariés, font face à des difficultés si importantes qu'ils peinent à trouver un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

En 2016, la loi du 8 août instaurait le congé de deux jours minimum pour les parents qui apprennent la survenue d'un handicap chez leur enfant.
Le 8 décembre 2021, la députée Béatrice Descamps proposait une loi visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer. Adoptée sans aucune modification, cette loi est promulguée le 17 décembre 2021 et publiée au Journal Officiel le 18 décembre 2021.

En ce sens, l'article L3142-1 du Code du travail est modifié comme suit : « Le salarié a droit, sur justification, à un congé : 5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap, « **d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer** » chez un enfant ».
Un décret devrait préciser la liste des pathologies chroniques (telles que le diabète ou l'épilepsie) ouvrant droit à ce congé. Il s'agit de pathologies de longue durée, évolutives, et ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne.

Les articles suivants précisent quant à eux les conditions d'accès à ce congé ainsi que sa durée. En effet, tout salarié a droit, s'il remplit les conditions prévues par le Code du travail, à ce congé de **deux jours ouvrables minimum**. Cela signifie que la durée légale peut être étendue par une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, conformément à l'article L3142-4 mais elle ne peut pas être réduite (L3142-5 Code du travail).
Les fonctionnaires auront droit, quant à eux, à une autorisation spéciale d'absence (ASA).

La législation n'impose **aucun formalisme** quant au justificatif que doit apporter le salarié pour bénéficier de cette prise de congé. Le parent peut donc justifier la maladie de son enfant par tous moyens auprès de son employeur.

Ce congé lié à l'annonce de la survenue d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié **ne fait pas perdre la rémunération** de ce dernier, conformément à l'article L3142-2 du Code du travail relatif aux congés pour évènements familiaux. En effet, le congé est assimilé à du temps de travail effectif et il est intégré dans le calcul de la durée des congés payés annuels ainsi que dans le calcul des heures supplémentaires (Circ. DRT no 2000-07, 6 déc. 2000). Cette absence est à la charge de l'employeur et n'est pas déduite des congés payés annuels que détient le salarié.

De plus, **aucun critère d'ancienneté** du salarié n'est requis pour obtenir ce congé en cas d'annonce de la survenue de la maladie de l'enfant. Cela signifie que le législateur ne fait aucune distinction selon le type de contrat de travail dont relève le salarié (CDI, CDD, intérim, stage), selon la durée de son temps de travail (temps plein, temps partiel), ni selon la durée pendant laquelle le salarié a déjà travaillé pour l'entreprise.
Il en va de même pour la taille ou l'effectif de cette dernière. Ce congé est donc octroyé à tous les parents dont l'enfant fait état d'une pathologie chronique ou d'un cancer, sans considération aucune des caractéristiques de l'entreprise dans laquelle il exécute son contrat de travail.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité ». Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master droit de l'entreprise parcours droit social, l'UFR ou l'UPJV.

« Quand le verdict tombe, tout s'écroule », a souligné la sénatrice LR des Alpes-Maritimes Alexandra Borchio Fontimp. « Deux jours, c'est peu pour encaisser le choc », a-t-elle relevé, affirmant que « cette proposition de loi constitue un point de départ et non l'aboutissement d'un cadre juridique pleinement protecteur ».

Force est de constater que le législateur démontre une **volonté forte de permettre un meilleur accompagnement des enfants malades et de leurs parents**. En effet, en novembre 2021, il avait adopté la loi visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu, et permettait ainsi à tout salarié de renouveler le congé de présence parentale.

Néanmoins, il semble évident que ce congé de deux jours octroyé aux parents dont l'enfant déclare une pathologie chronique ou un cancer est **insuffisant** eu égard à la gravité de l'état de santé de l'enfant et des aménagements nécessaires à l'accompagnement de ce dernier.
Les parents concernés pourront toutefois faire suivre ce congé d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant. Le cas échéant, le parent salarié peut recevoir les congés payés d'un autre salarié de la même entreprise dans le cadre du **don de jours de repos**. Ce dispositif permet à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris afin de les transmettre au parent dont l'enfant souffre d'une maladie qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Pour la secrétaire d'Etat chargée de l'éducation prioritaire Nathalie Elimas, ces textes prouvent que « nous sommes tous plus que jamais mobilisés pour lutter contre les inégalités, pour soutenir les plus fragiles, nos enfants malades et bien sûr leur famille ».

Toujours dans cette démarche d'apporter un meilleur accompagnement aux enfants malades et à leurs parents, le Gouvernement analysera les conditions de vie des familles concernées par le congé mis en place afin d'adapter et améliorer les mesures en vigueur.
Les mesures prises par le Gouvernement pour accompagner au mieux les parents dont l'enfant fait face à des problèmes de santé d'une particulière gravité ne semblent donc être que les **prémices d'une législation plus protectrice et d'un accompagnement plus encadré** permettant ainsi aux parents de prendre soin de leur enfant pendant le temps nécessaire et de préserver leur emploi.

Marie LESQUIBAIN

- *Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints d'une pathologie chronique ou de cancer.*
- *Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu*
- *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail »*
- *Code du travail : art. L3142-1 à L3142-5*
- *www.service-public.fr : « Congé accordé aux parents d'enfants qui développent certaines pathologies chroniques ou cancers ».*
- *LeMonde.fr : « Nouveau congé spécifique à l'annonce d'un cancer ou d'une maladie chronique chez l'enfant ».*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité ». Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master droit de l'entreprise parcours droit social, l'UFR ou l'UPJV.

Mise au point du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID 19

Après avoir été actualisé début janvier 2022, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 a de nouveau été actualisé par le ministre du travail.

En effet, après la promulgation et l'entrée en vigueur du projet de loi relatif au renforcement des outils visant principalement pour transformer le pass sanitaire en pass vaccinal, il a été nécessaire de faire une mise au point sur ce protocole.

Plusieurs mesures principales sont nécessairement à évoquer :

Le télé travail est-il rendu obligatoire ? Oui mais il est temporaire…

Il y a tout d'abord la prolongation du télé travail rendue obligatoire 3 jours minimum par semaine, et cela jusqu'au 1ier février inclus. Au-delà de cette date, il reste néanmoins recommandé.

Le pass vaccinal se substitue-t-il au pass sanitaire déjà applicable au sein des entreprises recevant du public ? Oui mais…

En effet, certains professionnels et personnels doivent être en mesure de présenter un pass vaccinal sur leur lieu de travail pour lequel un pass vaccinal est obligatoire : restaurant, cinéma, bar…

Un changement lourd de conséquences pour les professionnels et personnels non vaccinés puisqu'un test PCR ou antigénique ne permettent plus à ces derniers d'aller travailler et **entrainent la suspension de leur contrat de travail sans pour autant rendre possible un licenciement sur ce motif.**

Toutefois, les professionnels ayant reçu leur première dose de vaccin peuvent bénéficier d'une dérogation au pass vaccinal jusqu'au 15 février 2022 afin de leur permettre d'être en règle tout en continuant de se faire tester toutes les 24 heures.

Les employeurs doivent notamment favoriser la vaccination et autoriser ses salariés à aller se faire vacciner sur le temps de travail tout en restant du temps de travail effectif.

Quelles sont les règles en matière d'isolement pour les salariés cas contact ?

Autre point important du protocole concerne les règles d'isolement pour les salariés cas contact. La première chose que l'employeur doit faire est d'inviter ses salariés à aller se faire dépister.

De même, les salariés cas contact ayant un schéma vaccinal complet et n'étant pas immunodéprimés ne sont pas soumis à l'isolement.

Les salariés cas contact ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet ou n'ayant pas eu la maladie moins de 2 mois auparavant quant à eux et présentant des symptômes, doivent s'isoler.

Les gestes barrières et le port de masque sont t'ils toujours d'actualité au sein des entreprises ?

Oui puisque ce protocole renforce les gestes barrières et le port du masque dans les entreprises et plus largement dans tous les lieux collectifs clos.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Le protocole précise les types de masques utilisables à savoir le masque grand public, le masque de « catégorie 1 » ou le masque chirurgical.

Concernant la distance physique, elle est d'un mètre lorsque deux personnes portent leur masque et de deux mètres quand le masque n'est pas porté notamment dans les restaurants d'entreprise, l'employeur doit donc veiller à ces distances.

Il est également rappelé que l'employeur doit avertir ses salariés de l'existence de l'application « TousAntiCovid ».

Est-il vrai qu'il faut aérer les pièces fermées 10 minutes par heure ?

Oui, quand cela est possible.

En effet, le protocole invite les entreprises à aérer les locaux de travail par une « ventilation naturelle » si possible et cela 10 minutes par heure, mais également à utiliser si possible des capteurs de CO2 afin de surveiller que les locaux avec forte influence ne dépassent pas le seuil de 800 ppm, auquel cas, l'aération sera nécessaire afin de renouveler l'air.

Toujours pour rester dans les gestes barrières, l'employeur doit veiller à mettre en place des procédures de nettoyage sur les objets, points contacts, poste de travail, il faut veiller à se laver régulièrement les mains, ne pas se toucher le visage, ne pas se serrer la main etc..

Une autre mesure moins festive est prise concernant les moments de convivialité puisqu'ils sont suspendus et reportés (pots de départ, rassemblements..)

Quid des personnes vulnérables ?

Le protocole consacre un point pour les personnes vulnérables notamment en évoquant la possibilité d'être mis sur un poste de travail isolé des autres salariés, une mise en place du télé travail ou encore la possibilité d'être placé en activité partielle jusqu'au 31 juillet 2022.

ANAIS DOGHMANE

- *https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-nationale-sante-securite-en-entreprise.pdf*
- *https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15338*
- *https://www.vie-publique.fr/loi/283068-loi-22-janvier-2022-pass-vaccinal-gestion-de-la-crise-sanitaire*
- *https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15104*
- *https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045062855*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

PROPOSITION DE LOI VISANT A CREER UN TITRE-TELETRAVAIL : UN VERITABLE ENJEU D'EQUITE SOCIALE ?

Face à la cinquième vague de la Covid-19, le gouvernement impose dans le protocole sanitaire actuel, le recours au télétravail au moins trois jours par semaine pour les entreprises qui le peuvent jusqu'au 1er février inclus.
Ainsi, alors que le télétravail demeure la règle, la députée Frédérique Lardet a déposé le 16 novembre 2021 une proposition de loi visant à instaurer un titre-télétravail.

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'article L.1222-10 du code du travail qui prévoyait l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais liés au télétravail a été supprimé et actuellement, cette obligation n'existe légalement.
Toutefois, l'ANI du 26 novembre 2020 prévoit en son article 3.1.5 intitulé « La prise en charge des frais professionnels » qu'il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.
Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent écarter ces accords nationaux interprofessionnels en prévoyant d'autres dispositions. Le choix des modalités de prise en charge relève donc du dialogue social de l'entreprise.

En quoi consisterait le titre-télétravail ?

Cette proposition de loi vise à instaurer un dispositif dénommé « forfait télétravail » qui permettrait à l'employeur de prendre en charge les frais des salariés en télétravail. Cette prise en charge prendrait la forme d'une allocation forfaitaire de 600 € maximum par an et par salarié, exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Ce forfait est directement inspiré du titre-mobilité et du forfait mobilités durables.
Ce forfait permettrait de prendre en charge à la fois les frais liés au télétravail à domicile que ceux liés au télétravail exercé à l'extérieur dans des espaces dédiés notamment les télécentres ou les espaces de coworking.
Il s'agirait d'une carte de télétravail qui serait à présenter lors de chaque passage dans un télécentre et qui pourrait se recharger tous les mois de la même façon qu'une carte Ticket Restaurant.
Le forfait télétravail pourrait être mis en place par un accord d'entreprise et faire ainsi l'objet de négociations entre l'employeur et les représentants syndicaux.

Quels sont les enjeux de cette proposition de loi ?

Le télétravail engendre des coûts supplémentaires pour le salarié (chauffage, électricité, téléphone, internet, achat de fournitures…). Il s'agirait ainsi d'améliorer un système déjà existant en étendant le champ de prise en charge des frais liés au télétravail. En effet, aujourd'hui, l'indemnité forfaitaire versée par l'employeur aux salariés concerne uniquement les frais liés au télétravail à domicile. D'autres salariés notamment ceux qui sont dans l'impossibilité de télétravailler à domicile, faute d'espace ou de moyens permettant une bonne organisation du travail se rendent dans des télécentres. Dans ce cas, l'indemnité forfaitaire ne s'applique pas et ils sont donc contraints de prendre les frais à leur charge. Sur la durée, ces frais peuvent représenter un coût important pour le salarié.
Lorsque le salarié ne dispose pas d'espaces dédiés au télétravail à proximité de son domicile et qu'il est dans l'impossibilité de télétravailler depuis son domicile, il se retrouve contraint de se rendre dans l'entreprise, ce qui, par exemple, dans le cas d'une crise sanitaire est contraire aux mesures préconisées par le gouvernement.

Ce forfait permettrait également une simplification administrative pour les employeurs et les salariés. En effet, les salariés n'auraient plus de justificatifs à présenter.

Dans cette proposition de loi, il y a également un objectif de développement des télécentres et des espaces de coworking qui sont présentés comme le lieu permettant de lutter contre l'isolement social mais aussi comme un moyen d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
L'objectif est donc d'améliorer les conditions de travail du télétravailleur notamment sa qualité de vie.

Pour les entreprises, ce forfait télétravail présente également des avantages. En effet, il permet aux entreprises qui ont des salariés qui se rendent dans des espaces de coworking de s'assurer qu'ils travaillent réellement et dans de bonnes conditions, ce qui peut améliorer la performance de l'entreprise.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

En clair, l'enjeu principal de la députée est de répondre « à un enjeu d'équité sociale » en mettant tous les télétravailleurs sur un pied d'égalité.

Ce titre-télétravail peut-il véritablement répondre à cet enjeu d'équité sociale ?

Des doutes peuvent subsister quant à cet objectif d'équité sociale entre les salariés.
Tout d'abord, il s'agit d'une mesure incitative et non d'une obligation pour les employeurs. Cela signifie que les entreprises récalcitrantes pourront toujours refuser cette mesure et donc tous les salariés ne pourront pas s'assurer de la prise en charge de leurs frais.
De plus, l'élargissement de cette prise en charge des frais ne créerait-elle pas l'effet inverse c'est-à-dire une réticence des entreprises à recourir au télétravail notamment en cette période incertaine ?
En effet, dans le contexte actuel de crise sanitaire, certaines entreprises sont en pleine crise économique et essayent de se reconstruire financièrement et donc le fait d'élargir la prise en charge des frais liés au télétravail pourrait ralentir le recours au télétravail.
Par ailleurs, même si les espaces de coworking sont en plein développement, ils restent majoritaires en région parisienne. Ainsi, alors même que l'objectif de cette proposition de loi est l'équité sociale, il y a une réserve à faire pour les salariés qui n'ont pas de télécentres à proximité de leur domicile.
Cette proposition de loi laisse donc transparaitre des inégalités avec les salariés qui habitent dans des villes où il n'y a pas de télécentres.
Il y a également des incertitudes concernant les frais réels qui seront pris en compte.
De plus, cette prise en charge de 600 € par an peut se révéler insuffisante au regard du prix réel des télécentres et donc les inégalités persisteront.
Enfin, cette proposition de loi qui vise exclusivement les télétravailleurs pourrait créer des inégalités avec les autres salariés qui sont dans l'impossibilité de télétravailler en raison de leur secteur d'activité.

De plus, cette proposition de loi est-elle adaptée à une situation sanitaire encore incertaine ?

L'objectif actuel du protocole sanitaire est de limiter le nombre de contaminations et cela passe notamment par la réduction des contacts dans les entreprises avec la mise en place du télétravail. Toutefois, les télécentres rassemblent des salariés de plusieurs entreprises qui se retrouvent dans un même lieu, cela semble donc inadapté à la situation actuelle.

Cette proposition de loi sera-t-elle utile à après la crise sanitaire ? Les entreprises auront-elles adoptées ce nouveau mode de travail ou au contraire reviendront-elles aux méthodes de travail traditionnelles d'avant-crise à savoir le présentiel en entreprise ?

Le télétravail est encore une mesure qui divise de nombreux salariés et employeurs.
Certains salariés apprécient la flexibilité de ce modèle, d'autres souffrent de l'isolement. De même, les contacts physiques au sein de l'entreprise restent importants. A l'avenir, il est probable que les salariés et les entreprises choisissent d'alterner entre distanciel et présentiel.

À l'heure actuelle, c'est encore de nombreuses questions qui subsistent quant à cette proposition de loi qui fera certainement couler beaucoup d'encre dans les semaines à venir.
Des incertitudes qui devront donc être éclairées lors de l'examen de cette proposition de loi qui devrait avoir lieu entre fin janvier et février 2022.
La députée a comme objectif une entrée en vigueur de cette loi à la fin de l'année 2022.
Cette proposition de loi fera-t-elle l'unanimité ? Les prochains débats le diront….

Julie PARFAIT

- Proposition de loi n°4674 visant à créer un titre-télétravail
- Ancien article L.1222-10 du code du travail
- Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail
- Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19
- Previssima « Titre- télétravail : un forfait annuel de 600 euros par salarié pour une meilleure prise en charge des frais ? »

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

FORFAIT « MOBILITES DURABLES » : UNE SOLUTION DE PAIEMENT FACILITEE AVEC LE TITRE-MOBILITE

Actuellement plus que jamais, la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail fait partie des sujets les plus importants de la négociation collective au sein des entreprises et c'est pour cela que le titre-mobilité est devenu une possibilité. Celui-ci découle du **forfait « mobilités durables »**, créé dans le cadre de la **loi du 24 décembre 2019** d'orientation des mobilités. En effet, ce forfait, établit soit par accord d'entreprise, interentreprises ou de branche, permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses collaborateurs se déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail, sous certaines conditions. La prise en charge peut également être mise en œuvre par sa décision unilatérale après la consultation du Comité social et économique s'il n'y a finalement pas d'accord.
Afin de pouvoir bénéficier du forfait « mobilités durables », il convient que le salarié utilise un mode de transport « propre » de son domicile à son lieu de travail, tel qu'un cycle, un véhicule électrique ou encore un transport public de personne. Il doit en être soit, le conducteur, soit le passager lorsqu'il s'agit du covoiturage. Il faut être vigilant car il ne faut pas confondre cette prise en charge, qui n'est que facultative pour l'employeur, avec la prise en charge obligatoire de l'abonnement du salarié à un transport public à hauteur de 50% (régie à l'article L3261-2 du Code du travail). Les deux prises en charge sont même cumulables. Également, le forfait « mobilités durables » est cumulable avec une éventuelle prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène prévue à l'article L3261-3 du Code du travail.

Ainsi, si l'indemnité qui découle du forfait « mobilités durables » peut être directement versée sur le bulletin de salaire du collaborateur, elle peut également prendre la forme d'un titre-mobilité. En effet, afin de faciliter cette prise en charge, une solution de paiement dématérialisée et prépayée a vu le jour le 1er janvier 2022. Après la promulgation de la loi du 24 décembre 2019, il fallait encore attendre le décret d'application afin que ce titre-mobilité soit mis en œuvre officiellement. C'est chose faite grâce au **décret du 16 décembre 2021** publié au Journal officiel du 17 décembre 2021. Ce titre inspiré du titre-restaurant est à présent régit à l'article L3261-5 du Code du travail et ses modalités, définies par le décret, ont été insérées aux **articles R3261-13-3 à R3261-13-9 du même code.**

Tout d'abord, une liste des biens et services pour lesquels le titre-mobilité peut être utilisé a été établie. Il s'agit tout d'abord de la vente ou de la location de modes de transports « propres » et alternatifs type cycle ou encore véhicules électriques. Également, nous pouvons retrouver des services tels que les plateformes de covoiturages ou encore les stations-services. La liste est large. D'ailleurs, depuis le 1er janvier 2022, il peut aussi s'agir de la vente d'engins de déplacement personnel motorisés dont les trottinettes personnelles.

Concernant son fonctionnement, comme nous l'avons dit, celui-ci est similaire à celui du titre-restaurant. Il est acheté par l'employeur auprès d'une société émettrice spécialisée type Edenred ou encore Worklife, puis utilisé dans les organismes agréés par le Ministère en charge des transports selon **un arrêté du 23 décembre 2021** relatif à l'agrément des organismes acceptant le titre-mobilité. Afin de pouvoir obtenir cet agrément, les organismes intéressés doivent fournir un des biens et services visés dans la liste citée précédemment. Il est nécessaire de rappeler que les agréments délivrés aux entreprises avant le 1er janvier 2022 entrent en vigueur à cette date.
A propos de son formalisme, le titre-mobilité doit mentionner le nom du salarié, celui de l'émetteur ainsi que sa durée de validité. D'ailleurs, sa durée de validité est fixée par l'émetteur et doit s'étendre au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle le titre-mobilité a été émis.

Pour continuer, le titre-mobilité est avant tout une solution de paiement facilitée, autant pour l'employeur que pour le salarié, puisque celle-ci est dématérialisée et prépayée. Le titre peut prendre la forme d'une carte que le salarié peut utiliser comme une carte bancaire afin de payer ce dont il a besoin dans le cadre du forfait « mobilités durables » en se limitant à la liste de biens et services établie à **l'article R3261-13-5 du Code du travail**. À titre d'exemple, il peut l'utiliser pour payer son abonnement aux transports en commun, aux services de covoiturage mais également pour l'achat d'un cycle ou des accessoires nécessaires. Le collaborateur est donc détenteur d'un solde sur un compte personnel de titre-mobilité auquel il peut avoir accès quand il le souhaite. Ainsi, cela lui permet de gérer mais surtout de diminuer ses dépenses de mobilité domicile-travail et de ce fait, augmenter son pouvoir d'achat.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Également, la société Worklife, émettrice de titres-mobilités, propose des solutions pratiques. En effet, elle permet aux salariés d'associer leur carte bancaire à leur carte Worklife. La carte regroupe les sommes utilisables pour le forfait « mobilités durables » ainsi que les sommes personnelles du salarié. Cela lui permet de ne pas multiplier les cartes.

L'avantage pour l'employeur de ce compte personnel de titre-mobilité est que celui-ci permet de retracer les dépenses. C'est un changement important contrairement à ce qui était proposé avant car le salarié devait avancer les frais concernés puis conserver ses justificatifs de dépenses afin d'être remboursé. L'employeur était assuré que les dépenses s'inscrivaient bien dans le forfait « mobilités durables » grâce aux justificatifs de dépenses mais il était encore possible pour les salariés de produire de faux documents. C'était alors à l'employeur de les vérifier et cela pouvait prendre beaucoup de temps.
À présent, le salarié n'a plus à avancer les frais puisqu'il a la possibilité de régler directement avec sa carte. Puis, grâce au compte personnel de titre-mobilité et à la traçabilité des dépenses, l'employeur est réellement certain que celles-ci n'ont servies qu'au titre de la mobilité domicile-travail des salariés.

En outre, ce titre-mobilité représente un avantage fiscal non négligeable car depuis le 1er janvier 2021, la prise en charge du « forfait mobilité durables » permet à l'employeur d'être exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à 500 euros par an et par salarié. De plus, si ce forfait est cumulé avec le remboursement obligatoire par l'employeur de l'abonnement de transport collectif ou de vélo en libre-service, le montant peut atteindre jusqu'à 600 euros par an et par salarié.

Enfin et surtout, ce titre-mobilité qui représente la solution de paiement la plus adaptée du forfait « mobilités durables » s'inscrit dans une démarche écoresponsable. En effet, le forfait a été mis en œuvre afin d'encourager les collaborateurs à utiliser des transports « propres » et alternatifs afin de souscrire à une mobilité plus douce et durable. Selon un témoignage rendu par un employeur, partenaire de la société Worklife, cela permet aux entreprises de s'inscrire dans une démarche sociale et sociétale car il permet de changer les pratiques.

Pour conclure, le titre-mobilité représente une solution économique, pratique tant pour le salarié que pour l'employeur et il peut engendrer des avantages fiscaux très intéressants. Il est donc important d'encourager les entreprises à mettre en place ce forfait « mobilités durables » et de recourir à cette solution de paiement puisque, rappelons-le, ce n'est pas une obligation pour les employeurs.

Margot FAUCHER

Sources :

- *Décret n° 2021-1663 du 16 décembre 2021 relatif au titre-mobilité*
- *Arrêté du 23 décembre 2021 relatif à l'agrément des organismes acceptant le titre mobilité*
- *Articles L3261-2 à L3261-5 et R3261-13-3 à R3261-13-9*
- *Service public : « Payer ses frais de transport en titre-mobilité sera bientôt possible ! »*
- *Elnet actualités*
- *ecologie.gouv.fr*
- *Worklife : https://www.worklife.io/titres-mobilite/titre-mobilite-avantages-entreprise*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Précisions sur la notion de dispositions impératives concernant les salariés en détachement temporaire dans un pays étranger

Dans un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 8 décembre 2021 (n° 20-14.178), la Cour est venue préciser la notion de disposition impérative dans le cadre d'un détachement de salarié hors de l'Union Européenne. La question qui se posait à elle était : *En cas de détachement temporaire d'un salarié en dehors de l'Union Européenne, la loi de police française concernant la durée du travail doit-elle s'appliquer à la relation contractuelle ou les normes impératives et les lois de police du pays d'accueil priment-elles ?*

Les principaux textes applicables au détachement de salariés français à l'étranger se trouvent dans une directive du Parlement européen et du Conseil en date du 16 décembre 1996 modifiée par plusieurs directives d'application dont la dernière en date à être entrée en vigueur est celle du 30 juillet 2020. Mais aussi dans le Code du travail, aux articles L. 1261-1 et suivants. C'est une forme d'intégration dans le droit interne de la directive de 1996. L'article L. 1261-3 du Code du travail définit le salarié détaché comme « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national* ». Les critères de qualification du détachement temporaire sont donc de confier une mission de travail à une personne qui a le statut de salarié pendant une durée limitée et que dans l'état d'envoi il y ait un maintien de l'activité de l'employeur. Le détachement modifie le contrat de travail car on modifie la localisation du travail et on peut même modifier la nature des missions du salarié. Il faut donc l'accord du salarié pour tout détachement temporaire. Néanmoins, on maintien le régime juridique de son contrat de travail initial.

Aujourd'hui, en France, il y a deux types de détachement temporaire. Tout d'abord, le détachement dans un pays européen. Celui-ci est intégralement régi par le droit européen et en parti transposé dans le code du travail. Ces textes permettent une harmonisation des règles pour les salariés détachés. Le détachement peut également se faire dans un pays non européen. Dans ce cas, les directives et règlements européens ne sont pas applicables. On applique alors le droit commun du détachement temporaire. Le détachement de salarié ne modifie pas le droit applicable au contrat de travail initial. Mais des règles impératives peuvent exister sur le territoire de l'État d'accueil et vaudront pour tout travailleur exécutant ses missions sur celui-ci. C'est ce que prévoit l'article 8 du Règlement dit « Rome I » du 17 juin 2008, qui indique que le contrat de travail est régi par la loi choisie par les parties mais que ce choix ne peut pas priver le salarié de la protection donnée par les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé en vertu de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix. Donc la loi du pays dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail, ou si on ne peut pas le déterminer, la loi du pays du lieu d'embauche.

Ainsi, pour trouver une certaine forme de conciliation entre ces deux types de détachement temporaire, on a recours aux normes impératives. Donc on impose au salarié détaché de respecter les normes impératives du lieu d'exécution du travail. Ça ne pose pas de difficulté lorsque le droit du contrat de travail et celui du pays d'accueil ont des normes impératives identiques. Mais lorsque ce n'est pas similaire, la directive prévoit que ce sont les normes impératives de l'État d'accueil qui sont applicables au salarié détaché. Ainsi, même si les normes impératives de l'État d'accueil sont moins favorables au salarié que celles de son contrat de travail, elles prévalent tout de même. Il n'y a pas ici de notion de protection du salarié. Le législateur européen a néanmoins prévu dans sa directive de 1996 à l'article 3, un bloc d'impérativité européen qui prévaut sur celui des ordres publics nationaux (concerne notamment les périodes maximales de travail et minimales de repos ou encore la durée minimale des congés annuels payés). Ces règles s'appliquent aux salariés détachés à condition que leur employeur provienne d'un État membre et qu'ils soient détachés sur le territoire d'un État membre. Cette liste n'est pas exhaustive et les États peuvent l'allonger. C'est ce qu'a fait la France lorsqu'elle a transposé la directive. En dehors de l'Union Européenne, cela relève de la souveraineté de l'État d'accueil d'établir quelles seront les normes impératives. Ainsi, le salarié français détaché dans un pays non européen devra s'adapter aux normes impératives et lois de police étrangères. Une loi de police étant une « *disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat* » (Article 9, paragraphe 1 du Règlement du 17 juin 2008 dit « Rome I »). Néanmoins, selon le paragraphe 2 de l'article 9 du même Règlement européen, le tribunal français n'est pas obligé d'appliquer les lois de police étrangères.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

C'est ainsi que l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 8 décembre 2021 est venu préciser l'articulation entre les normes impératives et lois de police françaises avec celles du pays d'accueil du salarié détaché lorsque ça se situe dans un pays non européen.

En l'espèce, un salarié français est détaché dans une société au Qatar. L'avenant au contrat de travail prévoit que le droit applicable à celui-ci sera le droit du travail français à l'exception des normes impératives et des lois de police du pays en ce qui concerne « *la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat* ». Le salarié est licencié. Il fait un recours devant les juges. La Cour d'appel de Versailles tranche en faveur du salarié le 15 janvier 2020 car elle considère que la durée du travail est une loi de police française. Elle condamne l'employeur à lui payer certaines sommes « *à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, de rappel d'heures supplémentaires et de droits à congés payés* ». L'employeur se pourvoi en cassation au moyen que les dispositions du droit Qatarien en termes de durée du travail sont des normes impératives et des lois de police et doivent donc s'appliquer au salarié. Et que même si la durée du travail est une loi de police en France, la relation de travail s'exécute au Qatar et non en France. La Cour de cassation casse et annule la décision rendue par la Cour d'appel et considère que « *en dehors des situations de détachement de travailleurs sur le territoire français, relevant de la directive 96/71/CE, la législation française sur la durée du travail ne constitue pas une loi de police mais relève des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord au sens de l'article 8, § 1, du règlement CE n° 593/2008* ».

La Cour de cassation considère ainsi que la loi française ne s'applique que de façon territoriale, donc quand la situation de travail se déroule en France, on applique la directive du 16 décembre 1996. Mais quand l'exécution du travail se déroule dans un pays étranger, on applique les lois de police locales même si elles sont moins favorables et le salarié détaché ne pourra pas revendiquer la protection du droit français. On ne fait ainsi ni application de la loi ou norme la plus favorable ou de protection du salarié. Ainsi, la durée du travail n'est plus considérée dans cette hypothèse comme une loi de police française mais comme relevant des dispositions auxquelles on ne peut déroger par accord de l'article 8, paragraphe 1, donc en l'espèce les dispositions du lieu où le salarié accomplit habituellement son travail, c'est à dire le Qatar. Le salarié est ainsi privé de la loi de police française sur la durée du travail ce qui peut sembler critiquable car ce n'est pas protecteur. Mais tout le système du détachement temporaire est construit sur le droit d'origine applicable au contrat de travail et les normes impératives locales et ses lois de police, dans cette logique il est ainsi opportun pour le juge de faire application des normes impératives et lois de police du Qatar qui priment dans ce cas sur les dispositions françaises. Néanmoins, le juge français reste libre d'appliquer ou non les lois de police étrangères en vertu de l'article 9 paragraphe 2 du Règlement Rome I.

Pour éviter au salarié de souffrir d'une norme impérative ou d'une loi de police moins favorable dans un pays étranger, il peut être conseillé à celui-ci de lister en amont les normes impératives du pays d'accueil pour pouvoir les comparer avec le droit français et ainsi avoir une vision précise des avantages financiers perdus. Ça permettra ensuite de négocier avec l'employeur une prime ou une hausse de salaire pour pallier ces pertes et trouver une forme d'équilibre.

Agathe EVRARD

Sources :

- Cass. soc. 8-12-2021 n° 20-14.178 F-B
- Code du travail, articles L. 1261-1 et suivants (Chapitre détachement transnational des travailleurs)
- Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996.
-Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)
- « Exécution du contrat de travail à l'étranger : notion de dispositions impératives » de Wolfgang Fraisse.

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Rémunération variable et fixation unilatérale des objectifs par l'employeur : la preuve du caractère réalisable

La rémunération variable est en pratique régulièrement utilisée par les employeurs dans le but d'accroitre l'investissement et les performances de leurs salariés. En effet, de nombreux salariés sont aujourd'hui rémunérés de la façon suivante : une part de salaire fixe, qui sera à coup sur perçue et une part variable qui ne sera perçue que si les objectifs fixés en début d'exercice sont atteints, ou proratisée si les objectifs ne sont atteints que partiellement.

Avant une décision rendue par la haute juridiction le 22 mai 2001, chaque révision des objectifs devait faire l'objet d'un accord des parties. Mais désormais, l'employeur peut fixer unilatéralement les objectifs. Néanmoins, la jurisprudence a peu à peu encadré cette fixation. Dans un arrêt rendu le 15 décembre 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation a d'ailleurs apporté des précisions sur la preuve du caractère réalisable des objectifs par l'employeur. Avant d'étudier l'apport de cet arrêt et donc de nous attarder sur le caractère réalisable des objectifs, prenons le temps d'étudier la rémunération variable dans sa globalité, en observant les principes posés antérieurement.

Tout d'abord, il a été rappelé récemment que le mode de calcul et le montant de la prime variable doivent être fixés en début d'exercice en respectant un délai de prévenance suffisant à l'égard du salarié. *(Cass, Soc, 6 janvier 2021)*.

Une fois ces éléments fixés, l'employeur ne peut pas décider de revenir dessus en cours d'exercice. Les juges de la chambre sociale n'ont pas manqué de condamner au paiement du rappel de la prime variable un employeur ayant procédé à une telle modification *(Cass, Soc, 8 avril 2021)*.

Ensuite (et c'est le point qui attirera notre attention), les objectifs décidés par l'employeur doivent donc être sérieux et réalisables. Ce principe est acquis depuis bien longtemps, puisqu'il a été posé dans une décision de la chambre sociale de la Cour de cassation rendue le 12 décembre 1983. Par la suite, les juges ont également précisé que des objectifs, pour être réalisables, doivent notamment être compatibles avec le marché. Ainsi, on imagine sans difficulté que les résultats de l'entreprise ne suffisent pas à eux seuls à déterminer de nouveaux objectifs, mais que le contexte économique entourant l'activité doit être pris en compte (cela a son importance en période de crise sanitaire). C'est notamment au vu de ces éléments que, lors de leur révision, les objectifs ne peuvent pas considérablement évoluer. Par exemple, il n'est pas possible pour un employeur de demander à son salarié une augmentation de 100% du chiffre réalisé l'année précédente. De plus, l'employeur peut mettre en œuvre la clause de rémunération variable à la condition qu'il ait donné aux salariés les moyens d'accomplir les objectifs exigés. Les objectifs doivent donc être fixés par l'employeur en connaissance de cause.

La Cour de cassation, le 15 décembre 2021, vient rendre une décision relative au contentieux de la rémunération variable. En l'espèce, un employeur avait été condamné au rappel du paiement de la rémunération d'un de ses salariés. Il forme donc un pourvoi en cassation sur le moyen que le salarié doit prouver le caractère irréalisable des objectifs s'il souhaite remettre en cause le non-paiement de la prime.

La Cour de cassation vient débouter l'employeur de ses demandes et confirme ainsi la condamnation prononcée par les juges du fond.

Au visa de l'article 1353 du Code civil, les juges rappellent que « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et que réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

Selon la chambre sociale, la cour d'appel n'a donc pas inversé la charge de la preuve en exigeant de l'employeur qu'il fournisse des éléments permettant de mettre en évidence le caractère réalisable des objectifs.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Ainsi, si l'employeur n'est pas en mesure de prouver que les objectifs sont réalisables, il faut considérer qu'ils ne le sont pas. Cette décision, rendue en faveur des salariés est logique et vient renforcer l'encadrement de fixation unilatérale des objectifs par l'employeur. Celui-ci doit donc être vigilant au moment de cette fixation ou de la réévaluation desdits objectifs.

En définitive, la recherche de la performance est compréhensible, mais elle doit rester raisonnable.

Pierre-Louis RIGAUX

Sources :

- *LinkedIn, Post de Lorène DA COSAL sur la rémunération variable, Janvier 2022 ;*
- *Memento Francis Lefebvre, Droit social 2021 ;*
- *Lamy social, La fixation unilatérale des objectifs, Mis à jour en novembre 2021 ;*
- *Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1439 du 15 décembre 2021, Pourvoi n° 19-20.978.*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.