

## DANS CE NUMÉRO

### Les dernières nouveautés en matière d'épargne salariale

Pour inciter toujours plus d'entreprises et plus particulièrement les TPE/PME à se doter de dispositifs d'épargne salariale.

### Jurisprudence

Rappel du régime probatoire des heures supplémentaires

### Deadline

Report de la date butoir pour les salariés concernés en 2020

## LOI ASAP



## Les principales mesures d'épargne salariale de la Loi ASAP

Loi « ASAP » n° 2020-1525, 7 déc. 2020, JO 8 déc.

**La loi d'accélération et de simplification de l'action publique dite « loi ASAP » du 7 décembre 2020 comporte plusieurs dispositions visant à favoriser la mise en place de dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE et PEI). Voici les principales mesures à retenir :**

### 1/ Simplification et sécurisation des accords de branches d'épargne salariale :

Afin d'inciter les TPE/PME à mettre en place des dispositifs de participation et d'intéressement, la possibilité de négocier un accord de branche a été repoussée au 31/12/2021 et une procédure d'agrément administratif a été créée. Par ailleurs, la Loi ASAP simplifie l'adhésion à un accord de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés, grâce à la possibilité de mettre en place par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) un accord intéressement / participation / PEE / PEI de branche

### 2/ Une nouvelle organisation administrative pour le contrôle des dispositifs d'épargne salariale :

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021, la DIRECCTE aura une simple mission de contrôle de forme de l'accord et les organismes de recouvrement de la sécurité sociale auront un contrôle sur le fond. Cette nouvelle procédure de contrôle ne devra pas excéder 4 mois, tous délais confondus.

### 3/ Une nouvelle durée pour les accords d'intéressement : entre 1 et 3 ans :

Depuis du 9 décembre 2020 (soit au lendemain de la publication de la loi), toutes les entreprises peuvent conclure, des accords d'intéressement pour une durée entre 1 an et 3 ans. Il est prévu que le renouvellement par tacite reconduction portera sur la même durée que la durée initiale de l'accord.

### 4/ Possibilité de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) par décision unilatérale de l'employeur :

Désormais, peut être établi par DUE, sans représentation du personnel, un dispositif :

- PER (Plan d'épargne Retraite) Unique (PERU)
- PEE (Plan d'Epargne Entreprise) / PEI (Plan d'Epargne Interentreprises)



## Télétravail & COVID 19

La direction générale du travail a adressé, le 3 février, une nouvelle instruction aux services de l'inspection du travail pour renforcer l'accompagnement et le contrôle sur la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et le respect des mesures de prévention face au Covid.

Il est rappelé que lorsque les tâches sont « télétravaillables », elles doivent être « télétravaillées » pour éviter les interactions et l'exposition des salariés au risque de contamination. Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance.

Par ailleurs, la possibilité de permettre aux salariés d'être présents en entreprise une journée par semaine demeure, mais est soumise à la demande individuelle de chaque salarié afin de prévenir le risque d'isolement.

## Jurisprudence : Rappel du régime probatoire des heures supplémentaires

*Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 17-31.046, FP-P + R + I*

**En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il revient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, « des éléments suffisamment précis » quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir effectuées.**

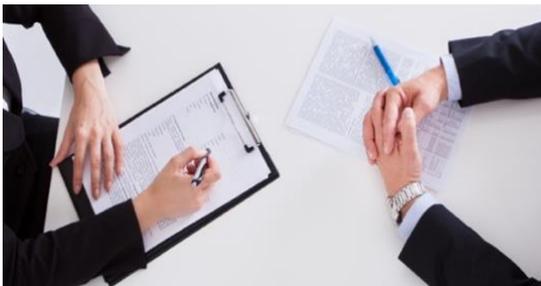
**Cela n'implique pas cependant que ce dernier soit tenu d'indiquer les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail.**

Ainsi, au terme de cet arrêt, la Cour de cassation réaffirme que si le salarié doit alléguer des faits nécessaires au succès de ses prétentions, la charge de la preuve des heures accomplies ne repose pas exclusivement sur lui.

Il doit simplement produire des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, les juges du fond étant tenus d'examiner les pièces produites par l'une et l'autre des parties, avant de décider, dans le cadre de leur pouvoir souverain, si le salarié a effectivement accompli des heures supplémentaires et, dans l'affirmative, de fixer la créance correspondante.

Ainsi, et afin d'éviter tout litige, particulièrement en période de télé travail ou pour les cadres qui ne sont pas en forfait jours, une réflexion devrait être menée sur les conditions de suivi par l'employeur des temps de travail effectif de ses salariés.

A défaut, les entreprises auront de grandes difficultés à démontrer l'inexistence des heures supplémentaires invoquées par le salarié.



## Deadline repoussée pour les entretiens professionnels de 2020

*Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020*

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la propagation du Covid-19, les entretiens professionnels obligatoires des salariés devant se tenir entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021 peuvent être reportés par les employeurs jusqu'au 30 juin 2021.