



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

Juillet – Août 2011

Actualité Juridique Sociale

Forfait-jours : le recadrage de la Cour de Cassation

La Cour de Cassation prend position sur la question de la validité des forfaits jours

L'organisation du temps de travail en forfait-jours n'est valide qu'à condition que l'accord collectif comporte des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées.

L'accord collectif doit ainsi garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers. Pour cela, il doit préciser les modalités de suivi de l'activité (autodéclaration, badgeage,...) et les durées maximales de travail (10h / jour, 48h / semaine).

Si l'accord collectif ne présente pas ces informations, le salarié pourra en contester l'application et obtenir un rappel d'heures supplémentaires. Il en va de même si l'accord présente des garanties suffisantes et que l'employeur ne réalise pas le suivi de la charge de travail et de l'amplitude horaire des journées travaillées.

Les employeurs sont ainsi invités à compléter les accords et dispositions conventionnelles qu'ils appliquent sous peine de contentieux pour rappels d'heures supplémentaires.

Cinq textes viennent compléter et conforter la décision de la Cour de Cassation sur les notions de durée de travail et de repos :

L'alinéa 11 du préambule de la constitution de 1946

L'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne

L'article L.3121-45 du Code du Travail

La Directive « temps de travail » 2003-88 CE du 4 novembre 2003

L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne

Source : Cass. Soc., 29 juin 2011, n°09-71.107 FS-PBRI

Transmission dématisée des attestations d'assurance chômage

A la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations chômage. Cette attestation doit actuellement être transmise sans délai par l'employeur à Pôle Emploi.

A compter du 1er janvier 2012, les employeurs de 10 salariés et plus transmettront directement par voie électronique cette attestation à Pôle

Emploi.

Un arrêté précise que cette transmission dématérialisée sera opérée :

- soit par dépôt de fichier provenant du logiciel de paie de l'employeur
- soit par saisie en ligne, par l'employeur sur le site internet de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr).

En retour, l'employeur recevra de Pôle Emploi l'attestation à remettre au salarié.

Source : arrêté du 14 juin 2011, Journal officiel du 22 juin 2011, p.10 614

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024223827&dateTexte=&categorieLien=id>



Modalités d'organisation des élections dans les TPE

Le décret du 30 juin précise les modalités d'organisation du scrutin visant à mesurer l'audience des organisations syndicales dans les TPE de moins de 11 salariés (conditions d'inscription des salariés sur les listes électorales, candidatures et opérations électorales).

L'électeur est inscrit, au titre de la branche dont il relève, sur la liste électorale de la région dans laquelle est située l'entreprise où il exerce. Les salariés sont répartis entre deux collèges : cadres et non-cadres.

La liste électorale est établie, pour chaque région, par un prestataire agissant pour le compte du Ministère du Travail. Le décret détaille également les informations nécessaires à la constitution du fichier ainsi que les modalités d'exercice du droit d'accès.

Cette liste peut être consultée dans les Unités Territoriales des DIRECCTE et sur le site du Ministère du Travail pendant 8 jours, à compter d'une date fixée par arrêté. Un recours gracieux peut être formulé devant la DIRECCTE dans un délai de 21 jours à compter de la date d'ouverture de consultation. Un recours en contentieux peut également être mis en œuvre dans les 10 jours suivant la décision de la DIRECCTE.

Les candidatures des organisations syndicales de salariés sont déposées auprès de la DIRECCTE ou du Ministère du Travail selon les statuts. Elles indiquent les branches où elles sont présentes. L'autorité administrative contrôle ensuite les candidatures et publie la liste des candidatures régionales 15 jours après expiration de la période de dépôt.

L'enregistrement des candidatures peut être contesté, devant le Tribunal d'Instance, par tout électeur ou mandataire au plus tard 10 jours après la publication des listes.

Pour ce qui concerne l'organisation du scrutin, ont été créées au niveau national et régional, des commissions des opérations de vote (chargée des opérations préparatoires, du déroulement du vote et de vérifier la conformité des circulaires déposées par les organisations). Un centre de traitement, mis en place par le prestataire du Ministère du Travail, est chargé de recueillir les votes électroniques et par correspondance.

Le dépouillement du vote électronique est réalisé en public, à la fin du jour du dépouillement du vote par correspondance. Les résultats sont présentés par région, par branche et par collège.

Source : D. n°2011-771 du 28 juin 2011, JO 30 juin.

Le passage à la retraite pour pénibilité

Les modalités du passage à la retraite pour pénibilité sont précisées par la CNAV dans une Circulaire du 7 juillet 2011.

Le salarié âgé de 60 ans peut bénéficier d'une retraite à taux plein si son état de santé est dégradé en raison du travail.

La retraite anticipée à raison de la pénibilité au travail est réservée aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Le taux d'incapacité doit être égal à au moins 20%, voire être compris entre 10 et 20%. Pour un taux compris entre 10 et 20%, le bénéficiaire de la retraite est soumis au fait que l'assuré apporte la preuve d'une exposition d'au moins 17 ans ainsi qu'à l'avis favorable d'une commission disciplinaire.

Afin d'éviter toute rupture de ressources entre revenus du travail et pensions de retraite, le formulaire de déclaration de rupture du contrat de travail ne sera adressé à l'assuré qu'au moment où il est certain que la retraite pour pénibilité sera attribué.

La date de départ de la retraite ne peut être ni antérieure au 1^{er} juillet, ni antérieure à 60 ans.

Source : Circulaire n° 2011/49 du 7 juillet 2011 - Caisse nationale d'assurance vieillesse



Jurisprudence

Justification des différences de traitement entre différents établissements d'une même entreprise

Un accord collectif d'entreprise ne peut introduire de différences de traitement entre des salariés d'établissements différents. Le principe « à travail égal salaire égal » est ainsi rappelé par deux arrêts du 8 juin 2011.

Source : Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-30.162

Les copies de l'agenda d'un salarié ne constituent pas, à elles seules, une preuve d'heures supplémentaires effectuées.

Le seul fait pour le salarié de produire les copies d'un agenda, non corroborées par des éléments extérieurs, ne permet pas de retenir l'existence d'heures supplémentaires.

La demande du salarié qui prend acte de la rupture de son contrat et invoque le non-paiement par l'employeur d'heures supplémentaires est considérée, par les juges du fond, comme une démission. Pour la Cour de cassation, les copies de l'agenda produites par le salarié n'étaient corroborées par aucun élément extérieur et étaient contredites par une attestation produite par l'employeur.

Source : Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208

La convention d'assurance chômage, signée le 6 mai dernier, a été agréée par arrêté du 15 juin.

Cette convention consolidée intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 (v. Bref social n° 15832 du 7 avril 2011). Elle est applicable du 1er juin 2011 au 31 décembre 2013.

La disposition principale de la nouvelle convention est la réduction automatique du taux des contributions d'assurance chômage des employeurs et des salariés, à effet du 1er janvier ou du 1er juillet de chaque année. Deux conditions doivent être réunies :

- un résultat d'exploitation des deux semestres précédents excédentaire d'au moins 500 millions d'€
- un niveau d'endettement égal ou inférieur à l'équivalent de 1,5 mois de contributions, calculées sur la moyenne des 12 derniers mois.

La réduction de la cotisation ne pourra dépasser chaque année 0,4 point. Cette disposition s'applique jusqu'au 31 décembre 2016.

La nouvelle convention et ses textes associés prévoient également quelques évolutions en matière d'indemnisation :

- la possibilité de cumuler intégralement une pension d'invalidité avec l'allocation chômage
- la fin du coefficient réducteur applicable à l'indemnisation des chômeurs saisonniers
- la prise en compte du report de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans et de l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans, conformément à la loi « retraite » du 9 novembre 2010. Une convention Pôle Emploi doit intégrer ces modifications.

Source : www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000024185654

www.wk-rh.fr/actualites/upload/agrements-convention-assurance-chomage-reglement-general-annexe-2011.pdf

Clause de non Concurrence et dispense de préavis

La clause de non-concurrence insérée au contrat s'applique sans délai dans le cas où l'employeur dispense le salarié de réaliser son préavis de licenciement. La contrepartie financière est donc exigible à la date du départ effectif du salarié.

Source : Cass. soc., 22 juin 2011, n°09-68.762

Enquête sur le travail dissimulé

Selon la Cour de Cassation, l'envoi d'un questionnaire recherchant des infractions de travail dissimulé aux salariés et anciens salariés d'un employeur, s'inscrit dans le cadre de lutte contre le travail dissimulé. Cette méthode est possible, à condition toutefois que l'agent de l'Urssaf puisse vérifier l'identité de la personne répondant.

Source : Cass. soc., 17 févr. 2011, n°10-14.388