

Actualité sociale

Janvier 2012

Textes législatifs et réglementaires

Nouveaux textes réglementaires

- **Aide à l'embauche d'un jeune:** *Décret n°2011-1971 du 26 décembre 2011* relatif à la prorogation du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2012 de l'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation instituée par le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 ; selon ce décret de mai 2011, les employeurs de moins de 250 salariés pouvaient demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans entre le 1er mars et le 31 décembre 2011 ayant pour effet d'augmenter le nombre de salariés employés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le décret du 26 décembre 2011 proroge ce dispositif jusqu'au 30 juin 2012
- **Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale:** *Décret n°2011-2086 du 30 décembre 2011* portant adaptation des modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale ; ce texte entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012 intègre désormais les heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul du coefficient de la réduction
- **Protection sociale complémentaire:** *Décret n°2012-25 du 9 janvier 2012* relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ; ce texte détermine les critères pour la définition du caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance et de retraite ouvrant droit à des exclusions d'assiette de cotisations de sécurité sociale au profit des entreprises participant à leur financement. Ainsi, le décret subordonne les exonérations de cotisations sociales patronales finançant les régimes de protection sociale complémentaire à l'obligation que ces régimes soient institués au sein de la branche professionnelle, de l'entreprise ou de l'établissement, à titre collectif et obligatoire. Il entre en vigueur le 12 janvier 2012 et ouvre une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2013 au cours de laquelle les régimes de protection sociale complémentaire ne respectant pas les conditions prévues par le présent décret continuent de bénéficier des exclusions d'assiette
- **Eclairage de sécurité:** *Arrêté du 14 décembre 2011* relatif aux installations d'éclairage de sécurité ; ce texte fixe les règles de conception et de mise en œuvre ainsi que les conditions d'exploitation et de maintenance de l'éclairage de sécurité des établissements qui disposent d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal

Conseil en Ressources Humaines

Groupe Finaxim, 29, rue Taitbout 75009 Paris Tél/ 01 44 63 19 20 Fax/ 01 45 26 24 83

www.finaxim.fr

SAS au capital de 40.000 €

RCS Nanterre 494162274 TVA: FR4149416227400018

Obligations et **responsabilités** des parties au contrat de travail

Preuve des heures supplémentaires

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (*Cass. soc., 7 déc. 2011, n°10-14156*).

En pratique, cette décision confirme la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation selon laquelle la preuve de l'accomplissement des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties, la production d'un décompte récapitulatif du temps de travail journalier qu'estime avoir réalisé le salarié est suffisant pour fonder une demande de celui-ci en paiement d'heures supplémentaires à laquelle l'employeur se doit de répondre.

Représentation salariale

Droit syndical

La désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui ont obtenu une légitimité électorale, soit en étant reconnus représentatifs dans les entreprises de moins de trois cents salariés, soit en ayant des élus au comité d'entreprise dans les autres entreprises ; qu'il en résulte que le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (*Cass. soc., 14 déc. 2011, n°11-14642*).

En pratique, en vertu de l'article L 2143-22 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, seul le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement et la qualité de représentant d'une section syndicale n'autorise pas cette désignation.

Sécurité, hygiène et santé

Obligation de sécurité de résultat

Il appartient à l'employeur de veiller, à raison de l'obligation de sécurité de résultat à sa charge, à la mise en oeuvre obligatoire des dispositifs de sécurité appropriés qui ne doit pas être laissée à la libre appréciation des salariés (*Cass. soc., 16 déc. 2011, n°10-26704*).

En pratique, l'employeur commet une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale en ne veillant pas à ce que ses ouvriers, qui travaillent à une hauteur de plus de 3 mètres, emportent et utilisent les dispositifs obligatoires de sécurité sur un chantier dont il connaissait les risques pour avoir évalué les travaux à réaliser avec le client ; peu importe que les moyens de protection collectif ou individuel aient été mis à disposition dans le véhicule ou dans le dépôt ou du caractère habituel des travaux, de leur courte durée et de l'expérience de la victime.

Conseil en Ressources Humaines

Groupe Finaxim, 29, rue Taitbout 75009 Paris Tél/ 01 44 63 19 20 Fax/ 01 45 26 24 83

www.finaxim.fr

SAS au capital de 40.000 €

RCS Nanterre 494162274 TVA: FR4149416227400018

Vie et rupture du contrat de travail

Convention collective

La clause d'une convention collective ne peut prévoir une résiliation de plein droit du contrat de travail en raison du classement du salarié dans une catégorie d'invalidité déterminée et dispenser en ce cas l'employeur de l'avis du médecin du travail (*Cass. soc.*, 7 déc. 2011, n° 10-15222).

En pratique, cette situation conduit à la nullité du licenciement même si c'est le salarié lui-même qui demande à bénéficier des dispositions de sa convention collective selon lesquelles « lorsqu'un salarié sera classé en invalidité de deuxième ou troisième catégorie, son contrat de travail sera résilié ».

Harcèlement moral

D'une part, la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à consommer le délit de harcèlement moral, d'autre part, la loi ne subordonne pas le délit à l'existence d'un rapport hiérarchique, ainsi, le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction (*Cass. Crim.*, 6 déc. 2011, n°10-82266).

Licenciement pour motif économique

La modification du contrat de travail refusée par le salarié justifie un licenciement pour motif économique dès lors que l'employeur caractérise l'existence, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartient, de difficultés économiques ou d'une menace pesant sur la compétitivité de ce secteur (*Cass. soc.*, 14 déc. 2011, n°10-11042 & 10-13922).

En pratique, lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, des licenciements économiques ne peuvent être justifiés par une mesure de réorganisation qu'à la condition que l'employeur établisse qu'elle a été effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relève l'entreprise en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi ; dès lors, l'employeur doit faire la preuve de ce que la modification du système de rémunération ne vise pas à une simple augmentation des profits ou à un renforcement du dynamisme de sa politique commerciale mais a réellement un objectif de sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe GENERALI auquel appartenait la société GPA (soit le secteur Vie) dont la pérennité, ainsi que celle des emplois est menacée.

Licenciement pour motif personnel

La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme (*Cass. soc.*, 7 déc. 2011, n°10-30222).

En pratique, c'est tout le licenciement qui est dépourvu de cause réelle et sérieuse et pas seulement l'irrégularité de procédure qui est sanctionnée lorsque la procédure de licenciement est conduite par le cabinet comptable de l'employeur alors que les lettres de convocation à l'entretien préalable et de notification du licenciement ont été signées par ce cabinet comptable.

Conseil en Ressources Humaines

Groupe Finaxim, 29, rue Taitbout 75009 Paris Tél/ 01 44 63 19 20 Fax/ 01 45 26 24 83

www.finaxim.fr

SAS au capital de 40.000 €

RCS Nanterre 494162274 TVA: FR4149416227400018

Le seul fait que le salarié n'ait pas, avant son détachement, exercé des fonctions effectives au service de l'employeur qui l'a détaché ne dispense pas celui-ci de son obligation d'assurer son rapatriement à la fin du détachement et de le reclasser dans un autre emploi en rapport avec ses compétences (*Cass. soc.*, 7 déc. 2011, n° 09-67367).

En pratique, il résulte de l'article L. 1231-5 du Code du travail que le salarié engagé par une société mère et mis à la disposition d'une filiale étrangère alors qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière doit néanmoins organiser son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions.

Notion de sanction disciplinaire

Ne constitue pas une sanction disciplinaire, le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers (*Ass. plén.*, 6 janv. 2012, n°10-14688).

En pratique, ne constitue donc pas une sanction disciplinaire, le retrait d'habilitation et le changement d'affectation lorsque ces mesures sont destinées à assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers alors même que les faits n'ont pas été qualifiés de fautifs par l'employeur ; en l'espèce, un conducteur s'est vu retirer son habilitation à la conduite sur des lignes de tramway en soirée à la suite d'un incident au cours duquel il eut conduit une rame à contresens de la circulation et a été affecté à la conduite d'une ligne d'autobus en journée alors même qu'il n'a fait l'objet d'aucune réprimande en raison de cet incident et qu'il n'en est pas résulté une modification de son contrat de travail mais seulement de ses conditions de travail.

Responsabilité civile contractuelle de l'employeur

Le salarié dont l'affectation n'est pas prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, peut engager une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle (*Cass. soc.*, 7 déc. 2011, n° 10-22875).

En pratique, l'employeur engage sa responsabilité civile contractuelle lorsque le salarié est victime d'une agression sur le territoire de la Côte d'Ivoire alors que sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en application de la législation des accidents du travail a été déclarée irrecevable, dès lors qu'elle établit qu'elle se trouvait du fait de son contrat de travail dans un lieu particulièrement exposé au risque, qu'elle avait, à plusieurs reprises, alerté son employeur sur l'accroissement des dangers encourus par les ressortissants français à Abidjan, lui demandant expressément d'organiser son rapatriement et un retour sécurisé en France et alors que l'employeur n'avait apporté aucune réponse à ses craintes exprimées s'étant contenté de faire état du lieu contractuel sans prendre en compte le danger encouru par elle et n'avait pris aucune mesure de protection pour prévenir un dommage prévisible.

Conseil en Ressources Humaines

Groupe Finaxim, 29, rue Taitbout 75009 Paris Tél/ 01 44 63 19 20 Fax/ 01 45 26 24 83

www.finaxim.fr

SAS au capital de 40.000 €

RCS Nanterre 494162274 TVA: FR4149416227400018