



Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Avril 2011

Retraite anticipée

Conditions de la retraite anticipée pour pénibilité précisées par décret :

Création d'un droit à la retraite anticipée pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente de travail d'au moins 20% au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail qui a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Les assurés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 10% pourront également bénéficier, sous certaines conditions, du droit à la retraite anticipée. Le demandeur devra avoir été exposé, pendant 17 ans, à des facteurs de risques professionnels et il devra exister un lien direct entre l'incapacité et cette exposition à des facteurs de risques.

Les facteurs de risques professionnels qui peuvent donner lieu à la retraite anticipée sont :

- Des contraintes physiques marquées
- Un environnement physique agressif
- Des contraintes liées à certains rythmes de travail

Ce dispositif s'appliquera aux retraites liquidées à partir du 01/07/2011.

Source : Décret n°2011-352, n° 2011-353, n°2011-354 du 30 mars 2011, arrêté du 30 mars 2011.

Les accords seniors

Une étude du ministère du travail analyse le contenu de 116 plans d'action ou accords d'entreprise en faveur de l'emploi des seniors. Le maintien dans l'emploi est le principal objectif des textes examinés, loin devant le recrutement.

En effet, à partir du 1^{er} Janvier 2010, les entreprises employant plus de 50 salariés doivent conclure un accord ou plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés sous peine d'une pénalité.

Une étude de la Dares dresse un premier bilan du contenu de ces textes, à travers un échantillon de 116 accords ou plans d'action sur 3 200 textes enregistrés par l'administration.

L'objectif général de la plupart des accords est le maintien dans l'emploi. Cet objectif est affiché par 113 textes qui visent à agir sur la proportion de salariés âgés dans l'entreprise ou à maintenir en emploi des salariés considérés comme âgés dans l'entreprise.

Seuls 13 textes fixent un objectif global de recrutement (notamment dans les entreprises de service). En effet, en période de crise économique, les entreprises se montrent beaucoup plus prudentes sur les perspectives de recrutements.

Deux domaines d'actions sont majoritairement choisis : " l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles " et le " développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ". Viennent ensuite " l'aménagement des fins de carrière ", " transmission des savoirs et tutorats ", " l'amélioration des conditions de travail ", et enfin " le recrutement ". Les outils de mise en œuvre des actions se rattachent principalement à la formation (DIF et VAE), aux entretiens et bilans, aménagement du temps de travail et suivi médical et ergonomique.

Accidents du travail : Application du Bonus/Malus

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a instauré un montant plancher pour les cotisations supplémentaires accident du travail afin de les rendre réellement dissuasives et d'accroître l'efficacité des mesures de prévention. Ce montant a été fixé à 1 000 € par un arrêté du 9 décembre 2010. Une circulaire détaille ces nouvelles mesures.

Procédure de cotisation supplémentaire

- Injonction de la Carsat** Lorsqu'une enquête administrative permet de constater un ou plusieurs risques exceptionnels dans un établissement, la Carsat (caisse de retraite et de santé au travail) peut délivrer une injonction pour intimer à l'employeur de mettre en place les mesures de prévention prescrites.
Pour inciter les entreprises à prendre ces mesures le plus vite possible, la cotisation AT est majorée de 25 % pendant une durée de 3 mois, le montant de la majoration ne pouvant être inférieur à 1 000 €.
- Non mise en conformité après injonction** Si l'employeur n'a pris aucune mesure, la cotisation supplémentaire est automatiquement portée à 50 % de la cotisation AT/MP pendant 6 mois (délai maximal réduit à 2 mois pour les chantiers temporaires).
- Persistance de la situation à risque** Si l'employeur persiste à ne pas prendre les mesures de prévention, dans les 6 mois suivant l'expiration du nouveau délai (2 pour les chantiers temporaires), le montant de la cotisation est automatiquement porté par la Carsat à 200 % de la cotisation normale.

Pénalisation immédiate en cas de récidive

Si dans un délai de 3 ans à compter de la date d'imposition de la cotisation supplémentaire, la Carsat constate au sein du même établissement l'absence ou l'insuffisance d'une mesure de prévention de même nature que celle qui a donné lieu à une première cotisation supplémentaire, l'employeur peut se voir de nouveau imposer une cotisation supplémentaire dont le montant ne peut être inférieur à 50 % (200% de la cotisation normale si dans un délai de 6 mois l'employeur n'a pas mis en place des mesures de prévention).

Répétition d'une situation particulièrement grave de risque exceptionnel

Si dans un délai de 6 mois à compter du premier constat d'une situation de risque exceptionnel ayant donné lieu à une injonction, la répétition de cette situation est constatée, la Carsat pourra imposer à l'employeur une cotisation supplémentaire sans injonction préalable. Exemple de risques : chute en hauteur, ensevelissement, incendie et explosion... (accidents du travail, maladies professionnelles graves ou mortelles).

Aides financières maximales de 25 000 €

Afin d'inciter les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 prévoit que **les Carsat peuvent accorder directement des subventions aux entreprises qui réalisent des actions de prévention.**

Ces aides s'adressent aux entreprises de moins de 50 salariés, qui n'ont pas de contrats de prévention en cours ou qui n'en ont pas eu depuis 2 ans, dans la limite de 25 000 €.

DIF

Droit individuel à la formation : protection contre le risque « accidents du travail » en cas de suivi d'une action de formation hors temps de travail

Dans le cadre de la protection sociale attachée au suivi d'une action de formation se déroulant en dehors du temps de travail dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), le ministre du Travail a précisé que le salarié bénéficiait du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (c. trav. art. L. 6323-15). En conséquence, la circonstance que le DIF soit exercé en dehors du temps de travail est sans incidence au regard du risque « accidents du travail ».

Nouveau barème des frais kilométriques pour 2011

Le barème des indemnités kilométriques à utiliser pour l'imposition des revenus de 2010 est modifié et relevé de 4,6 % par rapport au niveau retenu en 2009, indique une circulaire de la Direction générale des finances publiques (DGFiP) du 13 avril.

Ces barèmes fiscaux servent aussi de référence en matière sociale. L'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (v. Légis. soc. -F2- n°8688 du 14 avril 2006), prévoit que, lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique versée par l'employeur est réputée utilisée conformément à son objet – et donc exclue de l'assiette des cotisations – si elle ne dépasse pas les limites fixées par les barèmes kilométriques de l'administration fiscale.

Pour la fraction qui excède la déduction admise par l'administration, les indemnités forfaitaires ne peuvent être exclues de l'assiette des cotisations qu'à la condition que le salarié justifie de l'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles.

Le barème publié par l'administration fiscale prend en compte notamment les éléments suivants : la dépréciation du véhicule, les frais d'achat des casques et protections, les frais de réparation et d'entretien, les dépenses de pneumatiques, la consommation de carburant et les primes d'assurance.

Jurisprudence

Un arrêt de la Cour de Cassation du 6 avril 2011 (n°07-42935) vient de confirmer un arrêt de la Cour d'appel de Montpellier qui avait condamné un employeur à régler certaines sommes à titre d'heures supplémentaires et d'indemnité de repos compensateur.

La Cour d'appel avait effectivement constaté que la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motorcycle permettait de conclure avec les cadres dirigeants un forfait sans référence horaire à condition que leurs fonctions réelles le justifient. Toutefois, la convention collective exigeait que ce dispositif soit prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant. La Cour avait donc estimé que ce dispositif horaire était subordonné à une double exigence : l'existence impérative d'un document contractuel écrit et mentionnant les modalités d'exercice des responsabilités justifiant le forfait sans référence horaire. Ainsi l'employeur doit dans un document contractuel prévoir que les modalités d'exercice des responsabilités du salarié justifient le recours à un forfait horaire.

En conclusion il n'y a donc aucune automaticité et, à défaut de mention dans le contrat ou de document contractuel annexe qui détaille ces modalités de responsabilités, le forfait jour ne pouvait être appliqué. La rémunération au forfait d'un cadre dirigeant nécessite un contrat écrit.

Le fait de refuser à plusieurs reprises d'effectuer des heures supplémentaires constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le salarié est tenu d'exécuter les heures supplémentaires décidées par l'employeur, dans la limite du contingent légal (220 heures supplémentaires par an et par salarié) ou conventionnel applicable. Le refus du salarié, sans motif légitime, d'accomplir des heures supplémentaires pour effectuer un travail urgent, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Mais un précédent retard dans le paiement des heures supplémentaires, s'il a été exceptionnel et justifié par des circonstances particulières, n'est pas un motif légitime de refus de la part du salarié.

Cass. Soc., 9 févr. 2011, n°09-42582

Arrêt maladie : la retenue sur salaire lorsqu'il y a un délai de carence doit correspondre au temps exact de la cessation de travail.

Un salarié a un arrêt de travail de 12 jours à partir du samedi 10 février 2007. La convention collective applicable à son entreprise prévoit le versement d'un complément de salaire après un délai de carence de trois jours. Selon l'employeur, il y avait donc lieu d'opérer une retenue sur salaire pour le samedi 10, le dimanche 11 et le lundi 12 février.

Un calcul rejeté par la Cour de cassation. Lorsque l'employeur n'est tenu d'indemniser le salarié qu'après un délai de carence, le nombre de jours non indemnisés doit correspondre aux jours de travail perdus.

Ainsi par exemple, si un salarié effectue 7 heures par jour du lundi au vendredi et a un arrêt de travail d'une semaine à compter du samedi 12 mars 2011 (mois comprenant 23 jours de travail), la retenue, pour un délai de carence conventionnel de 3 jours, sera égale à 1/23^e du salaire mensuel. En effet, dans le délai de carence il n'y a qu'un jour de travail (le lundi 14 mars).

Autrement dit, pour calculer le délai de carence, tous les jours comptent. En revanche pour calculer la retenue sur salaire, on ne peut déduire que les jours d'absences qui auraient dû être travaillés.

Cass. Soc., 26 janv. 2011, n°08-45.204

Harcèlement moral du fait d'un tiers.

Le fait que l'auteur des faits de harcèlement moral soit un tiers à l'entreprise ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité, qu'il tienne de son obligation de sécurité de résultat, dès lors qu'il avait chargé ce tiers d'une mission lui permettant d'exercer une autorité de fait sur les salariés. En l'espèce, l'employeur avait demandé à l'auteur du harcèlement de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable du restaurant et son équipe.

Cass. Soc., 1er mars 2011, n°09-69.616

Printemps de l'emploi

Dans le cadre des actions partenariales menées par la Maison Commune Emploi-Formation, la Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale de l'Ariège a été désignée, comme l'an passé, comme chef de file pour l'organisation du « Printemps de l'Emploi » 2011.

Ce dernier se déroulera en fait **le 21 juin prochain (jour de l'été) à l'Espace Olivier Carol à Foix de 9 à 16h.**

Son objectif est de rassembler les entreprises ayant des projets de recrutement et les demandeurs d'emploi ou salariés à la recherche de nouvelles opportunités.

Ce salon permet aux différents visiteurs d'entrer en contact avec des chefs d'entreprises, en quête de nouveaux collaborateurs, ainsi que de rencontrer des organismes de formation mais aussi des institutions liées à l'emploi et au développement économique, par ailleurs partenaires de cette manifestation comme l'UT de la DIRECCTE, Pôle-Emploi, l'UPAP, la Chambre de Métiers de l'Ariège, la Chambre d'Agriculture ...

Soirée de l'innovation

Dans le cadre du Réseau pour l'accès de l'Innovation Des Entreprises Rurales (RIDER), **une soirée de l'innovation qui aura pour objet les RH : « nouvelles approches pour recruter et fidéliser son personnel »** sera organisée le **26 mai 2011 à 18H30** au syndicat mixte du pays Couserans, CHAC château de Rozés 09190 Saint Lizier.

Pour toute information n'hésitez pas à nous contacter.

Pour plus d'informations, nous contacter :

Lise Theil
Chargée de Mission Emploi RH
Chambre de Commerce et d'Industrie
Territoriale de l'Ariège
05.61.02.03.44
l.theil@ariego.cci.fr



Chambre de Commerce et
d'Industrie de l'Ariège
www.ariego.cci.fr

