



Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Octobre 2011

Egalité professionnelle : Les obligations de l'employeur

Les obligations de l'employeur précisées par le décret du 7/7/11

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a institué une véritable obligation de négociation, les entreprises d'au moins 50 salariés devant élaborer un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de l'égalité hommes / femmes. Le décret du 7 juillet 2011 précise le contenu de l'accord ou du plan d'action et définit les modalités de contrôle. **Les entreprises d'au moins 50 salariés, non couvertes par un accord collectif, un accord ou même plan d'action, au 1^{er} janvier 2012, devront s'acquitter d'une pénalité de 1 % de leur masse salariale.**

Chaque année, les entreprises doivent engager des négociations portant sur "les objectifs de progression et les actions leur permettant de les atteindre". **Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'accord ou le plan devra porter sur au moins trois domaines visés par le code du travail** : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération, articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale. **Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les objectifs retenus ne peuvent porter que sur deux de ces domaines.** Ces objectifs devront être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Source : Décret 2011-822 du 7/07/2011

Obligation de revitalisation

L'Etat a 3 mois pour imposer à l'entreprise de revitaliser le bassin d'emploi

Une entreprise de 1 000 salariés qui procède à un plan de licenciement économique collectif peut être contrainte d'engager des mesures de revitalisation lorsque la suppression d'effectif affecte gravement le bassin d'emploi dans lequel elle est implantée. C'est au Préfet d'évaluer l'impact du licenciement et de décider si l'entreprise doit mettre en œuvre un plan de revitalisation. Depuis le 10 septembre 2011, le Préfet dispose d'un délai de 3 mois pour se prononcer (contre 1 mois auparavant). Ce délai court à compter de la notification du projet de licenciement à l'administration. Le fait que le Préfet demande à l'entreprise une étude d'impact social et territorial ne proroge pas ce délai.

Source : Décret 2011-1071 du 7/09/2011

Entrée en vigueur de la carte bleue européenne

La carte bleue européenne est officiellement entrée en vigueur le 8 septembre 2011.

La réforme relative à l'immigration a créé pour les étrangers hautement qualifiés un nouveau titre de séjour temporaire : la carte bleue européenne. Elle permet l'exercice d'une activité professionnelle pour les étrangers bénéficiant d'un contrat de travail d'au moins un an avec certaines conditions de diplôme et de rémunération.

Source : Décret 2011-1049 du 6/09/2011

Saisine du Conseil de Prud'hommes

Fin de la gratuité

Il est instauré une nouvelle contribution qui servira à financer l'aide juridique à compter du 1^{er} octobre 2011. A partir de cette date, tout plaignant, employeur comme salarié, devra s'acquitter d'un timbre fiscal de 35 € lors de toute action intentée devant le Conseil des Prud'hommes ou le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

Source : Décret 2011- 1202 du 28/09/2011

Contrat Initiative Emploi - Contrat Unique d'Insertion

Les nouvelles modalités de l'aide de l'Etat

A compter du 19/09/2011, le montant de l'aide de l'Etat en Région Midi-Pyrénées pour les CIE est déterminé comme suit :

- 30 % pour une durée de convention de 9 mois si l'employeur s'engage à mettre en œuvre un parcours qualifiant ou s'il recrute directement en CDI, et 6 mois dans les autres cas. Le public bénéficiaire comprend :
 - les jeunes de moins de 26 ans en CIVIS, résidant en Zone Urbaine Sensible ou en Zone de Revitalisation Rurale,
 - les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 50 ans justifiant de 12 mois d'inscription à Pôle Emploi au cours des 24 derniers mois,
 - les demandeurs d'emploi de longue durée justifiant de 24 mois d'inscription à Pôle Emploi au cours des 36 derniers mois,
 - les bénéficiaires du RSA dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens signées avec les Conseils Généraux.
- Ce taux de prise en charge correspond pour l'employeur à une aide calculée sur la base du SMIC horaire brut (pour une durée minimale de 20 h hebdomadaires).

Source : Arrêté du 15/09/2011 de la Préfecture de Région Midi-Pyrénées

Accident du travail

Limitation de l'indemnisation complémentaire

Les accidents survenus sur une voie non ouverte à la circulation publique (voie privée, chantier, entreprise, ...) ne permettent pas à la victime de réclamer une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité Sociale versée au titre de l'accident du travail. Le Conseil Constitutionnel valide le fait de limiter l'indemnisation complémentaire au seul cas où l'accident du travail survient lors d'un accident de la circulation sur une voie ouverte à la circulation publique.

Source : Décision du Conseil Constitutionnel du 23/09/2011

Jurisprudence

Reprise d'ancienneté sur le bulletin de paie

La Cour de Cassation a considéré que pour calculer l'indemnité de licenciement et comptabiliser l'ancienneté, il fallait s'attacher au bulletin de paie qui tenait compte de l'ancienneté acquise auprès d'un précédent employeur, ce qui valait présomption de reprise de l'ancienneté. La Cour d'Appel devait s'en tenir à cette présomption et simplement rechercher si l'employeur apportait la preuve contraire.

Source : Cassation Sociale – Arrêt n°09-72054 du 21 septembre 2011

Adhésion à la CRP vaut renoncement au reclassement

Un poste de reclassement proposé à un salarié dans le cadre d'un projet de licenciement économique, redevient disponible à partir du moment où le salarié adhère à la convention de reclassement personnalisée. Le salarié ne peut alors reprocher à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement.

Cette solution devrait être identique dans le cas de l'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle qui remplace la CRP depuis le 1^{er} septembre 2011.

Source : Cassation Sociale n° 10-23703 du 28 septembre 2011)

Interruption de l'ancienneté au jour de la prise d'acte

A la prise d'acte de la rupture par le salarié, le contrat de travail cesse immédiatement. Dans l'hypothèse où la prise d'acte est finalement jugée justifiée, c'est à cette date de la prise d'acte qu'il convient de se situer pour évaluer l'ancienneté du salarié et calculer son indemnité de licenciement.

Source : Cassation Sociale n°09-67510 du 28 septembre 2011

Agenda

- **Le 17 novembre 2011 de 8h30 à 10h00**, à l'IFCAP (09000 St Paul de Jarrat), **Information Juridique et sociale**, animée par Maître Christau

Cabinet CAPSTAN.

Contact : Lise THEIL – Tél 05.61 02 03 44 – Mél : l.theil@ariego.cci.fr

- **Le 06 Décembre 2011 de 9h00 à 13h00, Forum de l'Emploi**, rencontre entre employeurs ayant des projets de recrutement et demandeurs d'Emploi. Lieu : salle Paul Dardier à Mirepoix (09)

Inscriptions et renseignements : Stéphanie BRUALLA P2TPRO- Tél : 05 61 04 44 30
mél : sbrualla@paysdolmes.org

- **Mercredi 13 Décembre 2011, de 8h30 à 10h30**, à l'IFCAP, Rencontre Petit déjeuner **La réforme de l'alternance**, animée par la CCIT, la DIRECCTE, Pôle emploi ...

Contact : Lise THEIL – Tél : 05.61 02 03 44 – Mél : l.theil@ariego.cci.fr



Fonds Social Européen



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