



Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Juin- Juillet 2011

Déclaration d'embauche simplifiée

Le décret du 18 juin fusionne la Déclaration Préalable A l'Embauche (D.P.A.E) et la Déclaration Unique d'Embauche (D.U.E)

Applicable dès le 01 août 2011, cette nouvelle déclaration permettra d'effectuer plusieurs formalités :

- l'immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale, s'il s'agit d'un salarié non agricole
- l'immatriculation du salarié à la C.P.A.M. ou à la M.S.A.
- l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail (salarié non agricole)
- la demande d'examen médical d'embauche
- la déclaration destinée à l'affiliation des salariés agricoles aux institutions de retraite complémentaire

La nouvelle D.P.A.E. devra être adressée à l'U.R.S.S.A.F. ou à la M.S.A. soit par voie électronique, au moyen d'un formulaire (dont le modèle sera fixé par arrêté) ou envoyé par télécopie ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le décret précise que lors de l'embauche, l'employeur devra remettre au salarié une copie de la déclaration ou de l'accusé de réception.

Source : Décret n° 2011-681 du 16 juin 2011 JO n° 0140 du 18 juin

Lutte contre le travail illégal

Publication au JO du 17 juin, de la loi relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, adoptée le 11 mai par le Parlement

Sont ainsi transposées trois directives européennes : la directive « carte bleue européenne » du 25 mai 2009, la directive « sanction » du 18 juin 2009 et la directive « retour » du 16 décembre 2008.

La loi renforce la lutte contre le travail illégal, notamment en prévoyant le remboursement de certaines aides publiques à l'emploi, à la formation professionnelle et à la culture perçues l'année précédant l'établissement du procès-verbal, ou en permettant la fermeture administrative provisoire dans certains cas.

Elle alourdit également les sanctions encourues par les employeurs recourant à des étrangers sans titre et les éventuels donneurs d'ordre, désormais coresponsables.

Source : Loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, JO du 17 juin

Législation et réglementation

Dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises

Suite aux préconisations du sénateur Bruno RETAILLEAU exposées dans un rapport sur le développement des entreprises de taille intermédiaire, une circulaire du Premier Ministre crée un dispositif organisant des dates communes d'entrée en vigueur des normes propres aux entreprises.

Cette mesure vise l'ensemble des textes réglementaires concernant les entreprises (ordonnances, décrets et arrêtés) qui paraîtront au Journal Officiel à compter du 01 octobre 2011.

Ce dispositif comporte un mécanisme de mise en place d'au moins 2 mois à compter de la date de publication. Cette durée sera adaptée selon deux critères :

- L'objet du texte
- La complexité du texte

Les dates d'entrée en vigueur ainsi établies devront correspondre à l'une des deux échéances, soit celle du 1^{er} janvier, soit celle du 1^{er} juillet de chaque année.

Toutefois, une dérogation à cette mesure est possible en « raison d'une force particulière » (appréciée par le Commissaire à la Simplification placé auprès du Secrétaire Général du Gouvernement). Les dérogations permettront notamment d'assurer le respect d'une échéance pour la mise en œuvre d'une disposition légale ou la transposition d'une directive communautaire ou encore pour faire entrer en vigueur sans délai des mesures favorables aux entreprises.

La publicité et la mise à jour en continu de la liste des textes, entrant en vigueur à chaque échéance prédéterminée seront assurées sur Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>) pour permettre entre autres aux entreprises d'avoir facilement accès à l'ensemble des modifications programmées de leur environnement réglementaire.

Source : Circulaire Premier ministre du 23 mai 2011, JO 24 mai p. 8937

Actualisation de l'aide au contrat de professionnalisation de Pôle Emploi

Pôle Emploi actualise son aide au contrat de professionnalisation

L'aide Forfaitaire à l'Employeur (A.F.E.) de Pôle Emploi est accordée pour favoriser les embauches de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation. Les modalités d'attribution de cette aide viennent de s'aligner sur celles de la nouvelle aide de l'Etat pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Les nouvelles modalités sont entrées en vigueur le 17 mai 2011 : l'aide est toujours destinée aux demandeurs d'emploi inscrits de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion, elle reste plafonnée à 2 000 € pour un même contrat de professionnalisation. Mais désormais, l'aide est versée en deux fois : 1 000 € à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution de l'action de professionnalisation et 1 000 € à l'issue du 10^{ème} mois.

Elle est versée sous réserve que :

- l'action de professionnalisation soit en cours à chaque échéance,
- l'employeur envoie dans les trois mois suivant chaque échéance une déclaration attestant de la poursuite de cette action,
- l'employeur soit à jour du versement de ses cotisations et contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Source : Délib. PE n°2011-18 du 24 mai 2011, BOPE n°50 du 1er juin

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 (auto-déclaration, 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 dématérialisée 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 bénéfice 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

Réserver les emplois saisonniers aux enfants du personnel est discriminatoire

Le fait de réserver de manière exclusive des offres d'emplois pour les enfants du personnel constituent une discrimination en raison de la situation de famille. Fait rappelé dans un communiqué du 18 mai du Défenseur des Droits qui a succédé le 1er mai 2011 à la HALDE.

Source : Délibération n° 2005-50 du 17/10/2005 - Code du travail, article L. 1132-1

S'approprier des documents professionnels avant tout litige n'est pas un délit

La jurisprudence admet qu'un salarié puisse produire, à l'occasion d'un procès prud'homal, des documents appartenant à l'entreprise, à la double condition :

- qu'il les ait obtenus dans l'exercice de ses fonctions
- que leur production devant le juge soit strictement nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale

C'est en ce sens que l'arrêt du 16 juin 2011 établit que ne commet ni vol ni abus de confiance, la salarié avisé d'un projet de licenciement, qui transfère des documents sur son ordinateur personnel en vue d'assurer sa défense dans le cadre d'une future instance prud'homale.

Source : Cass. Crim, 16 juin 2011, n° 10-85.079 FS-PBRI

Rédaction du contrat à durée déterminée

Il résulte des articles L.1242-12 et L.1245-1 du Code du Travail que l'absence de mention du montant de la rémunération et de ses différentes composantes ne peut entraîner la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Source : Cass. Soc., 16 février 2011, n° 09-67.607 F-D

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

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

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



Fonds Social Européen

