

Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Novembre 2011



Apprentissage

Faciliter l'accueil d'apprentis par l'assouplissement des conditions requises

La durée minimale d'expérience requise pour être maître d'apprentissage diminue à compter du 28 octobre 2011 (code du travail art. R. 6223-24 modifié). Le but est de faciliter, pour l'employeur, l'accueil

d'apprentis en augmentant le nombre potentiel de maîtres d'apprentissage.

Ainsi, une personne peut désormais exercer la fonction de maître d'apprentissage lorsqu'elle justifie de l'une des conditions d'expérience professionnelle :

- 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti (au lieu de 3 ans jusqu'à présent) pour les personnes qui ont par ailleurs un diplôme ou un titre relevant de ce domaine professionnel et d'un niveau équivalent ou supérieur à la qualification visée;

- 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (au lieu de 5 jusqu'à présent), sous réserve de justifier par ailleurs d'un niveau de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion;

- 3 ans d'activité professionnelle en relation avec le diplôme ou le titre préparé (au lieu de 5 jusqu'à présent), sous réserve d'avoir reçu l'avis favorable de l'autorité pédagogique de référence (recteur généralement).

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante (code du travail. art. L. 6314-1) ne sont pas comptabilisés dans la durée d'expérience requise.

Source : Décret 2011-1358 du 25 octobre 2011, JO du 27

Licenciement économique

Agrément de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), venu remplacer le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé, permet aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier d'un accompagnement renforcé et personnalisé favorisant un retour à l'emploi (code du travail. art. L. 1233-65). Les partenaires sociaux ont négocié une convention qui définit les conditions et les modalités d'application du CSP (convention du 19 juillet 2011 relative au CSP).

Cette convention vient d'être agréée, ce qui rend son contenu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés relevant de l'assurance chômage (voir code du travail. art. L. 5422-13). La convention est entrée en vigueur le 1er septembre 2011 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013. En pratique, le CSP s'applique aux procédures de licenciement économique engagées depuis le 1er septembre 2011. Pour la date d'engagement, il convient de se référer, selon le type de procédure de licenciement économique, à la date de l'entretien préalable au

licenciement ou à la date de présentation de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel.

Arrêté du 6 octobre 2011, JO du 21

Cellule de reclassement

L'Etat cesse de contribuer au fonctionnement des cellules de reclassement

Dans une instruction du 21 octobre 2011, l'administration annonce qu'elle met fin au financement public des cellules de reclassement. Pour mémoire, ces cellules sont des structures d'accompagnement mises en place dans le cadre de licenciements économiques collectifs. L'administration justifie ce désengagement par le fait que, suite à la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), certaines des missions habituellement confiées aux cellules de reclassement sont censées être prises en charge par Pôle Emploi et ses sous-traitants. Une aide reste envisageable, mais uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire lorsque le licenciement revêt une telle ampleur que Pôle Emploi et les opérateurs privés de placement ne parviennent plus à faire face à l'afflux de bénéficiaires potentiels du CSP. Ce sera alors à la DGEFP de décider si l'État doit participer aux frais de fonctionnement de la cellule, sur avis du DIRECCTE. En tout état de cause, les pouvoirs publics assumeront leurs engagements financiers pour les conventions de cellules de reclassement déjà engagées.

Instr. DGEFP 2011-24 du 21 octobre 2011

Pénibilité du travail

La pénalité de 1 % liée à la pénibilité du travail devra être payée à l'URSSAF

À compter du 1er janvier 2012, les employeurs d'au moins 50 salariés dont au moins la moitié des salariés est exposée à certains facteurs de risques professionnels devront s'être dotés d'un accord ou d'un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité. À défaut, ils devront acquitter une pénalité financière égale au plus à 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concernés (c. séc. soc. art. L. 138-29 et D. 138-26). En pratique, cette pénalité sera appliquée au terme d'une procédure ayant pour origine une mise en demeure de l'inspecteur du travail, enjoignant à l'employeur de se mettre en conformité dans un délai de 6 mois (c. séc. soc. art. R. 138-34 et R. 138-35). À l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le DIRECCTE décide s'il y a lieu ou non d'appliquer la pénalité et, si oui, de son montant (au plus 1 %) (c. séc. soc. art. R. 138-36).

Calcul des effectifs : Sont visées par l'obligation de négocier un accord ou de conclure un plan d'actions de prévention de la pénibilité :

- toutes les entreprises du secteur privé et certaines du secteur public qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés. L'effectif d'une entreprise apprécié au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois doivent être pris en compte. Dans ce calcul, entrent en compte les salariés : en CDI à temps plein ; en CDD, intermittents au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un autre salarié) ; à temps partiel, au prorata de leur temps de travail ; mis à disposition par une entreprise extérieure au prorata de leur temps de présence, à condition d'être présents dans l'entreprise et d'y travailler depuis au moins 1 an. Enfin, chaque travailleur à domicile compte pour un équivalent temps plein.

Calcul de la proportion de salariés exposés : Parmi ces entreprises ou groupes, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés par le code du travail (c. trav. art. D. 4121-5). S'agissant des groupes, l'administration explique que cette proportion de 50 % s'apprécie entreprise par entreprise. Elle rappelle qu'il convient en revanche d'apprécier l'effectif en cumulant celui de chaque entreprise.

Les salariés exposés : Il est de la responsabilité de l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés à un facteur de risque de pénibilité. Il la consigne dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il n'a pas à attendre le 1er janvier 2012 pour procéder à l'identification des salariés exposés. Cela passe notamment par celle des postes de travail

impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs. Pour repérer ces postes, l'employeur s'appuie, entre autres documents, sur son document unique d'évaluation des risques professionnels. L'administration donne aussi son éclairage sur le cas particulier des salariés temporaires et des travailleurs des entreprises extérieures.

Le ministère du travail a mis en place un espace internet destiné à assister les entreprises dans leur démarche de prévention de la pénibilité : seuils, élaboration d'un accord ou d'un plan d'actions, fiches sur les facteurs de risque, etc. ([http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.h \[...\]](http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.h [...])).

Décrets 2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011, JO du 9. Circ. DGT 2011-8 du 28 octobre 2011

Chômeurs âgés de 60 ans

Allocation transitoire de solidarité (ATS)

Entrée en vigueur le 4 novembre 2011, **l'allocation transitoire de solidarité (ATS) est destinée aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans ayant suffisamment cotisé pour la retraite sans en avoir l'âge légal**. Cette allocation se substitue partiellement à l'allocation équivalent

retraite (AER) supprimée en janvier 2011.

Création à titre exceptionnel de l'allocation transitoire de solidarité (ATS) : Elle est versée, sous conditions, aux demandeurs d'emploi nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 pour lesquels les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite ont pu créer, de manière imprévue, un défaut d'allocation entre leur période d'indemnisation chômage et la liquidation de leurs droits à la retraite. L'allocation transitoire de solidarité est gérée par le Pôle Emploi. La demande de paiement de l'allocation devra être déposée au plus tard le 31 décembre 2014.

Conditions d'attribution : L'ATS est attribuée aux chômeurs nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 qui remplissent les conditions suivantes : être indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à la date du 10 novembre 2010 ; avoir atteint au moins l'âge de 60 ans à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ; ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ; justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension vieillesse à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage. Pour bénéficier de l'allocation, le demandeur doit justifier de conditions de ressources à ne pas dépasser, variable selon la situation familiale de l'intéressé.

Hausse du SMIC en décembre

Le SMIC va augmenter au 1er décembre 2011

En principe, le SMIC augmente maintenant chaque 1er janvier. Mais lorsque l'inflation a augmenté d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC, une revalorisation doit intervenir en cours d'année (code du travail. art. L. 3231-5). Le rythme de progression du taux d'inflation de référence (+ 2,1 % de novembre 2010 à novembre 2011) a donc pour conséquence une revalorisation du SMIC, qui interviendra au 1er décembre 2011. **Le SMIC horaire est donc passé de 9 euros à 9,19 euros, soit 1 393,82 € brut par mois contre 1365.00€ précédemment** (SMIC mensuel base 35 h).

Communiqué de presse de la DGT du 10 novembre 2011

Jurisprudence

Retirer une délégation de signature modifie le contrat de travail

Un salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur après s'être vu retirer la délégation générale de signature dont il bénéficiait. Pour la Cour de cassation, ce retrait constitue une modification du contrat de travail. L'accord du salarié était donc nécessaire, même si cette modification avait le caractère d'une sanction disciplinaire. La Cour de cassation rappelle que la modification à titre disciplinaire du contrat de travail du salarié ne peut lui être

imposée. Dès lors, l'employeur qui n'obtient pas l'accord du salarié doit choisir une autre sanction, adaptée à la faute reprochée qui, soit ne nécessite pas l'acceptation du salarié, soit est agréée par celui-ci ou renoncer à sanctionner le salarié.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 10-19001 FSPB

Clause de non-concurrence inscrite dans le contrat de travail d'un VRP

Le salarié qui se voit interdire de concurrencer son ancien employeur sur une zone géographique plus large que celle prescrite par la convention collective applicable à l'entreprise a le choix : **demander la nullité de cette clause ou la réduction de son champ d'application.**

En l'espèce, l'ancien employeur d'un VRP a saisi les juges en invoquant le non-respect de la clause de non-concurrence qui était inscrite dans son contrat de travail. Or, selon le salarié, cette clause était nulle car elle était plus contraignante que l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 (ANI). Il n'avait donc pas à le respecter. L'ANI de 1975 dispose que l'interdiction de concurrence est limitée aux secteurs et aux catégories de clients que le VRP était chargé de visiter au moment de la rupture de son contrat de travail. Celui-ci prévoyait un champ d'application de l'interdiction de concurrence plus large. La clause en question était donc bel et bien nulle, à savoir inapplicable. Le salarié a une option face à une telle clause : soit il demande aux juges d'en réduire le champ d'application pour le ramener à celui prévu par la convention collective applicable à l'entreprise ; soit il demande sa nullité. Dans le premier cas, il doit respecter l'interdiction de concurrence dans la zone prévue par la convention collective et donc se voir verser la contrepartie financière. Dans le second cas, il est libéré de toute obligation et l'employeur n'a pas à lui payer la contrepartie financière.

Cass. soc. 12 octobre 2011, n° 09-43155 FSPB

Pas de limite dans le temps des CDD saisonniers

Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu afin de pourvoir un emploi à caractère saisonnier (code du travail, art. L. 1242-2). L'employeur peut conclure des CDD successifs avec le même salarié pour un emploi saisonnier sans limite de temps au-delà de laquelle une relation de travail globale à durée déterminée s'instaurerait. A ce titre, un salarié employé chaque année pendant 16 ans durant la période de mi-juillet à mi-septembre, en qualité de saisonnier pour le conditionnement du maïs doux, ne peut pas obtenir la requalification en CDI de sa succession de contrats saisonniers renouvelés systématiquement jusqu'à ce que l'employeur mette fin à cette collaboration.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 09-43205 FSP

Agenda

• **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

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

Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Novembre 2011



Apprentissage

Faciliter l'accueil d'apprentis par l'assouplissement des conditions requises

La durée minimale d'expérience requise pour être maître d'apprentissage diminue à compter du 28 octobre 2011 (code du travail art. R. 6223-24 modifié). Le but est de faciliter, pour l'employeur, l'accueil

d'apprentis en augmentant le nombre potentiel de maîtres d'apprentissage.

Ainsi, une personne peut désormais exercer la fonction de maître d'apprentissage lorsqu'elle justifie de l'une des conditions d'expérience professionnelle :

- 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti (au lieu de 3 ans jusqu'à présent) pour les personnes qui ont par ailleurs un diplôme ou un titre relevant de ce domaine professionnel et d'un niveau équivalent ou supérieur à la qualification visée;

- 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (au lieu de 5 jusqu'à présent), sous réserve de justifier par ailleurs d'un niveau de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion;

- 3 ans d'activité professionnelle en relation avec le diplôme ou le titre préparé (au lieu de 5 jusqu'à présent), sous réserve d'avoir reçu l'avis favorable de l'autorité pédagogique de référence (recteur généralement).

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante (code du travail. art. L. 6314-1) ne sont pas comptabilisés dans la durée d'expérience requise.

Source : Décret 2011-1358 du 25 octobre 2011, JO du 27

Licenciement économique

Agrément de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), venu remplacer le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé, permet aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier d'un accompagnement renforcé et personnalisé favorisant un retour à l'emploi (code du travail. art. L. 1233-65). Les partenaires sociaux ont négocié une convention qui définit les conditions et les modalités d'application du CSP (convention du 19 juillet 2011 relative au CSP).

Cette convention vient d'être agréée, ce qui rend son contenu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés relevant de l'assurance chômage (voir code du travail. art. L. 5422-13). La convention est entrée en vigueur le 1er septembre 2011 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013. En pratique, le CSP s'applique aux procédures de licenciement économique engagées depuis le 1er septembre 2011. Pour la date d'engagement, il convient de se référer, selon le type de procédure de licenciement économique, à la date de l'entretien préalable au

licenciement ou à la date de présentation de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel.

Arrêté du 6 octobre 2011, JO du 21

Cellule de reclassement

L'Etat cesse de contribuer au fonctionnement des cellules de reclassement

Dans une instruction du 21 octobre 2011, l'administration annonce qu'elle met fin au financement public des cellules de reclassement. Pour mémoire, ces cellules sont des structures d'accompagnement mises en place dans le cadre de licenciements économiques collectifs. L'administration justifie ce désengagement par le fait que, suite à la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), certaines des missions habituellement confiées aux cellules de reclassement sont censées être prises en charge par Pôle Emploi et ses sous-traitants. Une aide reste envisageable, mais uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire lorsque le licenciement revêt une telle ampleur que Pôle Emploi et les opérateurs privés de placement ne parviennent plus à faire face à l'afflux de bénéficiaires potentiels du CSP. Ce sera alors à la DGEFP de décider si l'État doit participer aux frais de fonctionnement de la cellule, sur avis du DIRECCTE. En tout état de cause, les pouvoirs publics assumeront leurs engagements financiers pour les conventions de cellules de reclassement déjà engagées.

Instr. DGEFP 2011-24 du 21 octobre 2011

Pénibilité du travail

La pénalité de 1 % liée à la pénibilité du travail devra être payée à l'URSSAF

À compter du 1er janvier 2012, les employeurs d'au moins 50 salariés dont au moins la moitié des salariés est exposée à certains facteurs de risques professionnels devront s'être dotés d'un accord ou d'un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité. À défaut, ils devront acquitter une pénalité financière égale au plus à 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concernés (c. séc. soc. art. L. 138-29 et D. 138-26). En pratique, cette pénalité sera appliquée au terme d'une procédure ayant pour origine une mise en demeure de l'inspecteur du travail, enjoignant à l'employeur de se mettre en conformité dans un délai de 6 mois (c. séc. soc. art. R. 138-34 et R. 138-35). À l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le DIRECCTE décide s'il y a lieu ou non d'appliquer la pénalité et, si oui, de son montant (au plus 1 %) (c. séc. soc. art. R. 138-36).

Calcul des effectifs : Sont visées par l'obligation de négocier un accord ou de conclure un plan d'actions de prévention de la pénibilité :

- toutes les entreprises du secteur privé et certaines du secteur public qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés. L'effectif d'une entreprise apprécié au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois doivent être pris en compte. Dans ce calcul, entrent en compte les salariés : en CDI à temps plein ; en CDD, intermittents, temporaires au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un autre salarié) ; à temps partiel, au prorata de leur temps de travail ; mis à disposition par une entreprise extérieure au prorata de leur temps de présence, à condition d'être présents dans l'entreprise et d'y travailler depuis au moins 1 an. Enfin, chaque travailleur à domicile compte pour un équivalent temps plein.

Calcul de la proportion de salariés exposés : Parmi ces entreprises ou groupes, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés par le code du travail (c. trav. art. D. 4121-5). S'agissant des groupes, l'administration explique que cette proportion de 50 % s'apprécie entreprise par entreprise. Elle rappelle qu'il convient en revanche d'apprécier l'effectif en cumulant celui de chaque entreprise.

Les salariés exposés : Il est de la responsabilité de l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés à un facteur de risque de pénibilité. Il la consigne dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il n'a pas à attendre le 1er janvier 2012 pour procéder à l'identification des salariés exposés. Cela passe notamment par celle des postes de travail

impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs. Pour repérer ces postes, l'employeur s'appuie, entre autres documents, sur son document unique d'évaluation des risques professionnels. L'administration donne aussi son éclairage sur le cas particulier des salariés temporaires et des travailleurs des entreprises extérieures.

Le ministère du travail a mis en place un espace internet destiné à assister les entreprises dans leur démarche de prévention de la pénibilité : seuils, élaboration d'un accord ou d'un plan d'actions, fiches sur les facteurs de risque, etc. (<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.h> [...]).

Décrets 2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011, JO du 9. Circ. DGT 2011-8 du 28 octobre 2011

Chômeurs âgés de 60 ans

Allocation transitoire de solidarité (ATS)

Entrée en vigueur le 4 novembre 2011, **l'allocation transitoire de solidarité (ATS) est destinée aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans ayant suffisamment cotisé pour la retraite sans en avoir l'âge légal**. Cette allocation se substitue partiellement à l'allocation équivalent

retraite (AER) supprimée en janvier 2011.

Création à titre exceptionnel de l'allocation transitoire de solidarité (ATS) : Elle est versée, sous conditions, aux demandeurs d'emploi nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 pour lesquels les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite ont pu créer, de manière imprévue, un défaut d'allocation entre leur période d'indemnisation chômage et la liquidation de leurs droits à la retraite. L'allocation transitoire de solidarité est gérée par le Pôle Emploi. La demande de paiement de l'allocation devra être déposée au plus tard le 31 décembre 2014.

Conditions d'attribution : L'ATS est attribuée aux chômeurs nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 qui remplissent les conditions suivantes : être indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à la date du 10 novembre 2010 ; avoir atteint au moins l'âge de 60 ans à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ; ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ; justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension vieillesse à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage. Pour bénéficier de l'allocation, le demandeur doit justifier de conditions de ressources à ne pas dépasser, variable selon la situation familiale de l'intéressé.

Hausse du SMIC en décembre

Le SMIC va augmenter au 1er décembre 2011

En principe, le SMIC augmente maintenant chaque 1er janvier. Mais lorsque l'inflation a augmenté d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC, une revalorisation doit intervenir en cours d'année (code du travail. art. L. 3231-5). Le rythme de progression du taux d'inflation de référence (+ 2,1 % de novembre 2010 à novembre 2011) a donc pour conséquence une revalorisation du SMIC, qui interviendra au 1er décembre 2011. **Le SMIC horaire est donc passé de 9 euros à 9,19 euros, soit 1 393,82 € brut par mois contre 1365.00€ précédemment** (SMIC mensuel base 35 h).

Communiqué de presse de la DGT du 10 novembre 2011

Jurisprudence

Retirer une délégation de signature modifie le contrat de travail

Un salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur après s'être vu retirer la délégation générale de signature dont il bénéficiait. Pour la Cour de cassation, ce retrait constitue une modification du contrat de travail. L'accord du salarié était donc nécessaire, même si cette modification avait le caractère d'une sanction disciplinaire. La Cour de cassation rappelle que la modification à titre disciplinaire du contrat de travail du salarié ne peut lui être

imposée. Dès lors, l'employeur qui n'obtient pas l'accord du salarié doit choisir une autre sanction, adaptée à la faute reprochée qui, soit ne nécessite pas l'acceptation du salarié, soit est agréée par celui-ci ou renoncer à sanctionner le salarié.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 10-19001 FSPB

Clause de non-concurrence inscrite dans le contrat de travail d'un VRP

Le salarié qui se voit interdire de concurrencer son ancien employeur sur une zone géographique plus large que celle prescrite par la convention collective applicable à l'entreprise a le choix : **demander la nullité de cette clause ou la réduction de son champ d'application.**

En l'espèce, l'ancien employeur d'un VRP a saisi les juges en invoquant le non-respect de la clause de non-concurrence qui était inscrite dans son contrat de travail. Or, selon le salarié, cette clause était nulle car elle était plus contraignante que l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 (ANI). Il n'avait donc pas à le respecter. L'ANI de 1975 dispose que l'interdiction de concurrence est limitée aux secteurs et aux catégories de clients que le VRP était chargé de visiter au moment de la rupture de son contrat de travail. Celui-ci prévoyait un champ d'application de l'interdiction de concurrence plus large. La clause en question était donc bel et bien nulle, à savoir inapplicable. Le salarié a une option face à une telle clause : soit il demande aux juges d'en réduire le champ d'application pour le ramener à celui prévu par la convention collective applicable à l'entreprise ; soit il demande sa nullité. Dans le premier cas, il doit respecter l'interdiction de concurrence dans la zone prévue par la convention collective et donc se voir verser la contrepartie financière. Dans le second cas, il est libéré de toute obligation et l'employeur n'a pas à lui payer la contrepartie financière.

Cass. soc. 12 octobre 2011, n° 09-43155 FSPB

Pas de limite dans le temps des CDD saisonniers

Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu afin de pourvoir un emploi à caractère saisonnier (code du travail, art. L. 1242-2). L'employeur peut conclure des CDD successifs avec le même salarié pour un emploi saisonnier sans limite de temps au-delà de laquelle une relation de travail globale à durée déterminée s'instaurerait. A ce titre, un salarié employé chaque année pendant 16 ans durant la période de mi-juillet à mi-septembre, en qualité de saisonnier pour le conditionnement du maïs doux, ne peut pas obtenir la requalification en CDI de sa succession de contrats saisonniers renouvelés systématiquement jusqu'à ce que l'employeur mette fin à cette collaboration.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 09-43205 FSP

Agenda

• **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

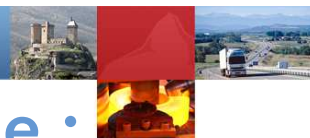
Pour plus d'informations, nous contacter :

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

Actualité Juridique et Sociale :



Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Novembre 2011



Apprentissage

Faciliter l'accueil d'apprentis par l'assouplissement des conditions requises

La durée minimale d'expérience requise pour être maître d'apprentissage diminue à compter du 28 octobre 2011 (code du travail art. R. 6223-24 modifié). Le but est de faciliter, pour l'employeur, l'accueil

d'apprentis en augmentant le nombre potentiel de maîtres d'apprentissage.

Ainsi, une personne peut désormais exercer la fonction de maître d'apprentissage lorsqu'elle justifie de l'une des conditions d'expérience professionnelle :

- 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti (au lieu de 3 ans jusqu'à présent) pour les personnes qui ont par ailleurs un diplôme ou un titre relevant de ce domaine professionnel et d'un niveau équivalent ou supérieur à la qualification visée;

- 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (au lieu de 5 jusqu'à présent), sous réserve de justifier par ailleurs d'un niveau de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion;

- 3 ans d'activité professionnelle en relation avec le diplôme ou le titre préparé (au lieu de 5 jusqu'à présent), sous réserve d'avoir reçu l'avis favorable de l'autorité pédagogique de référence (recteur généralement).

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante (code du travail. art. L. 6314-1) ne sont pas comptabilisés dans la durée d'expérience requise.

Source : Décret 2011-1358 du 25 octobre 2011, JO du 27

Licenciement économique

Agrément de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), venu remplacer le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé, permet aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier d'un accompagnement renforcé et personnalisé favorisant un retour à l'emploi (code du travail. art. L. 1233-65). Les partenaires sociaux ont négocié une convention qui définit les conditions et les modalités d'application du CSP (convention du 19 juillet 2011 relative au CSP).

Cette convention vient d'être agréée, ce qui rend son contenu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés relevant de l'assurance chômage (voir code du travail. art. L. 5422-13). La convention est entrée en vigueur le 1er septembre 2011 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013. En pratique, le CSP s'applique aux procédures de licenciement économique engagées depuis le 1er septembre 2011. Pour la date d'engagement, il convient de se référer, selon le type de procédure de licenciement économique, à la date de l'entretien préalable au

licenciement ou à la date de présentation de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel.

Arrêté du 6 octobre 2011, JO du 21

Cellule de reclassement

L'Etat cesse de contribuer au fonctionnement des cellules de reclassement

Dans une instruction du 21 octobre 2011, l'administration annonce qu'elle met fin au financement public des cellules de reclassement. Pour mémoire, ces cellules sont des structures d'accompagnement mises en place dans le cadre de licenciements économiques collectifs. L'administration justifie ce désengagement par le fait que, suite à la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), certaines des missions habituellement confiées aux cellules de reclassement sont censées être prises en charge par Pôle Emploi et ses sous-traitants. Une aide reste envisageable, mais uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire lorsque le licenciement revêt une telle ampleur que Pôle Emploi et les opérateurs privés de placement ne parviennent plus à faire face à l'afflux de bénéficiaires potentiels du CSP. Ce sera alors à la DGEFP de décider si l'État doit participer aux frais de fonctionnement de la cellule, sur avis du DIRECCTE. En tout état de cause, les pouvoirs publics assumeront leurs engagements financiers pour les conventions de cellules de reclassement déjà engagées.

Instr. DGEFP 2011-24 du 21 octobre 2011

Pénibilité du travail

La pénalité de 1 % liée à la pénibilité du travail devra être payée à l'URSSAF

À compter du 1er janvier 2012, les employeurs d'au moins 50 salariés dont au moins la moitié des salariés est exposée à certains facteurs de risques professionnels devront s'être dotés d'un accord ou d'un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité. À défaut, ils devront acquitter une pénalité financière égale au plus à 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concernés (c. séc. soc. art. L. 138-29 et D. 138-26). En pratique, cette pénalité sera appliquée au terme d'une procédure ayant pour origine une mise en demeure de l'inspecteur du travail, enjoignant à l'employeur de se mettre en conformité dans un délai de 6 mois (c. séc. soc. art. R. 138-34 et R. 138-35). À l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le DIRECCTE décide s'il y a lieu ou non d'appliquer la pénalité et, si oui, de son montant (au plus 1 %) (c. séc. soc. art. R. 138-36).

Calcul des effectifs : Sont visées par l'obligation de négocier un accord ou de conclure un plan d'actions de prévention de la pénibilité :

- toutes les entreprises du secteur privé et certaines du secteur public qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés. L'effectif d'une entreprise apprécié au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois doivent être pris en compte. Dans ce calcul, entrent en compte les salariés : en CDI à temps plein ; en CDD, intermittents au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (sauf s'ils remplacent un autre salarié) ; à temps partiel, au prorata de leur temps de travail ; mis à disposition par une entreprise extérieure au prorata de leur temps de présence, à condition d'être présents dans l'entreprise et d'y travailler depuis au moins 1 an. Enfin, chaque travailleur à domicile compte pour un équivalent temps plein.

Calcul de la proportion de salariés exposés : Parmi ces entreprises ou groupes, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés par le code du travail (c. trav. art. D. 4121-5). S'agissant des groupes, l'administration explique que cette proportion de 50 % s'apprécie entreprise par entreprise. Elle rappelle qu'il convient en revanche d'apprécier l'effectif en cumulant celui de chaque entreprise.

Les salariés exposés : Il est de la responsabilité de l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés à un facteur de risque de pénibilité. Il la consigne dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il n'a pas à attendre le 1er janvier 2012 pour procéder à l'identification des salariés exposés. Cela passe notamment par celle des postes de travail

impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs. Pour repérer ces postes, l'employeur s'appuie, entre autres documents, sur son document unique d'évaluation des risques professionnels. L'administration donne aussi son éclairage sur le cas particulier des salariés temporaires et des travailleurs des entreprises extérieures.

Le ministère du travail a mis en place un espace internet destiné à assister les entreprises dans leur démarche de prévention de la pénibilité : seuils, élaboration d'un accord ou d'un plan d'actions, fiches sur les facteurs de risque, etc. (<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.h> [...]).

Décrets 2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011, JO du 9. Circ. DGT 2011-8 du 28 octobre 2011

Chômeurs âgés de 60 ans

Allocation transitoire de solidarité (ATS)

Entrée en vigueur le 4 novembre 2011, **l'allocation transitoire de solidarité (ATS) est destinée aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans ayant suffisamment cotisé pour la retraite sans en avoir l'âge légal**. Cette allocation se substitue partiellement à l'allocation équivalent

retraite (AER) supprimée en janvier 2011.

Création à titre exceptionnel de l'allocation transitoire de solidarité (ATS) : Elle est versée, sous conditions, aux demandeurs d'emploi nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 pour lesquels les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite ont pu créer, de manière imprévue, un défaut d'allocation entre leur période d'indemnisation chômage et la liquidation de leurs droits à la retraite. L'allocation transitoire de solidarité est gérée par le Pôle Emploi. La demande de paiement de l'allocation devra être déposée au plus tard le 31 décembre 2014.

Conditions d'attribution : L'ATS est attribuée aux chômeurs nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 qui remplissent les conditions suivantes : être indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à la date du 10 novembre 2010 ; avoir atteint au moins l'âge de 60 ans à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ; ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ; justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension vieillesse à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage. Pour bénéficier de l'allocation, le demandeur doit justifier de conditions de ressources à ne pas dépasser, variable selon la situation familiale de l'intéressé.

Hausse du SMIC en décembre

Le SMIC va augmenter au 1er décembre 2011

En principe, le SMIC augmente maintenant chaque 1er janvier. Mais lorsque l'inflation a augmenté d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC, une revalorisation doit intervenir en cours d'année (code du travail. art. L. 3231-5). Le rythme de progression du taux d'inflation de référence (+ 2,1 % de novembre 2010 à novembre 2011) a donc pour conséquence une revalorisation du SMIC, qui interviendra au 1er décembre 2011. **Le SMIC horaire est donc passé de 9 euros à 9,19 euros, soit 1 393,82 € brut par mois contre 1365.00€ précédemment** (SMIC mensuel base 35 h).

Communiqué de presse de la DGT du 10 novembre 2011

Jurisprudence

Retirer une délégation de signature modifie le contrat de travail

Un salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur après s'être vu retirer la délégation générale de signature dont il bénéficiait. Pour la Cour de cassation, ce retrait constitue une modification du contrat de travail. L'accord du salarié était donc nécessaire, même si cette modification avait le caractère d'une sanction disciplinaire. La Cour de cassation rappelle que la modification à titre disciplinaire du contrat de travail du salarié ne peut lui être

imposée. Dès lors, l'employeur qui n'obtient pas l'accord du salarié doit choisir une autre sanction, adaptée à la faute reprochée qui, soit ne nécessite pas l'acceptation du salarié, soit est agréée par celui-ci ou renoncer à sanctionner le salarié.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 10-19001 FSPB

Clause de non-concurrence inscrite dans le contrat de travail d'un VRP

Le salarié qui se voit interdire de concurrencer son ancien employeur sur une zone géographique plus large que celle prescrite par la convention collective applicable à l'entreprise a le choix : **demander la nullité de cette clause ou la réduction de son champ d'application.**

En l'espèce, l'ancien employeur d'un VRP a saisi les juges en invoquant le non-respect de la clause de non-concurrence qui était inscrite dans son contrat de travail. Or, selon le salarié, cette clause était nulle car elle était plus contraignante que l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 (ANI). Il n'avait donc pas à le respecter. L'ANI de 1975 dispose que l'interdiction de concurrence est limitée aux secteurs et aux catégories de clients que le VRP était chargé de visiter au moment de la rupture de son contrat de travail. Celui-ci prévoyait un champ d'application de l'interdiction de concurrence plus large. La clause en question était donc bel et bien nulle, à savoir inapplicable. Le salarié a une option face à une telle clause : soit il demande aux juges d'en réduire le champ d'application pour le ramener à celui prévu par la convention collective applicable à l'entreprise ; soit il demande sa nullité. Dans le premier cas, il doit respecter l'interdiction de concurrence dans la zone prévue par la convention collective et donc se voir verser la contrepartie financière. Dans le second cas, il est libéré de toute obligation et l'employeur n'a pas à lui payer la contrepartie financière.

Cass. soc. 12 octobre 2011, n° 09-43155 FSPB

Pas de limite dans le temps des CDD saisonniers

Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu afin de pourvoir un emploi à caractère saisonnier (code du travail, art. L. 1242-2). L'employeur peut conclure des CDD successifs avec le même salarié pour un emploi saisonnier sans limite de temps au-delà de laquelle une relation de travail globale à durée déterminée s'instaurerait. A ce titre, un salarié employé chaque année pendant 16 ans durant la période de mi-juillet à mi-septembre, en qualité de saisonnier pour le conditionnement du maïs doux, ne peut pas obtenir la requalification en CDI de sa succession de contrats saisonniers renouvelés systématiquement jusqu'à ce que l'employeur mette fin à cette collaboration.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 09-43205 FSP

Agenda

• **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

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