



# Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCI de l'Ariège

Mars 2011

## 9<sup>ème</sup> édition de l'Observatoire économique emploi et formation

Les CCI de Midi-Pyrénées réalisent en ce moment la 9<sup>ème</sup> édition de l'Observatoire économique, emploi et formation. Réalisée tous les 2 ans, ce document se fonde sur **l'interrogation directe des entreprises, via un questionnaire. Cet observatoire sera pendant 2 ans la**

**référence sur la situation des entreprises au regard des sujets questionnés.**

Le questionnaire a été envoyé début mars aux entreprises ressortissantes.

Merci à celles qui ont déjà répondu.

Merci aux autres de répondre, votre collaboration est nécessaire pour la représentativité des entreprises.

Pour répondre au questionnaire : <http://www.cariforef-mp.asso.fr/obs/crci/>

## Baisse de la cotisation AGS

**A compter du 1er avril 2011, le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé, lors d'une réunion extraordinaire du 28 mars 2011, de baisser le taux de la cotisation AGS.**

Ce taux passe de 0,40 % à 0,30 % à compter du 1er avril 2011.

## Conditions d'ancienneté pour la portabilité du DIF CDD

**Pour les CDD, les 4 mois de travail qui donnent un droit au DIF doivent avoir été effectués auprès du même employeur.**

En cas de succession de CDD dans la même entreprise, le droit à DIF est ouvert dès lors qu'il a travaillé 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Une précision ministérielle du 1<sup>er</sup> mars indique que « les salariés titulaires d'un CDD peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois ». Cela implique pour l'entreprise qu'elle doit prendre en compte l'ensemble des CDD effectués par le salarié dans l'entreprise sur cette période mais qu'elle n'a pas à rechercher si le salarié a occupé des CDD dans d'autres entreprises au cours des 12 mois précédents.

Le ministre du travail a également précisé qu'il s'agit des droits acquis « dans l'entreprise ». L'employeur n'a donc à mentionner sur le certificat de travail que les droits acquis au sein de son entreprise et non utilisés, et pas ceux qui résulteraient de l'ancienneté acquise par le salarié chez un autre employeur.

Rép. min. n° 76590 : JOAN Q, 1er mars 2011, p. 2077

## Renouvellement de la période d'essai par e-mail

### Le ministre du Travail admet le renouvellement d'une période d'essai par E-mail.

Il s'appuie pour cela sur la loi du 13 mars 2000 relative à la signature électronique, qui confère à l'email le caractère d'un "élément de preuve écrite". "Un message électronique est donc recevable au même titre qu'un courrier, dès lors que l'accord y est exprimé dans des termes clairs et non équivoques", estime le ministre. Car en effet, support papier ou électronique, l'acceptation du salarié doit être claire et non équivoque. L'employeur doit cependant rester vigilant sur plusieurs points :

- La seule signature du salarié ne suffit pas. L'employeur a donc tout intérêt à demander au salarié qu'il indique dans son email, comme il le ferait par courrier, des mentions explicites telles que "lu et approuvé", "bon pour accord" ou encore "en l'espèce mon accord pour ce renouvellement est bien exprès et sans équivoque", des mentions toutes admises par les juges.
- Il doit s'agir d'une véritable signature électronique, ce qui suppose que l'entreprise soit bien dotée d'un dispositif sécurisé permettant de délivrer un certificat électronique.
- L'envoi d'un courriel est à bannir dès lors qu'un accord collectif précise que le renouvellement de la période d'essai doit expressément être réalisé par lettre recommandée avec accusé de réception.

## Retraites

### La CNAV détaille la disposition de la loi portant réforme des retraites qui étend le régime de retraite anticipée aux salariés auxquels la qualité de travailleurs handicapés est reconnue au sens du code du travail.

Ce régime était jusque là réservé aux travailleurs handicapés présentant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80%. Désormais, ont également accès au dispositif de retraite anticipée, les assurés qui justifient de la qualité de travailleur handicapé au sens du code du travail. Est alors considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé n'est pas exprimée en pourcentage de handicap. Elle est liée à la gravité du handicap vis-à-vis de l'emploi.

La possession de cette qualité permet l'accession à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, comme, en particulier, l'orientation vers des établissements ou organismes spécialisés, ou l'aménagement des postes de travail.

L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé est fondée :

- d'une part, sur l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique et mentale, sensorielle ou psychique,
- d'autre part, sur les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir ou conserver son emploi. Cette appréciation prend en considération les données médicales, les possibilités d'emploi de la personne handicapée, si celle-ci est un demandeur d'emploi, et la nature du poste de travail, s'il s'agit d'un salarié.

Outre la condition de handicap, les autres dispositions relatives à la retraite anticipée handicapés sont applicables plus particulièrement en ce qui concerne :

- la condition d'âge,
- les durées d'assurance et la concomitance entre ces durées et le handicap,
- les effets de l'anticipation,
- la majoration de la retraite,
- le régime compétent pour reconnaître le droit à l'anticipation.

*Circulaire CNAV du 7 mars 2011*

## Jurisprudence

### L'employeur peut modifier le mode de calcul de la rémunération variable

Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'activité. C'est-à-dire qu'en présence d'un avenant au contrat stipulant la fixation unilatérale des objectifs, l'employeur n'a pas à les soumettre à l'assentiment du salarié, y compris si ces objectifs ont un effet réducteur sur le salaire.

*Cass. soc., 2 mars 2011*

### Pour une entreprise en difficultés économiques, le fait de signer une rupture conventionnelle ne permet pas d'éviter la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Lorsqu'elles ont une cause économique et qu'elles s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

*Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581*

### Priver le salarié du repos dominical est une modification de son contrat de travail qu'il est en droit de refuser

En fonction de l'importance du changement apporté aux horaires de travail, celui-ci peut représenter une modification du contrat de travail et nécessiter l'accord du salarié. Il en est ainsi pour le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, d'un horaire fixe à un horaire modulé, d'un horaire réparti sur quatre jours à une répartition sur cinq jours et également lorsque le principe du repos dominical est contrarié. La Cour de cassation indique dans son arrêt du 2 mars 2011 que la nouvelle répartition de l'horaire de travail ayant pour effet de priver le salarié du repos dominical, constitue une modification de son contrat de travail qu'il est donc en droit de refuser.

### Preuve des heures supplémentaires par le salarié

En cas de litige relatif au paiement d'heures supplémentaires, le salarié doit étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments. Le tableau des heures supplémentaires établi par un salarié, même en l'absence de toute autre pièce, est un élément suffisamment précis pour étayer sa demande quant aux horaires réalisés.

*Cass. Soc., 16 mars 2011*



Pour plus d'informations, nous contacter :

**Lise Theil**  
Chargée de Mission Emploi RH  
Chambre de Commerce et d'Industrie de  
l'Ariège  
05.61.02.03.44  
[l.theil@ariège.cci.fr](mailto:l.theil@ariège.cci.fr)



Chambre de Commerce et  
d'Industrie de l'Ariège  
[www.ariège.cci.fr](http://www.ariège.cci.fr)