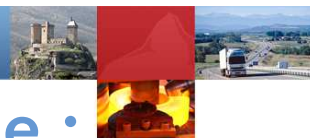


Actualité Juridique et Sociale :



Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Décembre 2011



Hausse du SMIC

Le smic horaire porté à 9,22 € au 1er janvier 2012

Suite à la réunion de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 15 décembre, la Direction générale du travail (DGT) annonce, que, par application des dispositions légales, le taux horaire du smic sera porté à 9,22 € brut au 1er janvier 2012, contre 9,19 € depuis le 1er décembre 2011. Il atteindra ainsi 1 398,37 € brut par mois pour 151,67 heures de travail.

Cumulée avec la revalorisation du 1er décembre 2011, l'augmentation du smic sur un an atteint 2,4 %. Le minimum garanti (MG) sera quant à lui porté à 3,44 € contre 3,43 € actuellement. Cette revalorisation au 1er janvier est conforme aux recommandations effectuées par le groupe d'experts sur le smic fin novembre, qui avait exclu tout coup de pouce du gouvernement.

Source : Décision de la DGT du 15 décembre 2011

Age de départ en retraite

L'accélération du calendrier de recul de l'âge de la retraite est effective

En application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 du 21 décembre 2011, un décret du 29 décembre porte de quatre à **cinq mois** les **paliers de relèvement** progressif de l'**âge légal** de départ à la **retraite**.

Ainsi, cet âge passe à **62 ans** pour les assurés du régime général et des régimes alignés, ainsi que pour les fonctionnaires sédentaires de la **génération 1955**. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2012**.

L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (CSS, art. L. 161-17-2 et D. 161-2-1-9) est fixé à :

- **60 ans** et **9 mois** pour les assurés nés en **1952** (au lieu de 60 ans et 8 mois) ;
- **61 ans** et **2 mois** pour ceux nés en **1953** (au lieu de 61 ans) ;
- **61 ans** et **7 mois** pour ceux nés en **1954** (au lieu de 61 ans et 4 mois) ;
- **62 ans** pour les assurés nés à compter du **1^{er} janvier 1955** (au lieu de 61 ans et 8 mois).

Par le jeu des renvois à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale, cette modification se répercute sur l'**âge d'annulation** de la **décote** (également appelé âge du taux plein) qui est égal à l'âge légal de la retraite majoré de cinq ans.

Par conséquent, le **taux plein** est automatiquement attribué à l'assuré qui atteint :

- **65 ans** et **9 mois** pour les assurés nés en **1952** ;
- **66 ans** et **2 mois** pour ceux nés en 1953 ;
- **66 ans** et **7 mois** pour ceux nés en 1954 ;
- **67 ans** pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

Décret. n° 2011-2034 du 29 décembre 2011, JO 30 décembre, p. 22775

Loi des finances 2012

Le régime social des indemnités de rupture est modifié par la loi de finances 2012

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, adoptée définitivement par l'Assemblée nationale le 29 novembre 2011, revient à nouveau sur le régime social des indemnités de rupture. Rappelons qu'à compter du 1er janvier 2012, les indemnités de rupture du contrat de travail ou de la cessation de fonctions des mandataires sociaux devaient être, pour leur fraction non imposable, exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et des charges alignées dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. La loi de financement pour 2012 prévoit de ramener cette limite à 2 fois la valeur du plafond (soit 72 744 euros), pour les indemnités versées en 2012 au titre d'une rupture notifiée en 2012. L'assiette de la CSG (et de la CRDS) est impactée par cette modification puisque la fraction assujettie ne peut pas être inférieure à celle soumise aux cotisations de sécurité sociale. En outre, la fraction assujettie à la CSG et la CRDS des indemnités de rupture (et des indemnités de cessation de fonction pour les mandataires) ne bénéficie plus, pour les indemnités versées à compter de la date d'application de la loi de financement pour 2012, de la réduction forfaitaire pour frais professionnel.

Source : Loi de financement de la Sécurité Sociale 2012- Adoptée le 29 novembre 2011

Egalité professionnelle

Les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle fusionnent

Les modalités d'utilisation des aides de l'État aux entreprises s'impliquant en matière d'égalité professionnelle ont été simplifiées. Un décret du 6 décembre fusionne le contrat pour la mixité des emplois et le contrat pour l'égalité en un contrat unique « pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Il vise ainsi à simplifier les modalités d'utilisation des aides de l'État aux entreprises qui s'impliquent en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Les contrats pour l'égalité professionnelle conclus antérieurement continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme. Il n'y a pas de condition d'effectif, alors que seules les entreprises dont l'effectif était inférieur ou égal à 600 salariés pouvaient bénéficier d'un contrat pour la mixité des emplois. Pour que l'entreprise bénéficie de l'aide de l'État, les actions doivent concerner des salariés en CDI, CDD ou contrat d'intérim d'au moins six mois (au lieu d'au moins 12 mois pour le contrat pour la mixité).

La participation financière de l'État aux dépenses est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions, à raison de :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre du plan pour l'égalité professionnelle et pendant la durée de la réalisation de ce plan ;
- 50 % des autres coûts (au lieu de 50 % du coût pédagogique de la formation pour le contrat pour la mixité).

Source : D. n° 2011-1830 du 6 décembre 2011, JO 8 décembre, p. 20770

Formation

OPCA : 2ème vague d'agrément

Un arrêté publié le 4 décembre porte agrément d'une nouvelle liste d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation.

Ces OPCA sont agréés à compter du 1er janvier 2012, pour les contributions dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation, conformément aux critères fixés par la loi formation du 24 novembre 2009 et le décret du 22 septembre 2010. Après l'Agefos-PME, c'est au tour du second organisme interprofessionnel, Opcalia, de recevoir l'agrément pour 2012. La liste comprend en outre sept OPCA de branches : Afdas ; OPCA-PL ; Fafiec ; OPCA transports ; Forco ; OPCAbaia ; OPCA de la construction.

Source : Arr. du 9 novembre 2011, JO 4 décembre 2011

Jurisprudence

Priorité de réembauchage : informez bien le salarié qui adhère à un CSP

La Cour de cassation vient de rendre deux décisions sur la convention de reclassement personnalisé (CRP) dont l'intérêt persiste bien au-delà de la fin de la CRP. Selon toute logique, les solutions dégagées s'appliquent au nouveau contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le premier arrêt précise pour la première fois que le salarié qui adhère à une CRP bénéficie aussi de la priorité de réembauchage. Une solution qui devrait s'étendre au nouveau contrat de sécurisation professionnelle. Le second arrêt indique que l'employeur reste tenu des mêmes obligations d'information à l'égard du salarié qui a accepté le dispositif de reclassement. Rappelons en effet que le salarié qui a accepté une CRP doit connaître avec précision le motif économique de son licenciement et ce, au plus tard au moment de son acceptation de la convention de reclassement personnalisé. La Cour de cassation affirme désormais clairement que l'employeur doit aussi informer le salarié de la priorité de réembauchage à laquelle il peut prétendre même s'il a adhéré à un dispositif de reclassement. La Cour de cassation distingue trois solutions qui permettent à l'employeur d'être en règle s'agissant de ces deux informations :

- soit il énonce le motif économique et le bénéfice de la priorité de réembauchage dans le document écrit d'information qu'il remet au salarié au moment où il lui propose la CRP (lors de l'entretien préalable ou de la dernière réunion d'information des représentants du personnel) ;
- soit dans la lettre de licenciement lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement ;
- soit enfin, lorsque le salarié a accepté la CRP rapidement avant l'expiration de ce délai, dans tout autre document écrit, remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de son acceptation.

Source : Cass.soc 30 novembre 2011, n° 09-43.183 et 10-21.678 FS-PB

Inaptitude : doit-on reclasser le salarié si l'AT a eu lieu chez l'ancien employeur ?

Même si l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu au service de l'ancien employeur, le repreneur doit tenter de reclasser le salarié avant de prononcer un licenciement pour inaptitude. Ainsi, l'arrêt du 29 novembre 2011 énonce que, « s'il résulte de l'article L. 1226-6 du Code du travail que les dispositions spécifiques relatives à la législation professionnelle ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur, le nouvel employeur est néanmoins tenu, conformément aux articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du Code du travail [sur l'inaptitude non professionnelle], de chercher à reclasser, avant toute rupture du contrat de travail, le salarié dont l'inaptitude est médicalement constatée alors qu'il est à son service ».

Source : Cass. soc., 29 novembre 2011, n° 10-30.728 FS-PB

Agenda

- **Judi 09 Février, de 18h30 à 22h**, à l'IFCAP, Soirée de l'IFCAP, thème : *Alternance et orientation*

Contact : C ROQUES – Tél : 05 61 02 03 15 – Mél : c.roques@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

