



Relais Seine et Marne

L'essentiel de votre Medef

INFORMATIONS ECONOMIQUES, JURIDIQUES, RÉGLEMENTAIRES - ISSN - 1167 - 2129

EDITO

DROIT SOCIAL

- Nouvelle norme sur l'éclairage des lieux de travail
- Régime social des indemnités de rupture : du nouveau pour 2012
- Tout système de vidéosurveillance peut établir une faute
- Mesures en faveur de l'apprentissage de la Loi Cherpion
- Loi Cherpion : mesures générales en faveur de l'alternance
- Contrat de professionnalisation : quelques assouplissements
- Loi Cherpion : les mesures encadrant les stages
- AT-MP : la protection applicable malgré un refus de prise en charge par la caisse
- Travailler ailleurs pendant un arrêt maladie ne serait pas déloyal
- Prêt de main d'œuvre encadré
- Licenciement économique : le contrat de sécurisation professionnelle remplace la CRP

DROIT des AFFAIRES

- Sous-traitance : acceptation tacite mais non équivoque

N°119 – Octobre / novembre 2011
Reproduction totale ou partielle interdite

www.medef-seineetmarne.fr



Service juridique :
c.caillet@medef-seineetmarne.fr

► Vers un « nouveau pacte fiscal et social pour la compétitivité de la France »...

Convaincu de la nécessité d'assainir les finances publiques, le Medef a rappelé l'urgence de tout mettre en œuvre pour respecter la trajectoire de retour à l'équilibre des finances publiques, en particulier par une maîtrise de la dépense publique. Cet effort doit aller de pair avec une action résolue de dynamisation de l'économie, alors que la compétitivité de la France est aujourd'hui menacée, comme l'attestent par exemple les résultats en matière de commerce extérieur et les comparaisons internationales en matière de coût du travail.

Le Medef considère comme indispensable d'engager une réforme du financement de la protection sociale. Malgré la montée en puissance de la CSG, la protection sociale reste très largement financée par les cotisations sociales. Le Medef propose un projet de réforme, en forme de « double hélice », qui prévoit une baisse des cotisations salariés compensée par une hausse de la CSG, et une baisse des cotisations employeurs compensée par une augmentation de la TVA. Ce double mouvement permet de manière indissociable d'augmenter le salaire net et de gagner en compétitivité.

Compétitivité : voici le mot clé de l'économie française !

En cette période de contexte économique et social particulièrement incertain, difficile, et même menaçant, les entreprises vont avoir, dans les mois à venir d'une année électorale, où chacun sait que beaucoup de dossiers vont se trouver gelés, plusieurs défis à relever : préserver l'innovation et la performance économique, diversifier les sources de recrutement, afin de gagner en efficacité et de renouer avec la compétitivité...

Les entreprises sont diversement incitées et impactées par la loi selon leur taille et les problématiques : égalité hommes-femmes, gestion des âges, handicap, alternance.

Ainsi, celles employant plus de 50 salariés doivent élaborer des plans sur la parité et la pénibilité. Depuis quelques mois déjà, votre Medef Seine-et-Marne vous propose des outils et échange sur ces thèmes.

Enfin depuis mi-octobre, une chargée de mission Développement de l'alternance travaille dans nos services, afin de vous aider à avoir recours davantage au contrat de professionnalisation, un outil encore méconnu par nombre d'entre vous, qui s'adapte particulièrement aux besoins précis de collaborateurs qualifiés.

Medef Seine-et-Marne : ensemble, facilitons les talents !

DROIT SOCIAL

► Nouvelle norme sur l'éclairage des lieux de travail

Elle vient de sortir, la norme NF EN 12464-1 concerne les exigences d'éclairage pour les personnes présentes sur des lieux de travail en intérieur. Il s'agit, selon AFNOR Normalisation, d'« un document de référence qui fournit les caractéristiques et les règles volontaires pour les activités ou leurs résultats » permettant « d'harmoniser les pratiques et de définir un niveau de qualité et de sécurité, notamment des produits ou services. » Le but est de trouver un confort et une performance visuelle adéquats pour les salariés. Sont également spécifiées les exigences à propos de « la quantité et la qualité d'éclairage », ainsi que des solutions d'éclairage pour la plupart des lieux de travail intérieurs. Des recommandations pratiques sont proposées en complément.



Mouvement
des Entreprises de France
Medef Seine-et-Marne

► Régime social des indemnités de rupture : du nouveau pour 2012

Après la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 qui a supprimé les exonérations de cotisations pour les indemnités dépassant 30 fois le plafond annuel de sécurité sociale, la loi de financement pour 2011 vise à réduire l'ensemble des « niches sociales » liées aux indemnités de départ de l'entreprise.

Ainsi en 2012, l'exonération jusqu'alors totale, afférente aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE (plan de sauvegarde d'un emploi) se fera dans la limite de 3 fois le plafond de sécurité sociale.

De même la limite de 6 fois le plafond annuel de sécurité sociale sera abaissé à 3 fois pour l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale et CSG/CRDS applicables aux indemnités de rupture hors PSE (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de licenciement abusif, de cessation forcée des fonctions de mandataire social...).

Loi de financement de sécurité sociale pour 2011 et loi de finances pour 2011

► Tout système de vidéosurveillance peut servir à établir une faute

La Haute Cour reconnaît la validité d'une preuve résultant d'un moyen de surveillance mis en place non pour contrôler l'activité des salariés, mais pour répondre à des exigences réglementaires de sécurité des personnes et des biens, visant en particulier les risques d'agression. Les enregistrements vidéos montrant le salarié omettant d'encaisser des ventes ont ainsi été admis mais à la condition que l'ensemble du personnel intéressé ait été préalablement informé de la présence de caméras de vidéosurveillance, peu important leur finalité.

Cour de cassation 2 février 2011

► Loi Cherpion : mesures générales en faveur de l'alternance

- Activité saisonnière : Deux employeurs de ce secteur peuvent maintenant conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Une convention tripartite doit définir les modalités d'affectation et de rémunération du bénéficiaire.

- Un service dématérialisé accessible à partir du portail de l'alternance www.contrats-alternance.gouv.fr permet de faciliter la prise de contact entre alternants et employeurs, de développer les démarches de saisies en ligne notamment la paie et de proposer des outils de simulation des cotisations.

- Préparation Opérationnelle à l'Emploi : Cela permet à une entreprise qui s'engage à former un demandeur d'emploi en vue de le recruter pour occuper un emploi correspondant à une offre déterminée, de bénéficier d'une aide financière de Pôle Emploi, dispositif étendu aux embauches en contrat de professionnalisation d'un an minimum ou en apprentissage. La loi crée, en outre, une POE collective permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés au niveau de la branche ou de l'Opca.

► Contrat de professionnalisation : quelques assouplissements

- Renouvellement une fois du contrat : déjà prévu dans le cas où le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée en raison de son échec aux épreuves d'évaluation, ou à cause d'une maladie, d'un accident du travail, la loi ouvre cette possibilité aux bénéficiaires qui, ayant obtenu la qualification visée, souhaitent préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

- Période de professionnalisation dans le cadre d'un CDI : une durée minimale est désormais fixée à 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011

► Mesures en faveur de l'apprentissage de la Loi Cherpion

- Simplification des procédures : l'enregistrement du contrat d'apprentissage est toujours assuré par les chambres consulaires, mais les contrats ne sont plus transmis à la Direccte (ex-DDTE) pour un contrôle systématique a priori, ce qui permet de raccourcir la procédure de 15 jours.

- Les Entreprises de Travail Temporaire peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage : l'apprenti est formé pour partie dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis. La durée minimale de chaque mission est de six mois (formation en CFA comprise). La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'ETT et un autre dans l'entreprise utilisatrice.

- Passerelle du bac pro au CAP : lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en vue de l'obtention d'un bac professionnel, mais que la formation ne convient à l'apprenti ou que cela ne convient à l'employeur, un avenant peut être conclu au terme de la 1^{re} année pour l'obtention d'un CAP.

- Période d'essai : si un apprenti est recruté sous CDI par l'entreprise à l'issue de son apprentissage, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf disposition conventionnelle contraire. Cette mesure est étendue en cas d'embauche sous CDD ou en contrat de travail temporaire.

- L'apprentissage junior est désormais accessible aux jeunes ayant au moins 15 ans « au cours de l'année civile » s'ils justifient notamment avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. La loi instaure par ailleurs la possibilité d'accueillir en entreprise les élèves des collèges (4^e et 3^e) et lycées, dans le cadre de périodes d'observation d'au plus une semaine au cours des vacances scolaires, pour faciliter l'élaboration de leur projet d'orientation professionnel.

Loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011

► Loi Cherpion : les mesures encadrant les stages

La nouvelle loi prévoit expressément que les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Les stages doivent être intégrés à un cursus pédagogique ou universitaire.

L'accueil successif de stagiaires sur un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

Par ailleurs, un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède six mois par année d'enseignement, sauf en cas d'interruption momentanée de formation ou de cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

La loi prévoit le principe du versement d'une gratification au stagiaire lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois *consécutifs ou non* au cours d'une même année scolaire ou universitaire. Le taux horaire est fixé à 12.5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 22 € en 2011), sauf convention ou accord professionnel.

Le stagiaire accède en outre aux activités sociales et culturelles du CE.

L'entreprise tient à jour un registre de conventions de stage indépendamment du registre unique du personnel (décret en attente). De plus, il informe le CE du nombre de stagiaires et des conditions d'accueil, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage (et non plus à l'issue du stage), la durée de celui-ci est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié (sauf accord collectif plus favorable). La durée est même déduite intégralement de la durée de l'essai si le stagiaire est embauché sur un emploi correspondant aux activités effectuées pendant son stage. Enfin, lorsque la durée du stage dépasse deux mois, sa durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011 intégrée dans les articles L. 612-8 du code de l'éducation ; Accord National Interprofes-

► AT-MP : la protection applicable malgré un refus de prise en charge par la caisse

La Cour de cassation accentue le principe d'indépendance régissant les relations caisse-victime et victime-employeur, en accordant rétroactivement au salarié le bénéfice de la protection légale contre le licenciement.

Prise en charge refusée au moment du licenciement...

Au cours d'un entretien individuel s'étant déroulé le 19 novembre 2004, une salariée, apprenant qu'elle allait être licenciée pour motif économique, a été victime d'un malaise entraînant un arrêt de travail. L'employeur a immédiatement suspendu la procédure de rupture du contrat de travail en raison de la protection instituée par la loi (art. L. 1226-9 et L. 1226-13) et effectué une déclaration d'accident du travail.

En effet, tout licenciement prononcé pendant un arrêt consécutif à un AT ou une maladie professionnelle est nul sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat.

Le 4 février 2005, la caisse de sécurité sociale avait finalement notifié à l'employeur son refus de prise en charge de l'affection au titre du régime des AT-MP. L'employeur avait donc repris la procédure et notifié le licenciement économique le 24 février 2005, alors que la salariée était toujours en arrêt de travail.

... puis accordée ultérieurement sur recours du salarié

Puis le 20 juin 2005, la caisse revient sur sa décision et reconnaît le caractère professionnel de l'accident. Quelques jours avant d'être licenciée, la salariée avait en effet exercé un recours en contestation de la décision initiale de refus, sans en informer manifestement l'employeur.

Face à la demande d'annulation du licenciement, les Hauts magistrats ont estimé que « les règles protectrices applicables aux victimes d'AT ou de MP s'appliquent dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident [...]. Il en est ainsi, alors même qu'au jour du licenciement l'employeur a été informé d'un refus de prise en charge au titre du régime des AT ou MP ».

La connaissance de l'origine professionnelle de l'accident au moment du licenciement – qui reste l'élément décisif pour déterminer si la protection légale doit être appliquée par l'employeur – ne dépendrait donc pas, selon cette jurisprudence, nécessairement de la décision de la caisse, mais des éléments dont dispose l'employeur sur la nature de l'accident. Peu importe que la caisse n'ait pas encore pris sa décision ou qu'elle ait rendu une décision de refus. En l'espèce, il a été considéré que l'employeur avait bien connaissance de ce caractère professionnel, puisque « la salariée avait été victime, sur son lieu de travail et au temps du travail, de graves troubles à la suite d'un choc émotionnel au cours d'un entretien avec son directeur qui lui avait annoncé la suppression de son poste ».

Pourtant, dans un arrêt de 2004, la Haute juridiction avait refusé d'annuler le licenciement économique prononcé, pendant un arrêt de travail, car le salarié n'avait pas informé l'employeur du recours contre la décision de la caisse.

Ce dernier doit -appliquer la protection contre le licenciement dès lors que les éléments factuels dont il dispose rendent vraisemblable l'imputabilité de l'accident au travail, peu important que la qualification juridique d'accident du travail n'ait pas encore été définitivement établie.

Cour de cassation 29 juin 2011

► Travailler ailleurs pendant un arrêt maladie ne serait pas déloyal...

La Cour de cassation fait de l'obligation de loyauté du salarié envers son employeur une application très stricte : selon elle, « pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise ».

Ainsi, juge-t-elle que le fait que le salarié exerce une activité pendant son arrêt de travail, que ce soit, pendant ou en dehors des heures de sortie autorisées, n'est pas en soi constitutif d'un acte déloyal autorisant un licenciement.

En l'espèce, un salarié, chauffeur dans une société de menuiserie a été licencié pour faute grave au motif qu'il avait travaillé, pour son compte, sur les marchés au stand de son épouse, alors qu'il se trouvait en arrêt de travail.

Et elle rajoute : « l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne peut justifier un licenciement ».

Cour de cassation 12 octobre 2011

► Prêt de main-d'œuvre encadré

Sans remettre en cause l'interdiction de toute opération de prêt de main-d'œuvre à but lucratif, la loi précise qu'« une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. »

La mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre nécessite désormais :

– la *signature par le salarié d'un avenant à son contrat* de travail formalisant son accord sur le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, ses horaires, le lieu de travail... a priori même en l'absence de modification d'un élément essentiel au contrat ... Le salarié peut refuser une proposition de mise à disposition sans être sanctionné ;

– une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, définissant le mode de détermination des salaires, des charges sociales, l'identité et la qualification du salarié concerné...

– la *consultation préalable* du CE (ou à défaut les DP) de l'entreprise prêteuse et du CE et du CHSCT (ou à défaut les DP) de l'entreprise utilisatrice.

► Licenciement économique : le Contrat de Sécurisation Professionnelle remplace la CRP

Le CSP, très similaire à la Convention de Reclassement personnalisée qu'il remplace a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, qui débute par une phase de pré-bilan et comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Les entreprises ou groupes de moins de 1000 salariés doivent proposer ce CSP à tout salarié en principe lors de l'entretien préalable au licenciement économique.

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail à l'issue du délai de réflexion de 21 jours et ce, sans préavis, mais avec versement des indemnités de licenciement.

Le délai de prescription pour contester cette rupture du contrat ou son motif est de 12 mois à compter de l'adhésion.

L'employeur contribue au financement du CSP en versant une partie de l'indemnité de préavis limitée à trois mois de salaire brut. Le solde éventuel de l'indemnité de préavis reviendra au salarié. L'employeur verse aussi un montant correspondant au reliquat de droits acquis au titre du DIF, sans être doublé (le salarié ne peut plus prétendre à la portabilité de son DIF).

Pendant le CSP, la personne est placée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie dès le lendemain de la rupture de son contrat d'une allocation de sécurisation professionnelle égale à 80 % du salaire journalier de référence, durant 12 mois.

Le CSP peut comprendre 2 périodes de travail sous forme de CDD ou d'intérim d'un mois minimum, sans excéder un total de 3 mois.

Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011

Loi Cherpion du 28 juillet 2011

DROIT DES AFFAIRES

► Sous-traitance : acceptation tacite mais non équivoque

En vertu de la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, le sous-traitant a une action directe en paiement contre le maître de l'ouvrage si l'entrepreneur principal ne paie pas les sommes dues. Cependant, cette action n'est possible que si le sous-traitant a été accepté par le maître de l'ouvrage. Si l'acceptation du sous-traitant peut être tacite, encore faut-il qu'elle soit sans équivoque.

La jurisprudence admet une acceptation tacite, laquelle ne doit pas découler d'une attitude passive mais d'actes exprimant sans équivoque la volonté du maître de l'ouvrage. Ainsi des correspondances entre le maître de l'ouvrage et le sous-traitant, même si elles font apparaître la volonté du maître de l'ouvrage d'accepter le sous-traitant, ne suffisent-elles pas à constituer cette acceptation.

Dans une récente affaire, le maître d'ouvrage avait écrit à l'entrepreneur principal qu'il se proposait de payer le sous-traitant sans relever le défaut d'acceptation de celui-ci et, au sous-traitant, qu'il bloquait le règlement des sommes dues à l'entrepreneur principal et qu'il l'informerait du traitement de sa demande. La Cour de cassation a pourtant estimé que la volonté non équivoque du maître d'ouvrage d'accepter le sous-traitant n'était pas établie.

*L'Essentiel
de votre Medef*
Bimestriel d'informations
économiques, juridiques, réglementaires
La Rochette—BP64
77001 MELUN CEDEX
Directeur de la publication :
Arnaud GYSSENS