

## A – jurisprudence.

### Absences

Lorsque les feuilles d'absence du salarié ont été signées par le représentant de l'employeur, ce dernier ne peut licencier.

***Cass. Soc 18 janvier 2011 Arrêt n° 147.***

### Salariés mis à disposition

La circonstance selon laquelle les salariés mis à disposition ont choisi de voter au sein de l'entreprise de leur employeur ne change rien au fait que ces salariés doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise d'accueil pour savoir si des élections doivent y être organisées.

***Cass. Soc 19 janvier 2011 n° de pourvoi: 10-60296***

### Salarié détaché.

L'article 3 de la Convention de Rome dispose que le contrat de travail est régi :

- par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays ;
- si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de ce pays est applicable.

Dans un cas où le salarié a été détaché par son employeur anglais auprès de la société Airbus Deutschland et affecté sur le site Airbus à Toulouse, la Cour de Cassation indique que la loi française du licenciement n'est pas applicable. L'employeur pouvait donc rompre le contrat en appliquant le droit anglais.

***Cass soc : 18 janvier 2011 Arrêt n° 201***

### L'évaluation du salarié.

La formation contentieuse de la CNIL enjoint à une société de communiquer à l'un de ses salariés les critères de notation à l'appui desquels une note globale de performance lui a été attribuée.

***CNIL 18 janvier 2011***

### Motivation de la lettre de licenciement

La lettre de licenciement qui se borne à évoquer le retrait d'agrément nécessaire pour diriger un établissement d'enseignement catholique sans préciser les faits à l'origine de ce retrait, n'est pas suffisamment motivée.

**Cass. soc. 12 janvier 2011 n° 09-41.904**

### Forfait jours, astreintes et maladie pendant les congés.

Le comité européen des droits sociaux considère que la législation française sur les forfaits en jours n'est pas conforme à la charte sociale européenne. Rappelons qu'aux termes de l'arrêt qu'elle a rendu le **14 avril 2010 n° de pourvoi: 09-60426 09-60429**, la Cour de cassation a précisé que les salariés étaient bien fondés à se prévaloir de la charte sociale européenne.

Les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours pouvant être amenés à travailler 78 heures par semaine et les garanties juridiques offertes par les conventions collectives étant insuffisantes, puisque la loi du 20 août 2008 n'impose pas ces conventions qui prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire de travail, le Comité estime que les heures de travail sont excessives.

Le comité estime également que l'assimilation des temps d'astreintes qui ne donnent pas lieu à un travail effectif à des temps de repos est contraire à la charte sociale européenne

Jusqu'à aujourd'hui, la prise des congés étant la cause première de la suspension du contrat de travail, le salarié qui tombe malade ou est victime d'un accident pendant son congé annuel ne peut exiger la prolongation de son congé ou prendre ces jours à un autre moment. Le comité européen des droits sociaux considère là encore que la législation française est contraire à la charte sociale européenne. Pour le Comité, le salarié doit pouvoir prendre au moins quatre semaines de congés payés par an.

**Comité européen des droits sociaux décembre 2010**

### Liste électorale.

Le salarié qui travaille dans plusieurs établissements d'une même entreprise doit être rattaché pour l'organisation des élections à la liste électorale de l'établissement auprès duquel il exerce principalement son travail; aucun autre choix n'est possible.

**Cass soc : 8 décembre 2010 n° 2453**

## B – les textes et accords

### Fin de la majoration pour conjoint à charge.

*La circulaire CNAV 2011/9, du 27 janvier 2011* précise que la majoration pour conjoint à charge n'est plus attribuée lorsque la retraite prend effet à compter du 1er janvier 2011 où a pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et que le droit à majoration est ouvert à compter de cette date.

### Travailleurs handicapés.

Le transfert du financement et de la mise en œuvre du parcours de formation professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés auprès de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées sera assuré par l'Agefiph et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

### Salarié étranger

A compter du 1er janvier 2011 :

Le montant de la contribution due par l'employeur à l'office français de l'immigration et de l'intégration lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à 12 mois est fixé à 50 % du salaire versé, dans la limite de 2,5 fois le Smic.

A l'occasion de la délivrance du premier titre de séjour, le salarié verse à l'office français de l'immigration et de l'intégration une taxe dont le montant maximum est fixé à 385 €.

Lors de la délivrance, du renouvellement, de la création d'un duplicata ou lors d'un changement de carte de séjour ou d'un titre équivalent, un droit de timbre de 19 € sera perçu. Un décret doit fixer la date d'entrée en vigueur de ce nouveau droit.

Le montant de la contribution spéciale due par l'employeur pour chaque étranger employé sans titre de travail est au moins égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti. En cas de nouvelle infraction ce taux est fixé à 25 000 fois.