

A – jurisprudence.

Contre-visite médicale et harcèlement moral.

La Cour de cassation précise dans son arrêt du 10 novembre 2010, n° 09-41.628 que l'organisation de contre-visites médicales par l'employeur ne caractérise pas un harcèlement moral. La Cour indique également que le fait que l'article L. 1226-1 du code du travail renvoie à un décret le soin de déterminer les formes et les conditions de la contre-visite n'interdit pas à l'employeur d'exercer de droit. (*Cass. soc. 10 novembre 2010, n° 09-41.628*).

Le règlement de la désignation de deux délégués syndicaux par une même confédération.

La Cour de cassation précise dans son arrêt du 29 octobre 2010 (*Cass. soc. 29 octobre 2010, n° 09-67.969*) qu'en cas de désignation de deux délégués syndicaux par une même confédération la seconde désignation ouvre un nouveau délai de 15 jours pour saisir la juridiction d'une contestation. Il en est de même lorsque la fédération intervient pour tenter de régler cette difficulté. Le tribunal d'instance saisi doit appliquer un critère chronologique et valider la première désignation.

L'absence de fourniture de travail justifie la prise d'acte du contrat de travail.

Dans une affaire où les juges du fond avaient débouté le salarié faute de preuve suffisante, la Cour de cassation juge que dans la mesure où le salarié avait été remplacé dans ses fonctions de rédacteur en chef le lien travail-rémunération était rompu. En ne fournissant pas le travail convenu l'employeur commet une faute qui autorise le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail. (*Cass. soc., 3 novembre 2010 n° 09-65.254*)

Pas d'indemnité pour défaut de respect de la procédure de licenciement en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Aux termes de son arrêt du 20 octobre 2010, la Cour de cassation adopte la même solution que celle qu'elle a choisie en 2007 en ce qui concerne la prise d'acte de la rupture. Elle indique en effet que « *si la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en application soit de l'article L. 1235-3, soit de l'article 1235-5 du code du travail, l'indemnité prévue en cas de non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due* ». (*Cass. soc., 20 octobre 2010, n° 08-70.433,*)

Pas d'unicité d'instance en l'absence d'un jugement sur le fond.

Dans une affaire où la Cour d'appel a déclaré irrecevables les demandes formulées dans la seconde instance ouverte par le salarié, la Cour de cassation, procédant à un revirement de jurisprudence, précise que la règle de l'unicité de l'instance n'est applicable que lorsque la première instance s'est achevée par un jugement sur le fond. Tel n'était pas le cas en l'espèce puisque le juge du fond avait uniquement annulé la procédure. (*Cass. soc. 16 novembre 2010, n°09-70.404*)

B – les textes et accords.**L'incidence du congé pour raisons familiales sur la retraite complémentaire.**

Pour favoriser le financement, par les entreprises, de l'acquisition de droits à retraite complémentaires pour les salariés qui prennent un congé pour raisons familiales c'est-à-dire pour présence parentale, pour congé parental d'éducation, congé de solidarité familial, congé pour soutien familial ou congé d'accompagnement de fin de vie, l'article 100 de la loi portant réforme des retraites prévoit que pendant les six premiers mois du congé la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaires n'est pas un élément de la rémunération et est donc exonéré des cotisations de sécurité sociale. (*Loi n° 2010-1330, 9 novembre 2010 : JO, 10 novembre. article 100*)

Vers un assujettissement des indemnités de ruptures du contrat de travail.

Les sénateurs ont adopté, contre l'avis du gouvernement, un amendement qui propose de soumettre à cotisations, à contributions et à la CSG les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle d'un montant supérieur à trois plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 103 860 € en 2010.

A titre transitoire pour l'année 2011, les indemnités de licenciement dont le montant n'excède pas six plafonds annuels de la sécurité sociale seraient exonérées de cotisations.

Devraient être concernées : les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture ayant pris effet le 31 décembre 2010, ou intervenant dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi notifié à l'administration le 31 décembre 2010 au plus tard et les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture prenant effet en 2011 dans la limite du montant prévu par la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31 décembre 2010.

Minoration du montant des indemnités journalières pour tout arrêt de travail intervenant à partir du 1er décembre 2010

Dès le 1^{er} décembre 2010, les indemnités journalières pour maladie, maternité, paternité, adoption, accident du travail et maladie professionnelle seront calculées sur 365 jours au lieu de 360 jours.

S'agissant des indemnités journalières d'assurance maladie, d'assurance maternité, paternité et adoption des salariés.

Si le salaire est versé toutes les deux semaines ou chaque semaine, le mode de calcul actuel n'est pas modifié. Dans toutes les autres situations, le montant des indemnités s'établit comme suit :

Si la paie est versée mensuellement, par quinzaine ou par journée :

1/91,25 du salaire soumis à cotisations perçu au cours des trois mois ou des six quinzaines qui précèdent l'interruption de travail.

Si la paie est versée trimestriellement :

1/91,25 du salaire des trois mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est versé au moins une fois par trimestre.

Si la paie est versée irrégulièrement :

1/365 du salaire des douze mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque le travail n'est pas continu ou présente un caractère saisonnier.

Le montant maximal de l'indemnité journalière maladie 2010 sera fixé à 1/730 du plafond annuel de la sécurité sociale, soit un montant de 47,42 euros. Si le salarié a au moins trois enfants à charge, il percevra, à compter du 31^e jour d'arrêt, une indemnité journalière dont le montant sera fixé à 1/547,5 du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 63,23 euros.

S'agissant des indemnités journalières d'accident du travail et de maladie professionnelle des salariés.

Si le salaire est versé toutes les deux semaines ou chaque semaine, le mode de calcul n'est pas modifié. Dans les autres situations, le montant des indemnités s'établit comme suit :

Si la paie est versée mensuellement, par quinzaine ou par journée :

1/30,42 du montant de la dernière paie, des deux dernières paies ou des paies afférentes au mois antérieur à la date d'arrêt de travail, suivant que le salaire est

réglé une fois par mois, deux fois par mois ou par jour ou à intervalles réguliers, au début ou à la fin du travail.

Si la paie est versée trimestriellement :

1/91,25 du salaire des trois mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est versé au moins une fois par trimestre.

Si la paie est versée irrégulièrement :

1/365 du salaire des douze mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque le travail n'est pas continu ou présente un caractère saisonnier.

Le montant maximal des indemnités journalières d'accident du travail et de maladie professionnelle reste fixé à 0,834 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Dominique Gautherat