

A – jurisprudence.

Le CHSCT

La Cour de cassation opère un **revirement de jurisprudence** en affirmant que les travailleurs temporaires sont éligibles au CHSCT de l'entreprise qui les emploie, c'est-à-dire de leur entreprise de travail temporaire (y étant par ailleurs, déjà électeurs) ; indépendamment du fait qu'ils puissent être exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices. (*Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.454 P + B + R*).

CDD de remplacement

Alors que certaines juridictions du fond retenaient que le salarié demandeur devait, à l'occasion d'un contentieux en requalification d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, apporter la preuve du caractère fictif du motif de recours au contrat à durée déterminée, la Cour de cassation est venue préciser que c'est à l'employeur défendeur d'apporter la preuve de la réalité du motif : l'absence d'un ou plusieurs salarié(s). (*Cass. soc., 15 septembre 2010, n° 09-40.473 FS-PBR*).

Temps partiel.

La Cour de cassation vient affirmer dans un arrêt du 15 septembre 2010, la règle selon laquelle un salarié à temps partiel doit se voir verser l'intégralité d'une prime conventionnelle (sans proratisation), dès lors qu'aucune disposition conventionnelle ne prévoit l'application de la règle de proportionnalité, la prime ayant un caractère forfaitaire pour tous les salariés (*Cass. soc., 15 sept. 2010, n° 08-45.050, Caisse d'épargne des Pays de l'Adour c/ Duhart*).

Licenciement et congé maternité.

La Cour de cassation vient préciser que le licenciement d'une salariée postérieurement à son congé de maternité, hors de la période de protection posée par l'article L 1225-4 du Code du travail, est nul, dès lors qu'une mesure préparatoire à la rupture du contrat de travail a été mise en œuvre pendant la période protégée (en l'espèce, l'embauche d'un salarié pendant le congé maternité de la salariée, en vue de la remplacer de manière définitive) et découlant de ce que la décision avait été prise pendant la période de protection. (*Cass. soc., 15 sept. 2010, n° 08-43.299, Gardien c/ Sté des Publications du courrier de l'Ouest*).

B – les textes et accords.

L'Aide individuelle à la formation.

Une instruction de Pôle-emploi vient préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif de l'aide individuelle à la formation (AIF) créée le 16 avril dernier.

L'instruction précise la procédure à suivre par le demandeur d'emploi qui souhaite bénéficier de ce dispositif :

le demandeur d'emploi doit remplir et signer un formulaire de demande d'AIF, le faire signer par l'organisme de formation prestataire du stage, avant de le renvoyer au Pôle-emploi compétent, et ce dans les 15 jours calendaires précédents le début de la formation visée.

Ensuite l'AIF pourra être octroyée au demandeur d'emploi à titre subsidiaire et complémentaire d'autres aides de formation équivalentes perçues, si celui-ci remplit les conditions propres aux cinq formes existantes de l'AIF (AIF « CRP-CTP », l'AIF « achat infructueux », l'AIF « réussite concours », l'AIF « artisan » et l'AIF « + DIF »). (*Instr. PE n° 2010-152 du 14 septembre 2010, BOPE n° 2010-63 du 16 septembre*).

Suppression des allocations familiales pour absentéisme scolaire.

La proposition de loi visant à lutter contre l'absentéisme scolaire a été définitivement adoptée par le Parlement le 15 septembre.

Cette proposition de loi prévoit une procédure de suspension de certaines allocations familiales (*celles qui sont versées sans conditions de ressources à partir de deux enfants en métropole et à partir du premier enfant dans les DOM*) en cas d'absentéisme scolaire d'un enfant sans motif légitime.

En cas d'absentéisme d'un enfant, le texte prévoit que le directeur de l'établissement d'enseignement devra saisir l'inspecteur d'académie. Celui-ci adressera alors un avertissement aux responsables de l'enfant, par écrit dans un courrier ou verbalement lors d'un entretien, leur rappelant les sanctions qu'ils encourent.

Si cet avertissement reste sans effets, l'inspecteur d'académie pourra saisir le directeur de la CAF (ou de la caisse de MSA), qui devra suspendre immédiatement le versement de la part des allocations familiales dues au titre de l'enfant en cause. Cette sanction ne pourra être prise que dans la mesure où les responsables de l'enfant ont pu présenter leurs observations.

Le versement des allocations familiales visées ne pourra être rétabli, à titre rétroactif, qu'à partir du moment où l'inspecteur d'académie aura saisi à nouveau le directeur de la CAF ou de la caisse de MSA, pour l'informer qu'aucune absence

sans motif légitime n'a été constatée dans le mois qui a suivi (période de vacances scolaires exclues) la suspension. La part des allocations familiales suspendue reste prise en compte pour le calcul du RSA.

Contrôle des arrêts maladie. (Décret n° 2010-957, 26 août 2010, JO 26 août).

Un décret publié le 26 août dernier prévoit que dans les cas où un salarié a fait l'objet, pendant un arrêt de travail, d'un contrôle par un médecin mandaté par son employeur, qui a conclu à l'absence de justification de cet arrêt de travail, le médecin conseil de l'assurance maladie peut utiliser ces conclusions pour demander à la caisse de suspendre ses indemnités journalières.

Le salarié dispose alors d'un délai de dix jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à la caisse de sécurité sociale dont il relève un examen de sa situation par le médecin-conseil.

Ce dernier doit se prononcer dans un délai de quatre jours francs à compter de la saisine du salarié.

Statut du gérant-mandataire.

La loi du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services vient instaurer une présomption de non-salariat du gérant-mandataire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal (*L. n° 2010-853 du 23 juill. 2010, art. 30*).

PROJET DE LOI – Hausse du forfait social.

La réforme des retraites devient l'occasion pour le gouvernement de dévoiler d'autres mesures envisagées, prévues pour diminuer le déficit de la sécurité sociale pour 2011.

Ainsi le projet de LFSS pour 2011, exposé en partie par le gouvernement, laisse apparaître de nouveaux prélèvements qui touchent directement les entreprises.

Le forfait social fixé à 4% en 2010 (et à 2% à antérieurement) devrait passer à 6% à partir du 1^{er} janvier 2011.

De plus, les allègements de charges sociales (dits réductions Fillon) seront calculés à partir de la rémunération annuelle des salariés.

La cotisation accident du travail – maladie professionnelle des entreprises va augmenter de 0,1 point.

Enfin, en ce qui concerne les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions (stock-options) : la contribution patronale passera de 10 à 14% ;

tandis que, dans le même temps, l'entreprise devra, dorénavant payer une contribution dès le 1er euro versé au titre d'une retraite-chapeau (et non plus à partir de 1000 euros).

C – LES CHIFFRES.

Séniors.

Une étude de la DARES souligne que l'opinion des employeurs s'est améliorée à l'égard des séniors puisque ils ne sont plus que 43 % à considérer qu'un salarié de 55 ans est « vieux », alors qu'en 2001 ils étaient 75 %.

De plus, 70 % des employeurs estiment que les salariés seniors sont un atout pour le collectif de travail, en termes d'expérience et de savoir-faire, de mémoire d'entreprise et de complémentarité des équipes.

Malgré cela, il apparaît qu'un quart seulement des employeurs d'au moins dix salariés anticipent une hausse de la proportion des salariés de 50 ans et plus dans leur établissement dans les cinq ans à venir. Ceci peut s'expliquer par les craintes ressenties par les employeurs au sujet des coûts salariaux de ces salariés, de leur productivité, de leur capacité d'adaptation, de leur mobilité et de leur santé... voire des restrictions de carrière pour les plus jeunes.

En réalité, que prévoient de faire les employeurs face à la l'augmentation de la part des salariés âgés ?

Les solutions envisagées sont plus ou moins souples. Des actions de formation ou d'adaptation au poste de travail sont évoquées, tout comme des aménagements du temps de travail... Mais si la moitié des employeurs semblent prêts « à discuter », un quart d'entre eux sont prêts à encourager les départs précoces ou les mobilités externes.

Dominique Gautherat