



Jsa

Juristes en Droit Social Associés

www.j-s-a.eu

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATIONS SOCIALES

Bulletin à diffusion interne exclusivement réservé aux clients des associés du GROUPE J.S.A.

SOMMAIRE

1 ÉDITORIAL

- Une année sociale chargée

2 ACTUALITÉS

- Rupture conventionnelle : un nouveau formulaire
- Assistance de l'employeur dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels
- Modification de la périodicité des visites médicales auprès du médecin du travail

3 JURISPRUDENCE

- De la précision, toujours plus de précision !
- Rechute d'accident de travail, nouveau report des congés payés non pris

JSA c'est aussi le site INTERNET



www.j-s-a.eu

MARS 2012

Bulletin rédigé par
Claire DELALANDE, Luc MEUNIER,
Christophe OUALI et Bernard TRUNO,

Avocats au Barreau de CUSSET
Cabinet TRUNO & ASSOCIES
1 Bis avenue Fernand Auberger
03700 BELLERIVE SUR ALLIER

1 ÉDITORIAL

● Une année sociale chargée

Les années préélectorales, sont souvent assez calmes s'agissant des réformes en droit du travail.

Les années électorales sont souvent synonymes de changements importants.

Ces changements sont bien sûr inconnus à la date où vous parcourez ces quelques lignes.

Toutefois, sans les attendre, 2012 restera une année particulièrement chargée en matière sociale, notamment pour les sociétés de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés.

⇒ Ainsi, de façon classique, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives du personnel (au vu de la jurisprudence actuelle, les entreprises au sein desquelles a été désigné un délégué syndical) devront négocier au titre de la négociation annuelle obligatoire.

Moins classiques, deux nouveautés sont consacrées pour l'année 2012 :

⇒ Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont les salariés sont soumis à certains risques professionnels, doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe sur le thème de la prévention de la pénibilité, ou par un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Cette obligation, est elle-même liée à la création de fiches individuelles de prévention dont il est important de rappeler qu'elles doivent être portées à la connaissance des personnels.

Autre nouveauté 2012, les entreprises de plus

de 50 salariés doivent également négocier sur l'égalité homme/femme, ou définir les objectifs et les mesures constituant un plan d'action pour obtenir l'égalité professionnelle.

S'ajoute à cela la négociation ou la mise en œuvre de plans d'action sur l'emploi des seniors, puisque la plupart des accords conclus pour une durée maximum de trois ans vont arriver à terme au 31 décembre 2012.

N'oublions pas que l'ensemble de ces obligations sont désormais soumises à des pénalités dans l'hypothèse où elles ne seraient pas respectées. Il apparaît désormais clairement que la méthode incitative a été abandonnée au profit de la méthode coercitive, voire punitive.

Le train est en marche.

Sur cette question, la proposition de loi relative à l'égalité salariale a été adoptée par le Sénat en première lecture le 16 février. Formulée en un article unique, celle-ci vise «à rendre effective l'égalité salariale entre les femmes et les hommes» en prévoyant des sanctions lourdes :

- D'une part, en privant, à partir du 1^{er} janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, des allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie ainsi que des réductions d'impôts dont elle pourrait bénéficier ;
- D'autre part, en exposant l'employeur à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale en l'absence de transmission du rapport de situation comparée ainsi que de l'avis du comité d'entreprise à l'inspection du travail dans les quinze jours suivant la consultation.

ordinaires l'autre pour les salariés protégés, doivent dorénavant être utilisés.

Ces formulaires sont disponibles en ligne sur www.travail-emploi-santé.gouv.fr ou www.service-public.fr.

A noter que désormais, outre la rémunération des douze derniers mois, doivent également figurer le montant des primes annuelles et exceptionnelles versées au cours des trois derniers mois.

Concernant les salariés protégés, il doit maintenant être fait mention de la consultation du Comité d'entreprise et du sens de son avis, lorsqu'il est requis.

Assistance de l'employeur dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels

Depuis le 1^{er} février 2012, la loi impose à l'employeur de se faire assister dans sa mission de prévention des risques professionnels par un salarié de l'entreprise ou à défaut par un intervenant extérieur.

La désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des actions de prévention des risques professionnels doit s'effectuer après avis du CHSCT ou, à défaut des délégués du personnel. Les salariés ainsi désignés doivent disposer du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et ne subir aucune discrimination en raison de celle-ci.

Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel après avis du CHSCT ou, à défaut des délégués du personnel, à des intervenants extérieurs :

- Les intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé du travail interentreprises auquel adhère l'entreprise ;
- Les services de prévention des caisses de sécurité sociale ;
- L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;

2 ACTUALITÉS

Rupture conventionnelle : un nouveau formulaire

Par arrêté du 08 février 2012, deux nouveaux formulaires de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, l'un pour les salariés

- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;
- Les intervenants enregistrés auprès de l'autorité administrative ;

L'employeur doit informer le service de santé au travail de toute intervention extérieure ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

L'intervention d'un intervenant enregistré auprès de l'administration est subordonnée à la conclusion d'une convention entre lui et l'employeur ou le président du service de santé au travail qui précise les activités qui lui sont confiées, les moyens mis à sa disposition ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions dans des conditions assurant son indépendance.

La convention ne peut comporter aucune clause autorisant l'intervenant à réaliser des actes relevant de la compétence du médecin du travail.

L'intervenant enregistré a accès à tous les documents non nominatifs obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité dans le respect du secret professionnel.

Modification de la périodicité des visites médicales auprès du médecin du travail

Le décret du 30 janvier 2012 prévoit une diminution de la fréquence des examens médicaux pratiqués par le médecin du travail au bénéfice des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident.

A compter du 1^{er} juillet 2012, l'employeur devra organiser la visite de reprise, après l'absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie, ou d'accident non professionnel (R4624-12), au lieu de 8 jours ou 21 jours auparavant.

L'examen de reprise reste obligatoire à l'issue du congé maternité et suite à une absence pour maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée.

Concernant la procédure de constatation de l'inaptitude, le médecin du travail pourra délivrer un avis d'inaptitude à l'issue d'un seul examen (hors cas de danger immédiat) si au cours des 30 jours précédent cet examen, le salarié a été examiné dans le cadre d'une visite de pré reprise.

Le bénéfice de cette visite de pré reprise, dans le cadre du constat de l'inaptitude, sera réservé aux salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Les visites de pré reprise réalisées, alors que l'arrêt de travail est d'une durée inférieure à 3 mois, ne pourront, par conséquent, pas être retenues pour constater l'inaptitude.

Décrets du 30 janvier 2012- n°2012-137 et 2012-135.

3 JURISPRUDENCE

De la précision, toujours plus de précision !

La Cour de cassation par une décision du 31 janvier 2012 est venue préciser les modalités de rédaction de la convention individuelle de forfait et poser le principe d'une précision extrême à la charge du rédacteur du contrat de travail.

La Cour d'appel de LYON avait rejeté la demande de paiement d'heures supplémentaires présentée par le salarié.

Le contrat de travail se contentait d'un renvoi général aux dispositions d'un accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail qui comportait un avenant spécifique au personnel d'encadrement prévoyant une durée du travail de 217 jours.

La cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel de Lyon en imposant de détailler les caractéristiques principales du système, en mentionnant expressément le forfait-jours d'une part ; mais également de préciser le nombre de jours que le salarié doit s'engager à travailler.

La juridiction suprême affirme clairement que le simple renvoi dans le contrat de travail à

l'accord d'entreprise instaurant le système du forfait-jours ne peut constituer l'écrit requis.

Le salarié doit donc être pleinement mis en mesure de donner son accord et il appartiendra au rédacteur de la clause du contrat de travail d'être particulièrement précis dans sa rédaction pour éviter que le Juge vienne rejeter l'application du forfait-jours pour défaut d'informations suffisantes avec toutes les conséquences financières attachées à la non-application du forfait-jours...

Rechute d'accident de travail, nouveau report des congés payés non pris

Par un Arrêt en date du 16 février 2012, la Cour de cassation valide le report des congés payés non pris par un salarié en raison d'une absence liée à un accident de travail si le salarié n'a pas été en mesure de les prendre en raison d'une rechute de l'accident initial peu après la reprise du travail.

Il est constant que les congés payés doivent être pris en principe pendant la période prévue à cet effet et chaque année.

La Cour de cassation, en l'absence de dispositions législatives, avait par le passé, déjà admis le report des congés payés non pris par le salarié en arrêt de travail pour accident de travail pendant toute la période de prise de congés (Cass. Soc., 27 septembre 2007, n°05-

42.293).

Par cette nouvelle décision du 16 février, la Haute Juridiction valide que le report desdits congés puisse intervenir une seconde fois, alors que n'avait jamais été envisagée la question des reports successifs en cas de rechute d'accident de travail.

C'est chose faite ! La Cour autorise un nouveau report en se fondant sur le droit au repos effectif posé par la Directive Communautaire de 1993 et sur sa jurisprudence antérieure.

La Chambre Sociale valide un nouveau report à l'expiration du second arrêt de travail pour rechute :

- Lorsque la rechute se produit immédiatement après la reprise d'activité
- Lorsque la rechute intervient, tel le cas en l'espèce, plusieurs semaines après la reprise effective du travail et à condition que le salarié n'ait pas été mis en mesure de prendre ses congés payés initialement reporté par le 1er arrêt de travail

Et la Cour de cassation d'affirmer que le salarié est dès lors fondé à obtenir une indemnité compensatrice de congés payés non pris, l'employeur s'étant opposé à ce second report alors que le salarié n'avait pas été en mesure de les prendre du fait du planning d'organisation de son temps de travail fixé par l'employeur.