

A LA UNE

Les salariés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisés depuis le 1er juillet

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur dispose d'un mois pour le reclasser ou le licencier. S'il n'a pris aucune décision au terme de ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire.

Le salarié ne percevait aucun revenu entre la reconnaissance de son inaptitude et son reclassement ou son licenciement. Depuis le 1er juillet 2010 un système d'indemnisation spécifique à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est applicable.

Le salarié percevra ainsi une « indemnité temporaire d'inaptitude », dont le montant équivaldra à celui de l'indemnité journalière accordée pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. Son versement cessera avec le reclassement ou le licenciement du salarié. L'indemnité est, en tout état de cause, octroyée pour une durée maximale d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra transmettre à la CPAM le formulaire que lui aura remis le médecin du travail.

Les salariés inaptes à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnels ne sont pas éligibles à ce dispositif.

La responsabilité de l'Etat reconnue pour le CNE

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) a été abrogé en 2008 (loi 2008-596 du 25 juin 2008, art. 9, JO du 26). Le tribunal administratif de Montpellier dans un arrêt du 29 mars 2010 reconnaît la responsabilité de l'État dans la mise en œuvre, par un employeur, d'une norme nationale contraire aux règles internationales.

Dans cette affaire, un employeur avait rompu un CNE sans motif dans les deux premières années de sa conclusion, comme la réglementation nationale alors en vigueur le lui permettait.

Or, cette réglementation nationale étant contraire à la convention 158 de l'OIT, le licenciement avait donc été jugé sans cause réelle et sérieuse et l'employeur avait été condamné à indemniser le salarié.

L'employeur a assigné l'État en réparation du préjudice qu'il avait subi du fait de l'édition, par ce dernier, d'une norme non-conforme aux dispositions internationales.

Le tribunal a reconnu que la condamnation de l'employeur résultait directement de l'application des dispositions non conforme et a retenu la responsabilité de l'Etat au remboursement des sommes versées par l'employeur au salarié.

Un portail Internet a été lancé par les partenaires sociaux, afin de donner aux chômeurs, salariés et employeurs, accès aux sites utiles sur l'emploi, l'orientation, les formations et les métiers

www.liens-vers-emploi.fr

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence donne droit à une indemnité de congés payés

Les sommes versées au titre de la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence ont la nature d'une indemnité compensatrice de salaires, en conséquence elles ouvrent droit à congés payés. Le salarié est donc en droit de demander en justice le paiement d'une indemnité de congés payés calculée sur cette contrepartie.

La Cour de cassation dans cet arrêt du 23 juin 2010 confirme ici une position qu'elle avait déjà eu l'occasion de rendre il y a quelques années. En pratique, la première solution est de majorer chaque versement de l'indemnité de non-concurrence de 10 % au titre des congés payés. La seconde solution consisterait à agir en amont, en prévoyant dans la clause elle-même une indemnité « forfaitaire » ventilée entre la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence à proprement parler et les 10 % dus au titre des congés payés.

Droit à congés après un congé parental ?

La Cour de justice de l'Union européenne estime dans une décision du 22 avril 2010 que les salariés de retour d'un congé parental peuvent bénéficier des congés annuels payés qu'ils ont acquis avant leur départ.

Cette décision pose problème en France car en l'état actuel et sauf disposition conventionnelle ou usage contraire, les employeurs ne reportent les congés payés acquis à la fin du congé parental que si la période de prise des congés est toujours ouverte, ce qui est rarement le cas !

La cour de cassation alignera peut être sa position sur celle de la CJUE. Affaire à suivre !

Harcèlement moral

Un arrêt du 13 avril 2010 condamne l'employeur pour harcèlement moral lequel a été présumé de l'envoi de trois lettres d'observation à une salariée, de l'engagement d'une procédure de licenciement finalement abandonnée et d'organisation de contres visites patronales fréquentes pour vérifier l'état de santé de l'intéressé justifiant d'arrêts maladie.

Cet arrêt invite donc à toute la prudence dans l'organisation répétée des contres visites médicales.

JURI-LAWYERS CONSULTANTS

Société d'Avocats Interbarreaux - Cour d'Appel d'AGEN

Jean-Louis BALLEREAU - Chantal GUERIN - Avocats associés

Tel 05 53 76 06 06

Fax: 05 53 76 76 07

E-mail: contact@cabinet-jlc.com

Formalités cumul emploi/ retraite

Depuis le 1er janvier 2009, les retraités peuvent cumuler leur retraite de base et un revenu d'activité professionnelle sans limitation sous réserve toutefois de respecter certaines conditions (c. séc. soc. art. L. 161-22). La CNAV revient sur ces dernières et précise que l'assuré souhaitant cumuler intégralement sa retraite du régime général avec un salaire de reprise d'activité salariée doit :

- déclarer sa reprise d'activité à l'organisme compétent dans le mois suivant ladite reprise,
- produire une attestation sur l'honneur énumérant les différents régimes de retraite dont il a relevé et certifiant qu'il bénéficie de toutes ses retraites personnelles (un imprimé spécifique pour effectuer cette déclaration sera prochainement disponible).

Entretien préalable et assistant de l'employeur :

Un salarié dont le contrat était rompu pour faute grave estimait cette rupture abusive. Il reprochait à l'employeur :

- de s'être fait assister d'un salarié de l'entreprise lors de l'entretien préalable ;
- que ce salarié soit intervenu durant l'entretien, transformant celui-ci en enquête.

Les juges confirment, d'une part, le droit de l'employeur de se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise et, d'autre part, le fait qu'à partir de 2 salariés, l'entretien se transforme en enquête. Dans ce cas, l'employeur pourrait être condamné à verser au salarié des indemnités pour irrégularité de procédure même s'il a dirigé seul l'entretien. Tel n'a pas été le cas dans cette affaire.

Attention à la rédaction des conventions de forfait

Les juges rappellent dans un arrêt du 5 mai 2010 qu'il est impératif de préciser clairement le volume d'heures supplémentaires compris dans la convention de forfait. A défaut, l'employeur doit payer toutes les heures supplémentaires réalisées et accorder les éventuelles contreparties obligatoires en repos dues.

Ainsi la clause suivante n'est pas valable : « *compte tenu de la nature des fonctions de M. X et de l'impossibilité pour la société de contrôler sa durée hebdomadaire de travail, cette rémunération aura un caractère forfaitaire englobant les heures supplémentaires nécessaires à la bonne marche de l'entreprise* »

Congés payés : de nouvelles évolutions européennes à venir ?

A l'occasion d'un litige, la Cour de cassation a saisi la Cour de justice de l'Union européenne sur la conformité de la législation française en matière de congés payés au regard d'une directive européenne et notamment :

- sur la conformité de l'exigence de 10 jours de travail effectif nécessaire à l'ouverture du droit à congés payés des salariés en CDI ;

- sur l'assimilation pour l'acquisition des congés payés des arrêts de travail non professionnel .

Affaire à suivre !

Elections et salariés mis à disposition

Par un arrêt du 26 mai 2010, la cour de cassation précise que c'est à l'entreprise utilisatrice de lister les salariés mis à sa disposition qui remplissent les conditions de présence et d'ancienneté nécessaires à leur prise en compte dans son effectif, et à leur inscription sur les listes électorales.

L'entreprise d'accueil ne peut pas se contenter d'interroger les entreprises extérieures et doit, au besoin, passer par la voie judiciaire pour obtenir les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat. Par ailleurs, et dans la mesure où c'est au moment des élections dans l'entreprise utilisatrice que ces salariés exercent leur droit d'option, l'entreprise qui accueille des salariés mis à disposition - remplissant les conditions légales - doit toujours les interroger sur leur choix, même s'ils ont déjà voté chez leur employeur.

Reclassement économique : à quel prix et à l'étranger ?

Lors d'un licenciement économique, l'employeur doit rechercher à reclasser les salariés au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou à défaut sur un poste de catégorie inférieure. Les possibilités de reclassement doivent également être recherchées à l'étranger.

Pour répondre à cette obligation, nombreuses sociétés ont proposé des postes à des milliers de kilomètres, dans des pays avec des rémunérations nettement inférieures au territoire français.

Afin d'éviter ces offres « indécentes » qui ont défrayé la chronique, la loi du 18 mai 2010 « visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement » prévoit désormais l'obligation de recherche sur des emplois de même catégorie ou équivalents assortis « *d'une rémunération équivalente* ».

Cette loi prévoit également une procédure particulière pour les entreprises implantées à l'étranger puisque l'employeur doit désormais adresser un questionnaire à ses salariés préalablement au licenciement, leur demandant s'ils acceptent de recevoir des offres de reclassement hors de France et s'ils ont des restrictions quant aux caractéristiques des emplois offerts (localisation, rémunération...)

En pratique l'employeur adresse des offres de postes à l'étranger seulement aux salariés ayant clairement manifestés leur souhait.

JURI-LAWYERS CONSULTANTS

Société d'Avocats Interbarreaux - Cour d'Appel d'AGEN
Jean-Louis BALLEREAU - Chantal GUERIN - Avocats associés

Tel 05 53 76 06 06

Fax: 05 53 76 76 07

E-mail: contact@cabinet-jlc.com