

A LA UNE

Les grandes lignes de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011

- le taux du **forfait social est porté à 6 %** (au lieu de 4 %) ;
- l'abattement d'assiette applicable à la base de la CSG et de la CRDS sur les revenus d'activité est plafonné à 3 % de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- lorsqu'elle est calculée sur les rentes, la contribution patronale due au titre des régimes de retraite à prestations définies est due dès le premier euro (et non plus au-delà du tiers du plafond). Une contribution à la charge du bénéficiaire est créée ;
- les charges sociales dues au titre des stock-options sont alourdies, tant pour l'employeur que pour le bénéficiaire. Pour les attributions gratuites d'actions, le régime est légèrement plus favorable ;
- l'assiette de la taxe de prévoyance de 8 % est étendue aux contributions patronales de prévoyance complémentaire versées aux anciens salariés et aux ayants droit, ce qui permet notamment d'englober les contributions de « portabilité » de la prévoyance ;
- une base légale est donnée aux conditions à respecter par les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire pour que les contributions patronales qui les financent soient exonérées de cotisations ;
- la fraction des indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social susceptible d'être exonérée de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS est désormais limitée à 3 plafonds annuels de la sécurité sociale. Une règle transitoire s'applique pour certaines indemnités versées en 2011 ;
- le **calcul de la réduction Fillon est annualisé**, de façon à lisser sur l'ensemble de l'année l'impact du versement d'éléments exceptionnels de rémunération ;
- l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de procéder à leurs déclarations URSSAF par voie dématérialisée est désormais sanctionnée par une pénalité de 0,2 %.

Revalorisation du SMIC au 1^{er} Janvier 2011

Le SMIC est augmenté de 1,6%.
Le SMIC horaire brut passe donc de **9 €** (8.86 € auparavant).
Le SMIC mensuel pour un salarié à 35 heures est fixé à **1 365 € brut par mois** (1 343.77 € auparavant).

Pouvoir de licencier dans les SAS : délégation de pouvoir fonctionnelle admise

Dans deux arrêts du 19 novembre 2010, la chambre mixte de la Cour de cassation se prononce sur la possibilité, pour les représentants légaux d'une SAS, de déléguer leurs pouvoirs en matière de gestion du personnel. Ces deux décisions font suite à de nombreux arrêts qui estimaient que la seule délégation possible, en vertu de l'article L. 227- 6 du Code de commerce, était celle du pouvoir de représenter la société. Les juges du fond considéraient alors que tous les licenciements non faits par les représentants légaux de la société étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse, voire nuls. La Cour de cassation admet ainsi la validité de la lettre de licenciement signée par la personne responsable des ressources humaines de la société, chargée de la gestion du personnel et considérée de ce fait comme étant délégataire du pouvoir de licencier.

Notifier un avertissement par mail: prudence!

Une salariée recevant un courrier électronique de son employeur faisant état de divers reproches et l'invitant de façon impérative à un changement radical, constitue un avertissement peu important qu'il soit adressé par voie électronique et qu'il ne comporte pas la mention « avertissement ».

Aussi dès lors que l'employeur ne peut sanctionner deux fois un même fait, il ne pouvait licencier la salariée pour ces faits déjà sanctionnés. (cass.soc 26/05/2010)

Il convient d'être vigilant dans l'utilisation de la messagerie professionnelle dans le cadre des relations de travail et de réfléchir avant d'adresser un « mail de recadrage »

Plus question par la suite de licencier pour les mêmes faits sauf si le comportement perdure.

Nouveaux plafonds de sécurité sociale au 1er janvier 2011

- année : 35 352 € - trimestre : 8 838 €
- mensuel : 2 946 € - quinzaine : 1 473€
- semaine : 680 €
- jour : 162 € - heure : 22 €

Nouvelle proposition de loi sur la réforme de la médecine du travail

Une nouvelle proposition de loi concernant la réforme de la médecine du travail vient d'être déposée devant le Sénat. Elle reprend l'intégralité des mesures que le Conseil constitutionnel avait invalidées dans la loi de réforme des retraites, au motif qu'elles étaient sans lien avec les autres dispositions législatives.

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

La réforme de la retraite : relèvement de l'âge légal, pénibilité et égalité professionnelle au menu

- **Âge d'ouverture des droits à la retraite** : à compter du 1er juillet 2011, l'âge d'ouverture des droits à la retraite sera progressivement **relevé de 60 à 62 ans**, à raison de 4 mois supplémentaires par an. Il atteindra 62 ans, pour les assurés nés en 1956, en 2018. Il existe un certain nombre de dérogations à cette règle : pénibilité, carrières longues, catégories actives de la Fonction publique, régimes spéciaux...
- **Âge d'annulation de la décote** : l'âge du départ à la retraite à taux plein (quel que soit le nombre de trimestres cotisés) est également progressivement relevé de 2 ans (à 67 ans), mais à partir du 1er juillet 2016. Il sera relevé de quatre mois par an, pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023. (Avec, là encore, des exceptions pour certains salariés : aidants familiaux, assurés nés au cours d'une certaine période et parents de trois enfants, etc.).
- **Durée de cotisation** : la réforme confirme le principe de l'augmentation de la durée d'assurance prévue par la loi de 2003. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les assurés nés en 1953 et 1954 devront disposer de 41 ans et 1 trimestre. En 2020, la durée de cotisation atteindra 41,5 ans.
- **Pénibilité** : le taux d'incapacité requis pour bénéficier du dispositif de compensation de la pénibilité est fixé à 10%, à condition de pouvoir justifier du fait que cette incapacité résulte de l'exposition à des facteurs de pénibilité. Les salariés affectés à des métiers pénibles font l'objet de mesures de prévention nouvelles, avec notamment la tenue par l'employeur d'une fiche d'exposition individuelle, la possibilité pour les accords de branche de prévoir des dispositifs de compensation ou d'allègement de la charge de travail et l'obligation, pour certaines entreprises de 50 salariés et plus, de se doter d'un accord de prévention de la pénibilité à partir de 2012, sous peine de devoir acquitter une pénalité financière.
- **Carrières longues** : le dispositif carrières longues est prolongé et amélioré. Les assurés ayant commencé leur activité à 16 ou 17 ans pourront continuer à partir à la retraite à 60 ans. Ceux qui ont démarré à 14 ou 15 ans partiront à 58 ou 59 ans. L'âge de la retraite augmentera progressivement pour ces assurés au rythme de 4 mois par an, mais sans dépasser 60 ans.
- **Egalité salariale entre hommes et femmes** : les entreprises de 50 salariés et plus devront prendre des mesures et engager des négociations pour réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes durant la carrière en établissant chaque année un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. A défaut, un dispositif de pénalités financières sera mis en place.
- **Emploi des seniors** : pour inciter les entreprises à embaucher des seniors, celles-ci auront droit à une aide versée pendant 1 an lorsqu'elles embaucheront une personne âgée de plus de 55 ans en recherche d'emploi. Plusieurs mesures visent, par ailleurs, à améliorer l'alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif, en prévoyant notamment que les droits issus de la participation seront pour moitié versés au PERCO, sauf demande contraire du salarié.

Propos tenus par un salarié sur un réseau social type Facebook

Le CPH de Boulogne Billancourt le 19 novembre dernier (n° 10-853) a admis qu'un employeur puisse reprocher à un salarié les remarques qu'il a tenues sur un réseau social à l'encontre de sa hiérarchie pour justifier une mesure de licenciement.

Le CPH estime que le salarié a autorisé un accès ouvert à sa page Facebook parce que partagée avec « ses amis et leurs amis ».

Il en résulte que « ce mode d'accès à Facebook dépasse la sphère privée et qu'ainsi la production aux débats de la page mentionnant les propos incriminés constitue un **moyen de preuve licite** du caractère fondé du licenciement ».

En conclusion, il n'est pas certain que tous les propos tenus par des salariés sur Facebook puissent leur être reprochés par leur employeur. Tout dépend du niveau de confidentialité que le salarié a choisi : si l'accès à la page personnelle n'est pas restreint, les conséquences peuvent être importantes. On attend la position de la Cour de cassation avec impatience.

Modulation du temps de travail: accord du salarié indispensable

La chambre sociale précise (Cass.soc. 28 septembre 2010, n° 08-43161) que « l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat qui requiert l'accord exprès du salarié ». Elle considère qu'il y a modification du contrat de travail car la modulation a pour effet la « modification du mode de détermination des heures supplémentaires ».

La mise en place de tout aménagement collectif du temps de travail qui modifie le mode de détermination des heures supplémentaires suppose l'accord du salarié car son contrat de travail s'en trouverait modifié.

Une telle exigence rend particulièrement difficile la mise en place à l'avenir d'un aménagement collectif du temps de travail.



Nous vous présentons nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année!

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