

LETTRE SOCIALE

N°23 – AVRIL 2012



BAKER TILLY
FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- Le chômage partiel est facilité
- Réforme de la médecine du travail : moins de visites
- Simplification du droit du travail
- Formalités allégées pour le contrat d'apprentissage
- Nouvelle aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans dans les TPE : il est encore temps
- La pénibilité du travail

EN BREF ...

- L'actualité jurisprudentielle
- Les nouveaux formulaires de rupture conventionnelle et de déclaration d'accident du travail
- Rappel sur les accords égalité H/F et pénibilité

Restant à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information, nous vous souhaitons de joyeuses fêtes de Pâques.

Bonne lecture

Le chômage partiel est facilité

✓ Suppression de la demande préalable d'indemnisation

A compter du 11 mars 2012, les employeurs n'ont plus l'obligation de déposer une demande préalable auprès du préfet (décret 2012 – 341 du 9 mars 2012 Jo du 10). Désormais l'employeur formule sa demande d'allocation spécifique après la mise au chômage partiel.

Consultation préalable des représentants du personnel (CE ou à défaut les DP) : la réforme maintient les obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cette consultation a lieu obligatoirement avant la mise au chômage partiel. Un avis défavorable ne fait pas obstacle à la mise en chômage partiel.

Décision du préfet : le préfet notifie sa décision à l'employeur et en cas de refus en donne les motifs. La réponse de l'Administration n'est plus soumise à aucun délai. Jusqu'à présent elle devait intervenir dans les 20 jours suivant la réception de la demande. Rappelons toutefois que l'absence de réponse dans un délai de 2 mois équivaut à un refus.

✓ Augmentation du montant de l'allocation spécifique

Le montant de l'allocation spécifique de chômage partiel a été revalorisé de 1 € depuis le 1^{er} mars 2012 (décret du 28 février 2012 JO du 29). Ce taux s'élève à 4,84 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 4,33 € pour les autres. L'allocation spécifique est remboursée à l'employeur par l'Etat.

De fait, l'augmentation de l'allocation spécifique accroît le financement par l'Etat du chômage partiel.

Incidence sur l'allocation conventionnelle de chômage partiel : rappelons que l'employeur doit compléter l'allocation spécifique par une allocation conventionnelle, l'indemnisation totale ainsi assurée ne peut être inférieure à 60 % de la rémunération brute, avec un minimum de 6,84 €. Compte-tenu des nouveaux minima prévus pour l'allocation spécifique, le complément d'indemnisation induit par l'allocation conventionnelle est donc pour un SMIC de :

- 2 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (soit 6,84€ - 4,84 €) ;
- 2,51 € pour les entreprises de 250 salariés et plus (soit 6,84 € - 4,33 €).

✓ Incidence sur l'activité partielle de longue durée (APLD)

Le relèvement de l'allocation spécifique améliore aussi les remboursements que les employeurs peuvent obtenir dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. L'APLD peut être accordée dans toutes les entreprises subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une longue période, afin d'éviter les licenciements économiques. L'application du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'entreprise, dont la durée est fixée à 3 mois renouvelable. **Cette disposition fait l'objet d'une dérogation temporaire** (décret du 28

février 2012) : **entre le 1^{er} mars 2012 et le 30 septembre 2012, les conventions peuvent être conclues pour une durée de 2 mois renouvelables**, sans que la durée totale puisse excéder 12 mois.

L'employeur doit préalablement consulter le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) sur les motifs de recours à l'APLD. **Depuis le 1^{er} mars 2012, cette consultation doit également porter sur les actions de formation** susceptibles d'être organisées pendant la période d'activité partielle. Dans ce dispositif l'allocation d'aide spécifique reste inchangée. En revanche l'allocation conventionnelle de 6,84 € est remplacée par l'allocation complémentaire APLD qui permet d'assurer aux salariés une indemnisation de 75 % de leur rémunération brute. L'accord du 6 février 2012 prévoit de fixer le montant de la participation de l'Unedic au financement de l'APLD à 2,90 € par « heure perdue ». Ce financement viendra s'ajouter à l'allocation d'aide spécifique (4,84 € ou 4,33 € selon l'effectif, soit un total de 7,74 € (entreprises de 1 à 250 salariés) ou 7,23 € (autres entreprises).

A noter : le Ministère de l'Emploi propose un simulateur de calcul sur le site www.simulateurap.emploi.gouv.fr permettant aux entreprises d'estimer combien coûte une période de chômage partiel et quels montants peuvent leur être remboursés.

Notre conseil : attention à ne pas pour autant mettre en place à mauvais escient le chômage partiel sans attendre l'autorisation de l'Administration. En effet, la suppression de la demande préalable d'autorisation a pour conséquence une insécurité à la mise en place du chômage partiel. En cas de refus a posteriori par le Préfet, l'entreprise sera contrainte de rembourser les salaires et charges sociales.

La réforme de la médecine du travail : moins de visites

La loi du 20 juillet 2011 et deux décrets du 30 janvier 2012 réforment l'organisation et le fonctionnement de la médecine du travail. **Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2012.**

✓ Examen médicale d'embauche

Le principe d'un examen médical avant l'embauche et au plus tard avant la fin de la période d'essai est maintenu. Mais, cet examen a désormais aussi comme objectif :

- **d'informer le salarié sur les risques des expositions** au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- de le **sensibiliser sur les moyens de prévention** à mettre en œuvre.

Toutefois, cet examen d'embauche ne sera plus obligatoire si les conditions cumulatives suivantes sont remplies (sauf surveillance médicale renforcée, demande du salarié...) :

- le salarié est appelé à occuper un **emploi identique à celui occupé précédemment présentant les mêmes risques d'exposition** ;
- le médecin du travail dispose de la fiche d'aptitude ;

- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents si le salarié est réembauché par le même employeur, soit au cours des 12 mois lorsque le salarié change d'entreprise.

✓ Examen périodique

La périodicité des visites médicales « ordinaires » reste fixée à **2 ans**.

✓ Surveillance médicale renforcée

S'agissant des Surveillances Médicales Renforcées (S.M.R.), la liste des cas a été réduite. L'article R.4624-19 du Code du travail liste les travaux comportant des exigences ou des risques déterminés.

La périodicité de principe de la Surveillance Médicale Renforcée reste fixée à **12 mois**.

Toutefois, l'un des décrets précise que cette surveillance pourra, sous condition d'agrément, être portée à une durée dépassant 12 mois dans la limite de 24 mois.

✓ Examen de pré-reprise

La nouvelle réglementation prévoit que, **pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise sera organisée**.

Le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil pourront être à l'initiative de cette visite.

A cette occasion, le médecin du travail pourra recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles pour faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

✓ Examen de reprise

L'un des décrets du 30 janvier 2012 restreint les cas dans lesquels les visites de reprise seront obligatoires.

Le salarié bénéficiera d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un **congé maternité** ;
- après une **absence pour cause de maladie professionnelle** ;
- après une **absence d'au moins 30 jours, pour cause d'accident du travail** (contre 8 jours aujourd'hui) **ou de maladie et d'accident non professionnel** (contre 21 jours jusqu'à présent).

La visite de reprise aura lieu à l'occasion de la reprise du travail ou dans un délai de 8 jours.

✓ Avis d'inaptitude : une seule visite dans certains cas

A ce jour, sauf danger grave ou imminent pour le salarié, l'inaptitude n'est constatée par le médecin du travail qu'**après 2 examens médicaux de l'intéressé espacés de 15 jours**. Cette règle est maintenue mais elle est aménagée.

Une seule visite suffira lorsque :

- le maintien du salarié à son poste entraîne un **danger immédiat** pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers (comme aujourd'hui) ;
- lorsqu'un **examen de pré-reprise** a eu lieu **dans un délai de 30 jours au plus**.

✓ Contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude

L'avis devra mentionner les délais et voies de recours de l'employeur et du salarié.

La contestation sera recevable dans un **délai de 2 mois** auprès de l'**Inspecteur du Travail** dont relève l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande énoncera les motifs de la contestation. La décision de l'Inspecteur du Travail pourra également être contestée dans un **délai de 2 mois** devant le **Ministre chargé du travail**.

La nouvelle loi de simplification du droit : dématérialisation accrue, droit à congé dès le 1er jour, télétravail, deux jours de réflexion pour notifier une sanction, etc.

La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives est parue au Journal Officiel le 23 mars 2012.

Les mesures de cette loi sont les suivantes :

✓ Nouvelle déclaration sociale nominative

Une nouvelle déclaration sociale nominative mensuelle se substituera à terme aux anciennes déclarations telles que la DADS, les attestations de salaire pour le paiement des IJSS, les déclarations aux caisses de congés payés, etc.

Cette déclaration entrera en vigueur pour les attestations de salaire IJSS et attestations d'assurance chômage à compter du 1^{er} janvier 2013. Elle ne deviendra réellement obligatoire qu'à compter du 1^e janvier 2014.

✓ Dématérialisation progressive des déclarations et paiement des cotisations et contributions

L'employeur redevable au titre de l'année civile précédente d'un montant de cotisations supérieur à un certain seuil, doit l'année suivante régler ces sommes par virement et procéder à ses déclarations par voie électronique.

Ce seuil, autrefois fixé à 150 000 €, passe à 100 000 € au 1^{er} janvier 2012 puis 50 000 € à partir du 1^{er} janvier 2013.

Les mêmes obligations de dématérialisation s'imposent dès le 1^{er} janvier aux employeurs tenus de verser leurs cotisations URSSAF selon une périodicité mensuelle, quel que soit le montant des cotisations de l'année précédente.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les employeurs ayant accompli plus de 1500 déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente doivent les adresser par voie électronique.

✓ Répartition des horaires sans l'accord du salarié

La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par accord collectif ne constitue plus une modification du contrat de travail. En effet, contrairement à ce qu'exigeait la jurisprudence, l'employeur n'aura plus à obtenir l'accord du salarié pour mettre en place une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par accord collectif.

Cette possibilité de mise en place ne s'applique pas aux salariés à temps partiel. L'employeur devra donc toujours obtenir leur accord.

✓ Prise en compte du télétravail

Désormais, le télétravail figure dans le code du travail et y est clairement défini. Il désigne toute forme d'organisation dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information.

L'employeur dont le salarié est télétravailleur doit prendre en charge certains frais liés à ce type d'activité. Il en est ainsi de tous les coûts résultant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications, outils, et de la maintenance de ceux-ci.

✓ Jours fériés et congés payés

Chômage des jours fériés : le paiement des jours fériés chômés sera accordé à tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié n'aura plus à avoir travaillé 200 heures dans le mois précédant le jour férié ni à avoir été présent la veille et le lendemain de ce jour.

Ouverture des droits à CP : la règle selon laquelle les salariés en CDI doivent justifier d'au moins 10 jours de travail effectif pour l'ouverture des droits à congés payés sera officiellement supprimée à compter du 1^{er} juin 2012.

✓ **Homogénéisation des critères d'effectif : appellation généralisée de « moins de »**

La formulation des seuils d'effectif est harmonisée dans le code du travail. La place des formulations « n salariés au plus », « n salariés et plus » ou « plus de n salariés », se substitue désormais la formulation « au moins n salariés ».

Il s'agit, la plupart du temps, d'un changement de pure forme qui n'a pas d'incidence réelle pour les entreprises. Tous les seuils d'effectifs sont impactés par cette modification.

✓ **Contrôle Urssaf : interdiction de réaliser un nouveau contrôle sur des périodes déjà vérifiées**

Les Urssaf se voient interdire expressément d'engager un nouveau contrôle portant sur une même période et sur des points de législation ayant déjà donné lieu à vérification. Cependant, un nouveau contrôle sur des périodes déjà vérifiées pourra être diligenté en cas de réponses inexactes ou incomplètes fournies par l'employeur lors du premier contrôle, en cas de fraude ou de travail dissimulé ou à la demande de l'autorité judiciaire.

✓ **Le rescrit social étendu**

Le rescrit permettant de demander à l'URSSAF de prendre position sur l'application de certains dispositifs est étendu aux questions relatives aux :

- cotisations et contributions dues sur les avantages consentis par des tiers ;
- règles de déclaration et de paiement des cotisations.

✓ **Autres mesures**

Document unique d'évaluation des risques : l'employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire l'évaluation dans un document unique.

Désormais, lorsqu'une mise à jour devra être effectuée, celle-ci pourra être moins fréquente dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des salariés, et dans des conditions restant à fixer par décret en Conseil d'Etat.

Droit disciplinaire : afin de réparer un oubli, le mot « jour franc » a été remplacé par « jours ouvrables » dans la procédure de sanction disciplinaire. **Ainsi, la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables après la date de l'entretien**, et ce, comme pour les licenciements.

Contrat d'apprentissage : simplification de la procédure d'enregistrement

Le Décret du 21 décembre 2011 est venu simplifier la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage en supprimant la validation de l'enregistrement par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Désormais, la DIRECCTE est seulement destinataire de copies dématérialisées des contrats à des fins d'information de l'Inspection du Travail et de suivi statistique.

En cas de refus, par la chambre consulaire (CCI, Chambre des Métiers...), d'enregistrer le contrat d'apprentissage, celui-ci ne peut plus recevoir ou continuer de recevoir exécution. Les parties, après avoir reçu notification du refus, ne peuvent donc pas poursuivre le contrat.

La visite médicale préalable à l'embauche ne constitue plus une condition d'enregistrement du contrat. Elle doit être néanmoins réalisée, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

L'employeur devait joindre un certain nombre de pièces justificatives, dont la liste est fixée par arrêté, lors de la demande d'enregistrement. Le Décret précise que désormais l'employeur ne transmettra plus automatiquement ces pièces au service d'enregistrement. Il ne le fera que sur demande de ce dernier.

Enfin, la déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage et le contrat d'apprentissage font dorénavant l'objet d'une transmission unique au service d'enregistrement.

L'employeur est tenu d'informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage, et non plus la DIRECCTE, de tout changement concernant les maîtres d'apprentissage.

Ces dispositions s'appliquent pour tout contrat d'apprentissage conclu à compter du 26 décembre 2011.

Entreprises de moins de 10 salariés : Vous pouvez toujours bénéficier d'une nouvelle aide à l'embauche

Depuis le 18 janvier 2012 et jusqu'au 17 juillet 2012 inclus, vous pouvez bénéficier d'une aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans si vous êtes une entreprise de moins de 10 salariés.

Le bénéfice de l'aide est réservé aux entreprises comptant moins de 10 salariés au 31 décembre 2011. Cet effectif s'apprécie tous établissements confondus, en fonction d'une moyenne mensuelle calculée sur l'année 2011.

Vous devez être à jour de vos obligations de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de Sécurité Sociale et d'Assurance Chômage, et ne pas avoir :

- procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement économique sur le poste faisant l'objet du recrutement, sauf priorité de réembauche ;
- rompu le contrat de travail d'un salarié après le 18 janvier 2012 et l'avoir réembauché dans les 6 mois précédant la période de travail au titre de laquelle le bénéfice de l'aide est demandé (sauf réembauchage de salarié ayant démissionné pour élever un enfant).

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié doit être recruté par voie de contrat à durée indéterminée ou de CDD d'au moins un mois. Le renouvellement d'un CDD pour une durée supérieure à un mois ou sa transformation en contrat à durée indéterminée est considéré comme une embauche pour le bénéfice de l'aide.

L'aide est attribuée au titre des gains et rémunérations ouvrant droit à la réduction générale de cotisations, dite Réduction Fillon. Sont donc concernées les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC (inférieures à 2 237 € en 2012).

L'aide est attribuée au titre des salaires versés pendant les 12 mois suivant la date d'embauche. Par exemple, un salarié embauché le 1^{er} mars 2012 à l'âge de 25 ans ouvre droit à l'aide, tant que sa rémunération est inférieure à 1,6 SMIC, jusqu'en février 2013.

L'employeur demande le bénéfice de l'aide auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois suivant le début d'exécution du contrat de travail. Il lui adresse ensuite, au terme de chaque trimestre civil, un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné de pièces justificatives. L'aide est versée à condition que les formulaires soient déposés dans les 3 mois suivant le trimestre civil pour lequel elle est demandée. Elle n'est due que pour les mois où elle est au moins égale à 15 €. Pôle Emploi contrôle l'exactitude des déclarations de l'employeur.

L'aide se calcule selon une formule suivant le même principe que l'allègement Fillon (qui se cumule avec cette aide). Le montant maximum que peut atteindre l'aide est de 14 % d'abattement de charges pour un salarié au SMIC. L'aide est dégressive jusqu'à 1,6 SMIC. Au-delà, elle devient nulle.

Attention : cette aide à l'embauche ne se cumule pas avec certaines aides, telles que les aides accordées au titre de l'insertion par l'activité économique, l'aide financière versée au titre de contrats d'insertion (CIE-CAE), l'exonération de charges au titre des contrats d'apprentissage, les aides temporaires à l'embauche de jeunes sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

La pénibilité au travail

Les facteurs de pénibilité au travail sont définis par le Code du travail (article D.4121-5) et se définissent comme selon :

- des contraintes physiques marquées :
 - Manutentions manuelles de charges
 - Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
 - Vibrations mécaniques
- un environnement physique agressif :
 - Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
 - Activités exercées en milieu hyperbare
 - Bruit
 - Températures extrêmes
- Le rythme de travail :
 - Travail de nuit dans certaines conditions
 - Travail en équipes successives alternantes
 - Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

✓ Les obligations de l'employeur

- La fiche individuelle de prévention et d'exposition à la pénibilité

Depuis le 1^{er} février 2012, toute entreprise a pour obligation d'établir une fiche individuelle de prévention et d'exposition à la pénibilité pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs risques professionnels, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Celle-ci doit mentionner :

- 1) La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- 2) Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- 3) Les procédés de travail utilisés ;
- 4) Les équipements de protection collective et individuelle utilisés.

Un modèle de fiche a été fixé par un arrêté du 30 janvier 2012 publié au Journal officiel du 31 janvier 2012.

Cette fiche doit être communiquée au médecin du travail et remise au salarié concerné lors de son départ de l'entreprise, ou en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle d'au moins 30 jours.

Un accord collectif ou un plan d'action

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés (ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés) où au moins 50 % des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, sont tenues de conclure un accord d'entreprise ou de groupe. Néanmoins, en l'absence d'un tel accord, elles gardent la possibilité d'élaborer un plan d'action, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'accord au même titre que le plan d'action est valable pendant 3 ans. Ils doivent être déposés à la DIRECCTE.

Il doit prévoir des mesures de prévention de la pénibilité, en abordant au moins l'un des thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Il doit en outre traiter au moins deux des quatre thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Pour les thèmes retenus, des objectifs chiffrés doivent être fixés. Leur réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs communiqués au moins annuellement aux CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel.

✓ Exceptions

Deux cas d'exonération à l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité au travail existent :

- en cas d'accord de branche étendu : les entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche

- étendu ne sont pas soumises à l'obligation. En revanche, à partir de 300 salariés et plus, l'existence d'un accord de branche étendu n'exonèrent pas ces entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action ;
- à titre transitoire, l'existence d'un accord ou d'un plan d'action contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité au 9 juillet 2011, c'est-à-dire à la date de publication du décret relatif aux accords conclus en faveur de la pénibilité.

✓ Les sanctions

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de prévention des expositions est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 € en 2012). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

De plus, à partir du 1^{er} janvier 2012, si une entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action, ou que des modifications sont nécessaires, un inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de remédier à cette situation. Ce dernier a 6 mois pour se mettre en conformité, ou pour justifier des difficultés qu'il a pu rencontrer (réponse par LRAR). Dans le mois qui suit la fin de ce délai, la DIRECCTE décide d'appliquer ou non la pénalité et en fixe le taux (au maximum 1 % des salaires bruts versés aux salariés), en fonction :

- des efforts réellement accomplis par l'employeur ;
- et des mesures prises dans l'entreprise pour prévenir les situations de pénibilité.

Cette pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations. Elle est déclarée et versée à l'URSSAF.

RAPPEL ...

Le programme des candidats aux prochaines élections présidentielles pourrait durcir les pénalités financières en cas de non respect des obligations relatives à :

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

✓ Un accord collectif ou plan d'action

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises comptant 50 salariés ou plus doivent être dotées d'un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

La négociation doit avoir lieu au niveau de l'entreprise. Un accord de branche ne peut donc s'y substituer. De même, un accord de groupe doit être décliné dans chaque entreprise qui le compose.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet accord, valable pendant 3 ans, devra être déposé à la Direction Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur doit mettre en place un plan d'action. Ce plan n'est valable qu'un an et devra être présenté chaque année aux représentants du personnel. Il n'a pas à être déposé à la DIRECCTE.

✓ Le contenu de l'accord ou du plan d'action

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre, et des indicateurs chiffrés pour les suivre sur au moins :

- 2 domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés
- 3 domaines d'actions pour les entreprises de 300 salariés et plus :
 - embauche,
 - formation,
 - promotion professionnelle,
 - qualification,
 - classification,
 - conditions de travail,
 - rémunération effective,
 - articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pour information, cet accord ou ce plan d'action fait partie des documents dont l'affichage est obligatoire.

✓ La procédure de contrôle et de sanction à ce jour

Les inspecteurs ou contrôleurs du travail vérifient si l'entreprise est bien dotée d'un accord ou d'un plan et s'il comprend bien l'ensemble des éléments définis ci-dessus.

En l'absence d'accord ou de plan valable, l'inspecteur du travail met en demeure l'employeur de régulariser sa situation dans un délai de 6 mois. Dès lors que la régularisation intervient dans ce délai, la DIRECCTE notifie à l'entreprise son intention de ne pas appliquer la pénalité.

Dans le cas contraire, la DIRECCTE détermine s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux (1% maximum) en tenant compte de l'importance des obligations non respectées, des motifs de défaillance dont a justifié l'employeur, des autres mesures qu'il a prises en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de sa bonne foi.

Dans un délai d'un mois à compter de l'expiration de la mise en demeure, la DIRECCTE notifie à l'employeur sa décision motivée précisant le taux de la pénalité appliqué. Cette pénalité est assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations.

La pénalité n'est pas rétroactive, elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise tant qu'elle n'a pas régularisé sa situation. La DIRECCTE établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

Nous attirons votre attention sur l'actuel projet de loi prévoyant que toute entreprise qui ne sera pas couverte par un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à la date du 1^{er} janvier 2013, perde le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et des réductions d'impôts qui lui sont, le cas échéant, applicables.

EN BREF...

ACTUALITE DIVERSE :

INDEMNITES DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

L'article 1226-4 du code du travail modifié par la loi du 29 février 2012 prévoit désormais en cas de licenciement pour inaptitude en l'absence de reclassement, que le préavis n'est pas exécuté et que l'intéressé n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis.

La date d'effet de la rupture est fixée à la date de notification du licenciement. Cette mesure a pour objet de permettre au salarié inapte de s'inscrire à Pôle Emploi et de bénéficier des allocations de chômage plus rapidement.

Pour autant, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, la durée du préavis « théorique » est prise en compte dans l'ancienneté.

A cette occasion et de façon analogue, il est rappelé sur un autre sujet, qu'en cas d'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (dans le cadre d'un licenciement pour motif économique), la rupture ouvre droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, calculée sur la base de l'ancienneté que le salarié aurait eue s'il avait effectué son préavis.

PRIORITE DE REEMBAUCHAGE ET ADHESION A UNE C.R.P.

La Cour de Cassation, dans cette affaire juge que lorsqu'un salarié adhère à une convention de reclassement personnalisé (CRP), cela ne le prive pas de la possibilité de bénéficier de la priorité de réembauchage.

Si l'acceptation par le salarié de la proposition de la CRP entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord, pour la Cour de Cassation, cela ne prive pas le salarié du droit de bénéficier de la priorité de réembauchage dont peuvent bénéficier les salariés licenciés pour un motif économique.

La Haute juridiction reprend la solution qu'elle avait adoptée du temps des conventions, et nous pouvons penser qu'il en sera de même avec le contrat de sécurisation professionnelle qui a remplacé la CRP depuis le 1^{er} septembre 2011.

Source : Cass. Soc., 30 novembre 2011, n°09-43.183

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT NE PEUT PAS ETRE EXTERNALISEE

Selon cette jurisprudence, il est confirmé que l'employeur ne peut pas confier à une personne extérieure à l'entreprise (avocat ou expert-comptable) la conduite de la procédure de licenciement et notamment de signer la lettre de licenciement. Sinon le licenciement n'est pas irrégulier mais injustifié.

Il n'est évidemment pas interdit aux Dirigeants d'Entreprise et/ou aux Directeurs des Ressources Humaines de se faire épauler et conseiller lors d'un licenciement.

La Cour de Cassation leur rappelle simplement qu'il est de leur responsabilité de conduire la procédure et en particulier de signer les lettres relatives à celle-ci et qui engagent l'entreprise.

Source : Cass. Soc., 7 décembre 2011, n°10-30.222

RUPTURE CONVENTIONNELLE : NOUVEAU FORMULAIRE

Un arrêté fixe les nouveaux « Cerfa » à utiliser désormais dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Nous y trouvons le Cerfa n°14598*01, dont les changements sont les suivants :

- les informations propres à l'employeur sont proposées en premier, possibilité d'indiquer un numéro de cotisant URSSAF et les coordonnées sont plus précises.
- les informations employées sont également plus précises, notamment : la rémunération des trois derniers mois est mise en avant, il est ajouté une zone permettant de saisir les primes annuelles et exceptionnelles des trois derniers mois ainsi qu'une autre permettant d'indiquer d'éventuels commentaires en cas de variation de salaires.

Il est proposé également un nouveau Cerfa, identifié sous le n°14599*01, qui est à utiliser en cas de rupture conventionnelle pour un salarié « protégé ». Toutes les remarques faites précédemment sur le Cerfa 14598*01 sont également applicables.

Mais signalons qu'une nouvelle zone est proposée et concerne la consultation du comité d'entreprise, lorsqu'elle est requise, avec une indication sur la date de consultation et le « sens de l'avis ».

Source : Arrêté du 8 février 2012

NOUVEL IMPRIME DE DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Un nouveau formulaire de déclaration d'accident du travail intitulé « déclaration d'accident du travail ou d'accident du trajet » est mis à disposition des employeurs à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ce nouveau formulaire correspond au Cerfa numéro 14463*01, et peut être obtenu auprès des caisses de caisses primaires d'assurance maladie ou téléchargé directement sur le site www.ameli.fr.

La différence avec l'ancien formulaire ? L'insertion d'une nouvelle rubrique spécifique aux « réserves motivées » que l'employeur peut vouloir émettre quant au caractère professionnel de l'accident. Il est important de noter qu'en l'absence de réserves notifiées sur le Cerfa, aucune contestation de l'accident du travail ne pourra être faite a posteriori.

La déclaration d'accident du travail doit être faite dans les 48 heures à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident, et ce, même en cas de doute sur sa véracité, sous peine d'amendes.

Source : Arrêté du 13 décembre 2011



BAKER TILLY FRANCE

Membre indépendant de Baker Tilly International

76, avenue des Champs-Élysées
75008 PARIS

Tél : +33 (0)1 42 89 44 43

Fax : +33 (0)1 42 89 44 99

E-mail : contact@bakertillyfrance.com

www.bakertillyfrance.com