

DU COTE DE LA LEGISLATION

ECLAIRAGES SUR LA REFORME DES RETRAITES (Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010)

Le système de retraite par répartition français nécessitait une réforme profonde permettant d'assurer le retour à un équilibre budgétaire. Après de nombreux débats, la loi de réforme des retraites a été enfin publiée au Journal Officiel le 10 novembre 2010.

Celle-ci a retenu comme solution un **recul de l'âge effectif de départ à la retraite** en reportant l'âge légal de départ de 60 à 62 ans et celui de l'obtention automatique d'une retraite à taux plein de 65 à 67 ans.

Ces relèvements, qui seront progressifs à raison de quatre mois par classe d'âge, viennent d'être précisés par le décret du 30 décembre 2010 (consultable sur le site Legifrance sous le n°2010-1734).

Le législateur a toutefois prévu des dérogations pour chacune de ces deux mesures.

Elles concernent, s'agissant du **report de 60 à 62 ans de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite** : les assurés pouvant prétendre à un départ anticipé pour carrière pénible ; les travailleurs handicapés ; les assurés titulaires d'une longue carrière.

S'agissant du **report de 65 à 67 ans de l'âge du droit à une retraite à taux plein**, les dérogations concernent, sous conditions : les parents d'au moins 3 enfants ; les parents d'un enfant handicapé ; les assurés handicapés ; les aidants familiaux.

Parallèlement à cet allongement de la durée d'activité professionnelle, la loi portant réforme des retraites instaure un certain nombre de **mesures qui devront être intégrées par les entreprises** et dont les principales sont les suivantes.

- Une mise à la retraite pourra être proposée chaque année au salarié âgé de 65 à 69 ans (au terme de la période transitoire : de 67 à 69 ans) et **ne pourra être réalisée d'office avant les 70 ans du salarié.**

- La pénibilité au travail devra faire l'objet d'une prise en compte accrue, à travers différentes mesures :

- Les entreprises de plus de 50 salariés employant une proportion minimale de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels devront négocier et adopter un **accord relatif à la prévention de la pénibilité, ou, à défaut, établir un plan d'actions**. En l'absence d'accord ou de plan d'actions à l'échéance du 1^{er} janvier 2012, elles seront soumises à une **pénalité financière** (au maximum 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas en règle).

- Les **branches d'activité** pourront, à titre **expérimental** jusqu'au 31 décembre 2013, **négocier** un accord collectif créant un **dispositif d'allègement** (passage à temps partiel ou tutorat, avec indemnité complémentaire) **ou de compensation** (prime ou journées de repos supplémentaires) **de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles**.

- Enfin, quel que soit leur effectif, les entreprises devront assurer un suivi de l'état de santé de leurs salariés exposés à des risques professionnels via un **dossier médical en santé au travail** et une **fiche individuelle de suivi**.

- Une aide à l'embauche d'un senior est créée au bénéfice des entreprises entrant dans le champ de la réduction Fillon qui embauchent un demandeur d'emploi âgé d'au moins 55 ans (en CDI ou CDD d'au moins 6 mois). L'aide correspondra à une fraction du salaire brut, limité au plafond des cotisations de la sécurité sociale. Elle sera attribuée sous réserve que l'entreprise n'ait pas procédé, sur le poste concerné par l'embauche, à un licenciement pour motif économique dans

DECEMBRE / JANVIER 2011

les 6 mois précédents (article L. 5133-11 du Code du travail). Un décret à paraître viendra préciser les conditions et modalités d'attribution de cette aide.

D'autres mesures sont en outre prévues par la loi de réforme des retraites telles qu'une aide au tutorat des seniors, la pérennisation du dispositif de retraite progressive ou encore une utilisation du CET dans le cadre d'une cessation progressive d'activité.

Cette réforme des retraites conduit aujourd'hui à un bouleversement significatif dans la gestion des ressources humaines des entreprises. En effet, l'allongement de la durée de l'activité professionnelle nécessite une vigilance accrue de la part des entreprises s'agissant du suivi des carrières de leurs salariés âgés, tant d'un point de vue individuel (suivi de leur état de santé) que collectif (obligation de négocier avec les partenaires sociaux).

Cette loi intervient d'ailleurs dans le prolongement de ce qui avait déjà été institutionnalisé dans les entreprises avec la négociation relative à l'emploi des seniors. Cela illustre les efforts désormais récurrents des gouvernements successifs et du législateur qui tendent à mettre la question de l'emploi des seniors au cœur des préoccupations de demain.

Enfin et en application de cette réforme, les entreprises devront notamment être attentives aux dispositions des conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions désormais obsolètes en matière de retraite (comme par exemple une mise à la retraite d'office avant 70 ans).

L'AUGMENTATION DU PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE (Arrêté du 26 novembre 2010)

Depuis le 1er janvier 2011, le montant du plafond de la sécurité sociale est désormais de

2.946€ par mois (contre 2.885€ en 2010) et de **35.352€ pour l'année** (contre 34.620€ en 2010).

L'ABAISSMENT DE LA LIMITE D'EXONERATION DE CHARGES SOCIALES APPLICABLE AUX INDEMNITES DE RUPTURE

(Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011)

Pour rappel, une indemnité de rupture est exonérée de cotisations à concurrence de son montant légal ou conventionnel. Si l'indemnité dépasse ce montant, elle demeure exonérée, dans la limite d'un plafond égal à 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment de son versement (il est de 207.720€ pour l'année 2010), à hauteur du plus élevé des 2 seuils suivants :

- 50% du montant total de l'indemnité versée ;
- ou 2 fois le montant du salaire brut perçu l'année civile précédant la rupture du contrat.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 vient **abaisser progressivement, à compter du 1^{er} janvier 2011, la limite d'exonération de charges sociales** applicable aux indemnités de rupture, pour la fixer définitivement à **3 plafonds annuels** (il est de 106.056€ pour l'année 2011). Ainsi, les indemnités versées **en 2012** seront exonérées de cotisations sociales, dans la limite du plafond égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- montant de l'indemnité de rupture prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- 50% de l'indemnité versée ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au

DECEMBRE / JANVIER 2011

cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail.

Un **régime transitoire** est toutefois aménagé pour l'année 2011 et maintient à 6 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 212.112€) la limite d'exonération applicable aux **indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture ayant pris fin au plus tard le 31 décembre 2010** (date d'envoi de notification de la rupture), ou intervenant dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi notifié au plus tard à cette même date.

Les **indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture prenant effet la même année** seront exonérées de cotisations de sécurité sociale à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel en vigueur le 31 décembre 2010, ou, à défaut, par la loi, dans la limite de 212.112€, soit 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, dans la limite de 106.056€, soit 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- 50% du montant de l'indemnité versée, dans la limite de 106.056€, soit 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Au vu des lourdes incidences financières en jeu, les employeurs doivent donc dès à présent appréhender et prendre en compte cet abaissement de la limite d'exonération de charges sociales applicable aux indemnités de rupture et plus particulièrement le régime transitoire pour l'année 2011, dans le cadre notamment de futures négociations de protocoles transactionnels.

LE SMIC EST DESORMAIS DE 9€ DE L'HEURE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2011

(Décret n° 2010-1584 du 17 décembre 2010)

Le **SMIC mensuel brut**, calculé sur la base de 151,67 heures, s'élève désormais à **1.365,03€** (soit 9€ de l'heure).

Il convient donc notamment de s'assurer que les salaires minima conventionnels appliqués dans l'entreprise ne sont pas inférieurs à ce nouveau montant.

DU COTE DE LA JURISPRUDENCE

NOUVEAUX ECLAIRAGES SUR LES DESIGNATIONS

SYNDICALES (Cass. soc. 14 décembre 2010 n°10-60.137 ; n° 10-60.263 ; n° 10-14.751 ; n° 10-60.221)

1. La condition tenant à l'existence d'une section syndicale comportant « **plusieurs** » **adhérents** pour la désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale renvoie à la présence d'**au moins deux adhérents** (Cass soc n° 10-60.137).

En outre, la **preuve** de ce nombre d'adhérents peut être rapportée en justice de manière non contradictoire. En effet, l'adhésion à un syndicat relevant de la vie personnelle du salarié, elle ne peut être divulguée sans son accord. Dès lors, le juge doit autoriser le syndicat à lui **fournir non contradictoirement** les éléments nominatifs de preuve dont il dispose, et veiller à ce que l'employeur ne puisse en prendre connaissance.

2. **Quel que soit l'effectif** de l'entreprise ou de l'établissement, n'est autorisée la désignation, par une organisation syndicale, que d'**un seul représentant de section syndicale** (Cass soc n° 10-60.263). En effet, la Cour de cassation a jugé que la possibilité de désigner deux délégués syndicaux lorsque l'entreprise compte plus de 1.000 salariés (article R. 2143-2 du Code du travail) ne s'applique

pas à la désignation du représentant de section syndicale.

3. Le **score électoral** à prendre en compte pour la désignation d'un **délégué syndical d'établissement** par un syndicat représentatif est celui obtenu au premier tour des **élections** des membres titulaires **du comité de l'établissement concerné** (Cass soc n° 10-14.751), et non des résultats obtenus à l'élection du comité d'entreprise.

Ainsi, le fait qu'un syndicat obtienne, dans une entreprise comportant plusieurs établissements, chacun doté d'un comité d'établissement, 10% des voix au niveau global, et ce en cumulant les résultats obtenus au sein de ces différents comités, ne l'autorise pas à se considérer d'office comme représentatif dans tous les établissements et à désigner dans chacun d'eux un délégué syndical.

Il convient donc d'être particulièrement vigilant quant au calcul des voix obtenues dans chaque établissement puisque les résultats conditionneront la répartition des délégués syndicaux au sein des établissements et donc la représentation syndicale dans l'entreprise.

4. Pour la première fois, la Cour de cassation affirme que **le cadre de désignation du représentant de section syndicale est le même que celui du délégué syndical** (Cass soc n° 10-60.221).

Par conséquent, si la désignation des délégués syndicaux s'effectue au niveau de l'entreprise, il en ira de même pour le représentant de section syndicale. En revanche, si l'entreprise est composée d'établissements distincts, c'est au niveau de chacun des établissements dans lesquels le syndicat n'a pas été déclaré représentatif qu'un représentant de section syndicale pourra être désigné.

LA PREUVE DES HEURES COMPLEMENTAIRES PAR UN SIMPLE RELEVÉ MANUSCRIT DU SALARIE (Cass. soc. 24 novembre 2010 n° 09-40.928)

Un **simple relevé manuscrit** de ses horaires, rédigé par le salarié, **suffit à étayer une demande en paiement d'heures complémentaires** si ce relevé est **suffisamment précis** et **permet la réponse de l'employeur**.

En l'espèce, une salariée a versé aux débats un décompte de ses horaires de travail, établi au crayon par ses propres soins, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire. La Cour d'appel, qui a considéré que cet élément était insuffisant pour étayer la demande en paiement, a été sanctionnée par la Chambre sociale.

Il s'agit ici d'un revirement de jurisprudence puisque la Cour de cassation estimait auparavant qu'était insuffisante la production par un salarié de ses emplois du temps manuscrits (Cass soc 14 juin 2007, n° 06-42.353).

La contestation des heures complémentaires ou supplémentaires réalisées par le salarié devient plus difficile qu'auparavant pour l'employeur puisque le salarié peut désormais se fabriquer une preuve à lui-même en établissant de simples relevés manuscrits de son emploi du temps. L'obligation légale qui impose à l'employeur un suivi rigoureux des horaires de travail des salariés s'impose donc plus que jamais.

OBLIGATION DE SECURITE : L'EMPLOYEUR FAUTIF DU SEUL FAIT DE L'EXPOSITION AU RISQUE (Cass. soc. 30 novembre 2010 n° 08-70.390)

L'employeur qui expose un salarié à un risque identifié sans prendre les mesures de protection appropriées manque à son obligation de sécurité de résultat, ce qui cause nécessairement un préjudice à l'intéressé et qui justifie son indemnisation. Le fait que

l'exposition au risque n'ait pas eu de conséquence avérée sur la santé du salarié ni qu'aucune affection professionnelle n'ait été par la suite développée ne permet pas d'écarter la faute de l'employeur.

En l'espèce, un intérimaire a été employé en qualité de soudeur inox et exposé à un risque identifié, à savoir des fumées de soudage. Or, le masque de protection prévu pour y pallier a été tardivement mis à sa disposition (10 jours après le début de sa mission). La Cour de cassation a considéré que dès lors, l'entreprise utilisatrice avait manqué à son obligation de sécurité de résultat et nécessairement causé un préjudice au salarié, même si une absence d'intoxication avait été constatée par les juges du fond. La responsabilité de l'employeur est alors engagée et celui-ci doit indemniser le salarié.

La Cour de cassation a déjà été amenée par le passé à retenir une telle responsabilité, notamment dans le cas d'un défaut d'application de mesures anti-tabac sur les lieux de travail (Cass soc 6 octobre 2010 n° 09-65.103) ou encore d'un défaut de mise en œuvre de la surveillance médicale obligatoire des salariés (visite médicale d'embauche : Cass soc 5 octobre 2010 n° 09-40.913 ; visite de reprise : Cass soc 28 février 2006 n° 05-41.555).

C'est donc dans la droite ligne de sa jurisprudence qu'elle affirme très clairement, en-dehors de tout accident du travail ou de toute maladie professionnelle, que **le non-respect des obligations liées à la prévention des risques cause en soi un préjudice dont le salarié peut demander réparation.**

Il convient donc, pour l'employeur, d'être particulièrement vigilant et réactif dans la préparation et la mise à disposition des équipements de protection pour le personnel. A défaut, il s'expose à un risque de condamnation et d'indemnisation automatique.