



Réunion de l'ANDRH Midi-Pyrénées

Mardi 27 Novembre 2012

IAE de Toulouse, amphithéâtre V

L'actualité sociale de la rentrée 2012

Maitre Paul-Henri Bernard

CAPSTAN



Compte-rendu des étudiants du Master Management des Ressources Humaines de l'IAE Toulouse :

Camille ASSY (cam_assy@hotmail.com)

Claire BRUN (clairbrun@hotmail.fr)

Mélissa JANKOWSKI (melissa.janko@gmail.com)

Laetitia MARTY (laetitia.marty@mail.com)

Charlotte RELIQUET (charlotte.reliquet@hotmail.fr)

Préambule

La réunion de ce Mardi 27 Novembre 2012, organisée par Christophe DEHAESE du Groupe CEGOS, également coordinateur des relations avec les universités pour l'ANDRH, s'est déroulée au sein de l'IAE de Toulouse – en collaboration avec Maryse Duval (Maitre de Conférences associé à l'IAE Université Toulouse 1 Capitole).

Cette réunion a porté sur l'actualité sociale et juridique de l'année écoulée.

Animée par Paul-Henri BERNARD, avocat-associé au Cabinet Capstan, la réunion s'est déroulée en deux temps :

- En ouverture, la présidente de l'ANDRH, Madame Christine VO VAN, a souhaité la bienvenue aux nouveaux adhérents, salués par des applaudissements
- S'en est suivi un tour d'horizon de l'actualité sociale, marquée par une année riche en évolutions législatives au regard de l'échéance électorale et de la situation économique 2012

Année 2012 : en bref

- ***Prime de dividende : toujours là***

Les entreprises de plus de 50 salariés qui seraient en situation d'augmenter les dividendes versés aux actionnaires, par rapport à l'année précédente, seront toujours tenues de verser cette prime de partage des profits aux salariés en 2013. Initialement mise en place en 2011, les effets de cette prime devaient prendre fin en 2012. En raison de l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement et des mouvements législatifs afférents, la suppression de cette prime a été reportée en 2013.

- ***Décret du 9 janvier 2012 : le financement des régimes de prévoyance***

Ce décret instaure les règles de mise en place de financement des régimes de prévoyance. Aujourd'hui, on demande aux entreprises et salariés de s'investir davantage dans le financement de ces régimes. Quand ceux-ci sont mis en place, ils sont en général en partie ou totalement financés par les entreprises.

Pour qu'ils soient exonérés, ils doivent représenter un *caractère obligatoire et collectif*.

Le décret redéfinit les conditions, mais ne permet pas à l'heure actuelle de vérifier la conformité des dispositifs. Ainsi il convient d'attendre la circulaire à paraître début 2013. Il est donc recommandé d'auditer les dispositifs en vigueur dans la mesure où ils feront l'objet de contrôles de la part de l'Urssaf.

- ***Contrat de génération : nouveaux dispositifs***

En 2010, des accords instaurés pour 3 ans prévoyaient les modalités d'emploi des seniors dans les entreprises de plus de 50 salariés. L'année 2013 approchant à grands pas, ces accords devraient être renégociés.

Cependant, à compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises de plus de 50 salariés seront dans l'obligation de conclure des plans d'action intergénérationnels (et non plus de plans seniors).

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et compétences.

Une circulaire sera émise fin 2012. Elle précisera que l'obligation de négocier les accords seniors est suspendue pour les entreprises qui étaient à jour lors de la publication de la loi sur les contrats de génération. Nous attendons l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier 2013 et la signature d'un accord interprofessionnel.

Année 2012 : Réformes et lois

- ***Réforme de la médecine du travail***

La médecine du travail est caractérisée par une pénurie de médecins du travail, alors que l'ampleur de leur tâche s'élargit (plus de salariés, la santé au travail qui devient un problème majeur, etc.).

De ce fait, les décrets 2012-135 et 2012-137 vont permettre d'accentuer la présence du médecin du travail en modifiant ou adaptant les régimes des différentes visites obligatoires.

L'objectif de ces deux décrets :

- réformer la gouvernance de la médecine du travail en intégrant du paritarisme.
- donner les moyens au médecin du travail d'accomplir sa mission de conseil et de prévention (constitution d'équipes pluridisciplinaires).

Ce qui change ?

Visite d'embauche

Non remise en cause, elle reste obligatoire mais deux nouveaux objectifs ont été ajoutés :

- Informer le salarié sur les risques d'exposition liés au poste de travail
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre

Le médecin du travail pourra s'appuyer sur la fiche d'exposition, transmise par l'entreprise, dans le cas où un salarié est exposé à un risque indiqué dans l'article D.4121-5 du Code du travail.

Le salarié est dispensé d'un nouvel examen médical d'embauche :

- S'il est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition
- Si le médecin du travail est en possession d'une fiche d'aptitude
- Si aucune inaptitude n'a été reconnue dans les 24 mois précédents la réembauche chez un même employeur, ou 12 mois s'il change d'entreprise.

Visites périodiques

A l'origine, le salarié bénéficiait d'examen médicaux périodiques au moins tous les 24 mois.

Cependant, le décret de 2012 prévoit que l'agrément du service de santé au travail, peut prévoir une périodicité excédant les 24 mois, si le service de santé prévoit des actions pluridisciplinaires annuelles (en matière de prévention, de surveillance et de bonnes pratiques).

Surveillance médicale renforcée

Le décret modifie la liste des postes nécessitant une surveillance renforcée. De plus, c'est désormais le médecin du travail qui juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des bonnes pratiques existantes.

Visite de pré-reprise

Quand un salarié fait l'objet d'un arrêt de travail de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, ou du salarié lui-même. L'objectif est d'anticiper et d'organiser le reclassement du salarié.

Le médecin peut recommander des aménagements du poste de travail, des formations ou des préconisations de reclassement.

Sauf opposition du salarié, l'employeur est informé du résultat de cette visite. Le médecin devra donner un certificat de pré-reprise. Il appartiendra à l'entreprise de transmettre le certificat à la médecine du travail afin de l'inclure dans le dossier du salarié et de le prendre en compte pour préparer la visite de reprise et l'éventuel reclassement.

Visite de reprise

Une visite de reprise doit intervenir pour tout arrêt de travail lié à :

- Un congé maternité
- Une maladie professionnelle
- Une maladie ou accident non professionnel de plus de 30 jours
- Un accident du travail de plus de 30 jours

Il est important que l'employeur tienne compte des préconisations faites par le médecin du travail à l'occasion de la visite de pré-reprise.

Constat d'inaptitude

L'inaptitude peut être constatée :

- Après deux visites de reprise espacées de 15 jours (sauf en cas de danger grave)
- Après une seule visite de reprise si une visite de pré-reprise a été effectuée dans le mois précédent.

- **Loi Warsmann dite de simplification du droit**

Cette loi présente différents dispositifs :

- ❖ Elle organise et légifère sur le télétravail en lui donnant un cadre juridique
- ❖ Elle prévoit l'opposabilité des accords d'aménagement du temps de travail aux salariés. L'accord est désormais opposable au salarié, ce qui annule la jurisprudence de la Cour de Cassation
- ❖ La loi prévoit qu'en cas d'inaptitude, il y a rupture immédiate du contrat de travail à compter de la notification du licenciement (à date de 1^{ère} présentation de la lettre). Il n'y a donc plus de préavis. Cependant, en cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le préavis sera payé mais non effectué

- **Loi du 6 Août 2012 : le harcèlement sexuel**

Désormais, il existe 2 textes très structurés encadrant le harcèlement sexuel :

- un dans le code pénal, qui le sanctionne de façon générale
- un dans le code du travail, qui le sanctionne dans le cadre de l'entreprise

Il est donc nécessaire d'actualiser l'affichage et les règlements intérieurs au sein de l'entreprise.

Le concept de harcèlement sexuel est plus large que dans le texte précédent, puisqu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle

Les sanctions ont été considérablement aggravées. Ainsi, il est nécessaire de sensibiliser les salariés et d'organiser des campagnes de prévention.

- **Loi de financement de la Sécurité Sociale**

Loi de financement 2011

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur a changé.

Le plafond d'exonération fiscale est toujours de 6 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), tandis que celui d'exonération de charges sociales est passé à 2 fois le PASSⁱ, dans la limite de 2 années de salaire. Il existe donc un décalage important entre le système d'exonération fiscale (6 fois le PASS) et celui d'exonération sociale (2 fois le PASS), le plafond fiscal risquant de rejoindre prochainement le niveau du régime social.

Loi de financement rectificative du 16 août 2012

- ❖ Suppression de la TVA sociale et de l'exonération des cotisations d'allocations familiales
- ❖ Suppression du régime social (depuis le 1^{er} septembre 2012) et fiscal (depuis le 1^{er} août 2012) d'exonération des heures supplémentaires. Le seul dispositif maintenu est l'exonération de 1,50€ par heure supplémentaire effectuée pour les entreprises de moins de 20 salariés. Pour les périodes pluri-hebdomadaires, celles qui ont commencé avant le 1^{er} septembre 2012, pour se terminer avant le 31 décembre 2012, l'ensemble des heures supplémentaires restera exonéré. En revanche, pour les entreprises ayant une période différente, il conviendra de se référer à la circulaire afférente.
- ❖ Indemnité de rupture du contrat de travail supérieure à 30 fois le PASS soumise à charges à partir du 1^{er} € (pas de plafond d'exonération lié au PASS). Ce plafond a été réduit à 10 fois le PASS par la loi de financement de la sécurité sociale de 2012.
- ❖ Passage du forfait social de 8% à 20% à compter du 1^{er} août 2012. Cette modification remet en cause les politiques d'épargne salariale des entreprises. Il est nécessaire d'être vigilant quant à la renégociation des accords d'intéressement, car l'administration du travail n'a pas encore pris position. C'est notamment le cas lorsque l'employeur souhaite faire supporter au dispositif d'intéressement le coût supplémentaire du forfait social qui augment de 150%.

Projet de loi de financement 2012

La part des indemnités versée à l'occasion d'une rupture conventionnelle inférieure à 2 fois le PASS sera assujettie au forfait social.

Sera soumis au forfait social tout ce qui n'est pas soumis à cotisations sociales mais qui est soumis à la CSG et CRDS à compter de 2013.

Année 2012 : Les jurisprudences majeures

Arrêt du 29 juin 2011 : le forfait jour

Pour mettre en place le forfait jour, il faut qu'un accord de branche l'autorise et l'organise, et qu'une convention soit signée avec le salarié.

L'accord doit prévoir des garanties pour le salarié en forfait jour (amplitude, suivi des heures, entretien annuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation). Il convient donc de vérifier la conformité des accords.

Les cadres dirigeants

Dans la mesure où le salarié répond aux critères légaux de cadre dirigeant, ce statut lui est opposable et il n'est pas nécessaire qu'un contrat le prévoit. Le cadre dirigeant n'est pas soumis à la durée du travail mais aux règles relatives aux congés payés. Il convient d'être rigoureux quant à l'octroi de ce statut, qui nécessite une activité de direction et un niveau de rémunération parmi les plus élevés de l'entreprise.

Arrêt du 21 juin 2012 : maladie et congés payés

La CJCE définit qu'à partir du moment où le salarié est en arrêt maladie pendant les congés, il y a suspension du régime des congés. Par conséquent, le salarié est considéré en congé maladie, avec le système de rémunération afférent. Cela remet en cause la théorie de la cause première.

Arrêt du 18 janvier 2011 : Co-employeurs

Dans le cas d'un groupe qui décide de déposer le bilan pour liquider une des filiales, la société mère est désormais solidaire en cas de procès au Conseil des Prud'hommes (par exemple s'il y a eu un licenciement économique sans plan de reclassement).

On peut se poser la question de la portée de cet arrêt dans d'autres circonstances (par exemple, la cessation à un repreneur insolvable).

Arrêt du 4 juillet 2012

Le CE peut désormais saisir le juge des référés au motif que le CHSCT a été insuffisamment consulté. On constate une montée en puissance du CHSCT dans toutes les procédures de consultation (pour une réorganisation, un réaménagement, un licenciement, etc.).

Cependant, le code du travail ignore encore la coordination entre le CE et le CHSCT, ce qui peut notamment poser des problèmes en matière de délai de prévenance.

La réunion de l'ANDRH se clôture de manière conviviale autour d'un buffet pris dans un restaurant près de l'IAE.

L'ANDRH tient également à rappeler que la prochaine réunion aura lieu le 17 décembre 2012, sur le thème de la négociation en situation difficile, avec un intervenant ex-négociateur du RAID.

La 1^{ère} réunion de l'année 2013 se déroulera le 24 janvier 2013 et aura pour thème le syndicalisme.

Vous pouvez également retrouver cet évènement dans l'agenda du site web de l'ANDRH Midi-Pyrénées.

ⁱ Plafond Annuel de la Sécurité Sociale