

SOMMAIRE

1/ ACTUALITE

- La loi n° 2010-499 du 18 mai 2010, visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement.
- Décret n° 2010-575 du 31 mai 2010 (JO 1er juin) instituant un parcours d'insertion renforcé destiné aux chômeurs en fin de droit.
- Projet du gouvernement relatif à la réforme des retraites (16/06/2010).

2/ JURISPRUDENCE

- Conditions d'indemnisation des victimes de l'amiante
- Le contrat de chantier : un CDI ?
- Respect de la durée minimale conventionnelle de repos
- Les règles protectrices des victimes d'accidents du travail peuvent-elle s'appliquer en cas d'inaptitude ?
- Exercice du droit de grève et discrimination
- Congé parental et droit à congés payés
- Licenciement économique : délai de contestation du motif
- Lettre de licenciement et mention du DIF

1/ ACTUALITE

La loi n° 2010-499 du 18 mai 2010, visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement

la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 (JO 19 mai, p. 9209) cherche à mettre un terme à la pratique de certaines entreprises consistant à supprimer des emplois en France en proposant aux salariés des postes à l'étranger, à des conditions de rémunération indignes pour un travailleur français. Pour ce faire, la loi précise, tout d'abord, que le reclassement des salariés sur des catégories d'emploi équivalentes doit s'effectuer "à rémunération équivalente".

Le texte valide également la pratique des questionnaires préalables de mobilité qui avait été déclarée contraire au droit au reclassement par la Cour de cassation.

Désormais, lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors de France, l'employeur doit demander au salarié, avant le licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger (C. trav., art. L. 1233-4-1). Le salarié dispose d'un délai de 6 jours, à compter de la réception de la proposition, pour faire connaître à l'employeur sa réponse, assortie éventuellement de réserves quant aux caractéristiques de l'emploi

offert notamment en matière de rémunération et de localisation. L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

Les offres de reclassement hors territoire national ne peuvent être faites qu'aux salariés ayant accepté d'en recevoir compte tenu des restrictions qu'ils ont pu exprimer. Les salariés restent libres de refuser ces offres.

Chômeurs en fin de droits : parcours d'insertion renforcé

Un décret du 31 mai 2010 (D. n° 2010-575, JO 1er juin) institue le parcours d'insertion professionnelle renforcé, lequel est proposé par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, qui ont épuisé leurs droits à l'allocation chômage entre le 1er janvier et le 31 décembre 2010. De plus, ils ne doivent pas pouvoir bénéficier d'une allocation de solidarité quelle qu'elle soit, ni du RSA ou du RMI. Dans le cadre de ce parcours d'insertion renforcé, Pôle emploi propose à l'intéressé soit une formation rémunérée, soit un contrat aidé correspondant au projet personnalisé d'accès à l'emploi. Ce dispositif est actif depuis **1er juin 2010**.

Projet du gouvernement relatif à la réforme des retraites

Le projet de réforme des retraites présenté le 16 juin dernier par le gouvernement a pour objet de pérenniser le système des retraites français tout en favorisant le rapprochement des règles entre public et privé.

Secteur privé

La durée de cotisation sera portée à 41 ans et 1 trimestre en 2013 pour atteindre 41,5 ans en 2020. L'âge légal sera progressivement porté à 62 ans en 2018 (augmentation de 4 mois par an). Concernant les salariés qui ont débuté leur carrière avant 18 ans, le ministre précise que la possibilité de partir à 60 ans, voire 58 ans, sera maintenue (il s'agira de départ anticipé et non d'âge légal). Sur la pénibilité du travail, la possibilité de partir à la retraite à 60 ans est préservée et il sera possible de bénéficier de la retraite à taux plein quel que soit la durée de cotisations. Pour les salariés qui ont une incapacité égale ou supérieure à 20 % ayant donné lieu à une rente pour maladie professionnelle, l'âge de la retraite ne sera pas augmenté et elle sera également attribuée à taux plein. Le bénéfice du dispositif intitulé « retraite pour pénibilité » est soumis à la preuve « d'un affaiblissement physique avéré au moment du départ à la retraite » et ne pourra être appliqué que de manière individuelle (et non pour certains métiers). Les effets néfastes sur la santé de certaines activités qui ne se révèlent qu'après le départ à la retraite ne sont pas pris en considération pas plus que la pénibilité psychologique...

Contre l'argument du taux élevé de chômage des personnes de plus de 50 ans, le gouvernement répond par deux mesures : aide à l'embauche d'un an pour les chômeurs de plus de 55 ans et développement du tutorat.

Secteur public

Les fonctionnaires verront donc, sauf exception, l'âge de départ en retraite relevé progressivement à partir du 1^{er} juillet 2011 (+ 4 mois par an), pour atteindre 62 ans en 2018. Pour les fonctionnaires en catégorie active, l'âge de départ sera également décalé de deux ans et porté, selon les cas, à 52 ou 57 ans.

2/ JURISPRUDENCE

Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (Fiva) et prescription

Pour la Cour de cassation, la demande d'indemnisation adressée au Fiva est soumise à la prescription quadriennale prévue par l'article 1er de la loi du 31 décembre 1968 et court à compter de la consolidation (Cass 2eme civ., 3 juin 2010, n° 09-13.373).

Amiante et indemnisation des préjudices

Si les personnes, bénéficiaires de la préretraite amiante, peuvent obtenir réparation du préjudice d'anxiété, ils ne peuvent prétendre à réparation du préjudice économique. Pour la Cour de cassation (Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241), la loi du 23 décembre 1998 a en effet créé un dispositif destiné à compenser la perte d'espérance de vie des salariés en raison d'une exposition à l'amiante. Aussi, le bénéficiaire de l'ACAATA n'est pas fondé à obtenir, sur le fondement des règles de responsabilité civile, la réparation d'une perte de revenu résultant de l'application du dispositif légal.

Le contrat de chantier : un CDI ?

La Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 2 juin 2010, que le contrat de chantier est, en principe, un contrat à durée indéterminée à moins qu'il ne soit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L. 122-1-1 devenu l'article L. 1242-2 du code du travail où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée. La Haute juridiction a ainsi estimé que les juges du fond auraient dû vérifier si le contrat de travail mentionnait qu'il était conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L. 1242-2 du code du travail. En effet un contrat à durée déterminée doit, selon les termes de l'article L. 1242-12 du code du travail, comporter la définition précise de son motif, sous peine d'être réputé conclu pour une durée indéterminée. Pour qualifier un contrat de chantier de contrat à durée déterminée, il ne suffit donc pas que ce contrat ait été conclu dans un cas de recours autorisé au contrat à durée déterminée. Il faut également que ce contrat mentionne expressément qu'il a été conclu dans un de ces cas de recours.

Respect de la durée minimale conventionnelle de repos quotidien

Un salarié ne peut pas, même volontairement, renoncer à la durée minimale de repos journalier prévu par la convention collective (Cass. soc., 8 juin 2010, n° 08-45.577).

Les règles protectrices des victimes d'accidents du travail peuvent-elle s'appliquer en cas d'inaptitude ?

Un salarié, victime d'une rechute d'un accident du travail, est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Ce licenciement est considéré comme nul par les juges du fond, et la Cour de cassation confirme cette décision. Pour la Haute juridiction (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-41.040), les règles protectrices des victimes d'accidents du travail s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Grève et discrimination

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 1^{er} juin 2010 (n° 09-40.144) qu'est discriminatoire le fait pour l'employeur d'attribuer une prime aux salariés selon qu'ils ont ou non participé à un mouvement de grève.

Congé parental et droit à congés payés

La CJCE a consacré dans un arrêt en date du 22 avril 2010 (aff. C-486/08) le droit pour les salariés de retour d'un congé parental à bénéficier des congés payés acquis avant leur départ. En France, actuellement la jurisprudence ne reconnaît pas la possibilité, pour un salarié ayant pris un congé parental, de bénéficier, à son retour, des congés payés qu'il avait acquis auparavant (Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46.314). Compte tenu de la position de la CJCE, une évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation est probable.

Licenciement économique : délai de contestation du motif

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit dans le Code du travail une disposition prévoyant que le délai de prescription des contestations portant sur la régularité ou la validité du licenciement économique est de 12 mois. Est notamment visé l'exercice par un salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement à compter de la date de notification.

Pour la Cour de cassation (Cass. soc., 15 juin 2010, n°09-65.062), ce délai ne s'applique que pour les contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif économique en raison de l'absence, ou de l'insuffisance, d'un PSE. Aussi, si l'action devant le juge ne porte pas sur la validité du PSE mais sur l'absence de cause réelle et sérieuse du motif économique, la prescription quinquennale de droit commun s'applique.

Lettre de licenciement et mention du DIF

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 2 juin 2010 (n° 09-41.409) que le défaut de mention des droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement justifie la condamnation de l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié licencié. ~ * ~