

Bulletin d'information

Numéro 02/2010
16 Juin 2010

SOMMAIRE

- **Actualité** : Réforme des retraites P 1
- Conséquence de l'éruption du volcan islandais P 2
- **Jurisprudence** : P 3
⇒ Licencié un salarié malade
- **Le dossier du mois** : P 4
La réforme de la taxe professionnelle
- Brèves P 2-3-4

D.A.J.S.

**Un conseil
proche de
vous**

Actualité

REFORME DES RETRAITES

Le gouvernement vient de l'annoncer, l'âge légal de départ à la retraite sera progressivement augmenté de 4 mois par an à compter de juillet 2011 pour atteindre 62 ans en 2018.

Cette augmentation de deux années concerne également la retraite à taux plein qui ne sera possible qu'à partir de 67 ans. Pour mémoire, rappelons que les caisses complémentaires n'avaient signé aucun accord depuis 1982 et que les pensions n'étaient versées qu'à partir des 65 ans du salarié. Cette limite est donc portée à 67 ans. Les salariés ayant eu une activité pénible pourront continuer à partir à 60 ans mais ils devront « prouver individuellement que leur travail a altéré leur santé. » En clair, avoir une incapacité physique constatée supérieure ou égale à 20%. Dans le même temps, la durée de cotisation sera portée à 165 trimestres dès 2013 soit 41 ans et un trimestre. La réforme des régimes spéciaux ne sera effectuée qu'à partir du 1er janvier 2017.

En contrepartie, la période du congé maternité entrera dans le calcul de la pension retraite.

De nouvelles recettes doivent être trouvées en alignant les cotisations du public sur celles du privé et des taxes seront prélevées sur les hauts revenus, les revenus du capital et en augmentant la dernière tranche de l'impôt.

Les entreprises seront pénalisées en cette période de crise par la suppression de niches fiscales. La loi TEPA sera-t-elle concernée ? La question reste ouverte.

Le gouvernement laisse deux jours aux partenaires sociaux pour discuter de cette nouvelle réforme qui passera devant l'Assemblée Nationale à partir du 17 juillet prochain.

En résumé, il faudra travailler beaucoup plus pour gagner moins. Le bouclier fiscal étant ce qu'il est, les très hauts revenus qui seront taxés se verront rembourser leur versement et ne participeront donc pas à l'effort national.

Il est à prévoir que la rentrée sociale sera très chaude cette année et que de nombreux salariés, en âge de prendre leur retraite, vont anticiper l'application de cette réforme.



Votre information est votre atout !

Brève

Salarié relaxé - Licenciement infondé

Un salarié licencié pour des faits constitutifs d'une infraction au pénal, qui obtient la relaxe par le juge pénal, voit son licenciement qualifié de sans cause réelle et sérieuse par la jurisprudence. En effet, les juges considèrent que les faits ayant entraîné une enquête de police sont les mêmes que ceux invoqués comme motifs de licenciement.

Par conséquent la relaxe du salarié au pénal rend le licenciement pour les mêmes motifs, sans cause réelle et sérieuse.

Cette décision de la chambre sociale de la cour de cassation du 12 mai 2010 prolonge un arrêt du 7 novembre 1991 dans lequel la relaxe d'une salariée accusée de vol rendait son licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Conséquence de l'éruption du volcan islandais Eyjafjallajökull

En raison de l'éruption du volcan islandais à la mi-avril et du nuage de cendres qui a perturbé le trafic aérien européen et notamment français pendant plusieurs jours, paralysant l'activité économique de nombreuses entreprises, les partenaires sociaux ont signé le 19 avril dernier, un accord prenant en compte les arrêts temporaires d'activités en entreprises pour cette période.

Cet accord prévoit la prise en charge par Pôle emploi d'une allocation forfaitaire versée, sous conditions, aux salariés des entreprises concernées « *se trouvant placés en chômage sans rupture de leur contrat de travail et bénéficiant de l'allocation spécifique de chômage partiel.* »

Cette allocation sera « *attribuée à titre exceptionnel et subsidiaire, à défaut d'indemnité d'assurance ayant le même objet. Le montant de l'allocation est fixé forfaitairement à 3,31 euros par heure soit 16,55 euros par jour.* »

L'allocation sera versé par Pôle Emploi à l'employeur dans la limite de 42 jours.

Un arrêté devrait avant la fin du mois porter agrément de cet accord, conformément à l'avis publié le 11 juin 2009 au J.O. : « *L'agrément de cet avenant par la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi aurait pour effet de rendre ces dispositions obligatoires à tous les employeurs et à tous les salariés de son champ d'application professionnel et territorial.* »

Si vous êtes concernés, faites le savoir.



ILS FONT CONFIANCE A D.A.J.S.

D.A.J.S. enseigne le droit social à l'École Supérieure de
Management de Marne La Vallée





Votre information est votre atout !

Brève

ABSENCE DE MENTION DU D.I.F.

Le certificat de travail remis au salarié à la rupture de son contrat doit être complété sur ses droits à la portabilité de son Droit Individuel à la Formation. En cas de faute lourde, la lettre de licenciement doit mentionner les droits au D.I.F. du salarié.
(art L6323-19 du code du travail)

Le législateur n'avait prévu aucune sanction en cas d'omission. La cour de cassation vient de combler cette lacune en estimant que l'absence de cette mention cause *un préjudice* au salarié et qu'il peut donc être indemnisé.

Cass. Soc. 17 février 2010



Jurisprudence

LE LICENCIEMENT POUR MALADIE

Les absences répétées ou prolongées d'un salarié en raison de son état de santé, peuvent amener l'employeur à licencier celui-ci. Mais la jurisprudence a émis des règles strictes qui doivent être respectées sous peine de voir l'employeur condamné et le licenciement invalidé.

L'employeur doit d'abord motiver le licenciement du salarié malade par la situation de l'entreprise. En effet, les absences répétées ou prolongées du salarié doivent **-1- perturber le fonctionnement de l'entreprise.**

Cette perturbation de l'entreprise va nécessiter **-2- le remplacement définitif du salarié en contrat à durée indéterminée.** Mais le salarié licencié **-3- ne peut être remplacé dans son poste de travail par un autre salarié de l'entreprise.** Enfin, **-4- le remplacement doit intervenir à une époque proche du licenciement.**

Si les deux premiers points sont acquis depuis longtemps, les deux suivants font l'objet d'une jurisprudence plus récente. La nécessité d'une nouvelle embauche fait suite au cas d'un salarié, chef de chantier, ayant des arrêts maladie répétés et qui est licencié. L'employeur le remplace en interne par un autre salarié qui est promu et augmenté. Les juges ont considérés que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse car l'entreprise n'a pas procédé à une nouvelle embauche et n'a donc pas prouvé la nécessité de du remplacement définitif du salarié malade. Cass. Soc. 23 sept. 2009

Le dernier point fait suite au remplacement définitif d'un magasinier malade depuis plus d'un an par un nouveau recrutement en CDI, mais 17 mois avant le licenciement. Les juges ont estimés ce délai trop long. Le licenciement et le recrutement doivent être réalisés à une époque proche. Cass. Soc. 16 sept. 2009

Pensez-y, si vous souhaitez remplacer votre salarié malade.



ILS FONT CONFIANCE A D.A.J.S.

D.A.J.S. travaille en collaboration avec l'Institut Odilon LANNELONGUE, spécialiste dans les soins aux personnes souffrant d'Alzheimer



Brève

H.S. et accord de l'employeur

La cour de cassation vient de rendre un arrêt dans lequel elle estime que l'absence d'autorisation préalable n'exclue pas en soi un accord de l'employeur pour la réalisation d'heures supplémentaires. Dès lors que l'employeur a eu connaissance, par les fiches de pointage, des nombreuses heures supplémentaires effectuées par le salarié à l'exécution desquelles il ne s'est pas opposé, il a par son attitude consenti à leur réalisation, ce qui l'oblige à les payer. En conséquence, même si l'employeur subordonne le paiement des H.S. à son accord préalable, le fait qu'il ne s'oppose pas à leur accomplissement a posteriori, implique qu'il consent à leur réalisation et donc à leur paiement.

Cass. Soc. 2 juin 2010. 08-40.628
Publié au bulletin



Edité par D.A.J.S.
7, rue Jean Moulin, Bât. B
94 880 Noisieu
01.45.94.44.65
06.78.82.06.43
dajs@orange.fr
N° Siret 513 238 675 00013

Le dossier du mois

LA REFORME DE LA TAXE PROFESSIONNELLE

Depuis le 1er janvier 2010, la taxe professionnelle, tant décriée depuis des années, est supprimée pour être remplacée par la C.E.T. : la Contribution Économique Territoriale.

En 1975, lorsque la taxe professionnelle fut créée, elle comportait 3 volets d'imposition : un sur le foncier, un sur les salaires et un dernier sur l'investissement et les équipements. En 2001, la cotisation sur les salaires fut supprimée, rendant encore plus inégalitaire cette taxe. Aujourd'hui, la partie investissement et équipements est transformée en taxe sur la valeur ajoutée des entreprises.

Reste donc deux parties : La C.F.E. et la C.V.A.E.

- La Cotisation Foncière des Entreprises, calculée sur la valeur locative des biens passibles d'une taxe foncière. En fait l'ancienne part foncière de la taxe professionnelle.

- La Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises s'applique aux personnes physiques ou morales qui exercent en France une activité imposable à la C.F.E. et dont le chiffre d'affaires dépasse les 152.500,00 euros.

Au-delà de ce chiffre d'affaire et dans la limite de 500.000,00 euros, les entreprises sont imposables au titre de la C.V.A.E. mais bénéficient d'un dégrèvement totale de cette cotisation.

Le dépôt d'une déclaration est obligatoire dès 2010, même si aucune C.V.A.E. n'est due au titre de la valeur ajoutée en 2009, et ce afin de mesurer l'impact de la réforme sur les collectivités locales.

Le décret 2010-627 du 9 juin 2010 fixe les modalités de déclaration du nombre de salariés employés par les contribuables assujettis à la C.V.A.E. (legifrance.gouv.fr)



Pour toutes informations complémentaires,
n'hésitez pas à me contacter.

Denis Allain Juriste Social

06.78.82.06.43
dajs@orange.fr