

[Actualités](#) | [Zoom](#) | [Lettres & modèles](#) | [RH Pratique](#) | [Profils & Formations](#) | [A l'affiche](#)

Actualités

RH - Juridique - Sociales - Formation Professionnelle

Nouvelles modalités de décompte des effectifs au regard de la Sécurité Sociale

Une circulaire précise les nouvelles modalités de décompte des effectifs et leurs incidences sur les différentes exonérations (Fillon, Fnal, participation à la formation, déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires).

- Circulaire DSS/5B n° 2010-38 du 1er février 2010

Contribution minimale des employeurs aux CFA

Les entreprises employant un apprenti sont tenues de verser une contribution aux Centre de Formation d'Apprentis CFA qui le forme.

A défaut de publication par le préfet de région du coût de la formation par apprenti exposé par l'établissement d'apprentissage, le montant forfaitaire minimal de cette contribution a été fixé par arrêté à 3000 euros par apprenti, dans la limite du montant de leur "quota" disponible.

- Arrêté du 18 janvier 2010, JO du 23 janvier
- Pour plus d'informations sur la Taxe d'apprentissage 2010, consulter le guide pratique 2010 de la DFC

C'est jugé !

Le vote électronique n'est pas autorisé comme mode de ratification d'un accord par référendum

Lorsqu'un accord collectif est soumis à l'approbation des salariés, l'employeur doit, après consultation des organisations syndicales, définir les modalités d'organisation du vote. Dans une affaire relative à la ratification de 3 accords collectifs sur la GPEC, le PERCO et l'aménagement du temps de travail, la Cour de Cassation a décidé que le vote électronique ne pouvait pas constituer un mode valide d'approbation par les salariés car il dérogeait aux dispositions de l'article D 2232-2 du Code du travail qui impose un scrutin secret et sous enveloppe.

- Cass. Soc. n°09-60240 du 27 janvier 2010

Les dispositions d'ordre public du droit du travail s'appliquent aux "salariés portés"

Avant la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, le portage salarial était utilisé sans réel fondement légal.

Un salarié porté s'était vu licencié pour être resté sans activité pendant 2 mois consécutifs car la "charte de collaboration" qu'il avait signée l'obligeait à chercher par lui-même des missions. Il a fait un recours pour obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Un second, de la même société de portage, qui bénéficiait d'un contrat à "temps choisi", a été licencié pour non-réalisation des objectifs. Il a réclamé quant à lui la requalification de son contrat en contrat à temps complet. Dans ces 2 affaires, la cour de cassation donné raison au salarié en s'appuyant sur les règles d'ordre public du droit du travail à savoir l'obligation pour l'employeur de fournir un travail au salarié (pour la première affaire), et de mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail pour les contrat à temps partiel (pour la deuxième affaire).

- Cass. Soc. n°08-45298 du 17 février 2010
- Cass. Soc. n°08-40671 du 17 février 2010

Un licenciement prononcé suite à une mise à pied conservatoire n'a pas obligatoirement un caractère disciplinaire

La mise à pied conservatoire, contrairement à la mise à pied disciplinaire, n'est pas une sanction mais une

mesure d'attente du prononcé d'une sanction. Dans ce cadre, un licenciement prononcé suite à une mise à pied conservatoire revêt-il obligatoirement un caractère disciplinaire ?

La Cour de Cassation répond par la négative et admet que l'employeur peut abandonner le terrain disciplinaire en cours de procédure et invoquer d'autres motifs de licenciement. La nature d'un licenciement n'est pas déterminée par une mise à pied conservatoire mais bien par les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

🕒 Cass. Soc n°07-44491 du 3 février 2010

La lettre de licenciement doit mentionner les droits au DIF

Bien que la loi ne prévoise aucune sanction spécifique en cas de non-respect par l'employeur de son obligation d'informer le salarié de ses droits à DIF dans la lettre de licenciement, la Cour de Cassation reconnaît néanmoins au salarié le droit de réclamer des dommages et intérêts, car ce manquement cause nécessairement un préjudice. Ce manquement de l'employeur n'affecte cependant ni la procédure de licenciement, ni la cause réelle et sérieuse de la rupture.

🕒 Cass. Soc. n°08-45382 du 17 février 2010

Le salarié peut renoncer à sa réintégration à la suite d'un licenciement nul

Suite à un licenciement nul, le salarié a droit à une réintégration et à des dommages et intérêts d'un montant correspondant aux salaires perdus depuis la rupture du contrat. Si le salarié renonce à son droit à réintégration, il conserve son droit à réparation du préjudice subi dans la limite des salaires non perçus entre le licenciement et la date du refus de réintégration, a décidé la Cour de Cassation.

🕒 Cass. Soc. n°08-45640 du 17 février 2010

Information renforcée du salarié en cas de changement temporaire du lieu de travail

L'employeur peut imposer un changement temporaire du lieu de travail du salarié en dehors de son secteur géographique habituel ou des limites prévues dans la clause de mobilité sous certaines conditions précisées par la Cour de Cassation :

- la nouvelle affectation doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise,
- elle doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles,
- le salarié doit être, au préalable et dans un délai raisonnable, informé du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

La Cour de Cassation n'exige donc plus que les fonctions exercées impliquent une mobilité, mais insiste sur la nécessité d'une information préalable du salarié dans un délai raisonnable, qui a fait défaut dans l'affaire en question.

🕒 Cass. Soc. n°08-41412 du 3 février 2010

A suivre...

Vers un droit social moins réglementaire et plus conventionnel

Dans un rapport sur la "Refondation du droit social" remis le 19 janvier à Xavier Darcos, sont proposés un renversement de la hiérarchie des normes et de nouvelles modalités pour développer le dialogue social, avec un objectif d'une meilleure conciliation de la protection des travailleurs et de l'efficacité économique. La dérogation à la loi par accord collectif deviendrait la règle, la mise en œuvre du "chèque syndical" permettrait d'augmenter le taux de syndicalisation, une "charte du dialogue social" dont l'objectif serait notamment de fixer au préalable les règles de conduite de la négociation. Ce rapport contient également de nombreuses propositions concernant le fonctionnement des IRP et le traitement des conflits.

haut

Zoom

Le lissage des effets de seuil

Le franchissement de certains seuils d'effectif accroît les obligations juridiques (mise en place d'institutions représentatives du personnel) et/ou financières des employeurs (cotisations sociales plus importantes, pertes d'aides financières...). Pour encourager les embauches dans les plus petites entreprises en atténuant les conséquences du franchissement du seuil de 10 ou de 20 salariés, le Législateur a prévu -à titre expérimental- un lissage des effets de seuil pour plusieurs dispositifs.

Dans le prolongement de cette mesure, deux décrets du 23 juin 2009 ont également harmonisé le mode de calcul des effectifs pour l'application de ces dispositifs, lequel était source de difficultés fréquentes pour les employeurs.

- La fiche pratique (.pdf)

haut

Lettres & modèles

Avenant au contrat en cas de travail le dimanche

- La fiche pratique (.pdf)

haut

Tendance

Le prêt de main-d'oeuvre, palliatif aux suppressions d'emplois ?

Dans ce contexte de baisse d'activité, l'entreprise peut utiliser le prêt de main d'œuvre afin de réduire sa masse salariale. Qu'en est-il de ce dispositif ?

- L'essentiel à travers la presse (.pdf)

haut

RH Pratique

Le travail du dimanche

De nouvelles règles pour mettre en place le travail le dimanche dans son entreprise ont été instaurées par la loi du 10 août 2009. Que faut-il en retenir ?

- La fiche pratique (.pdf)

haut

A l'Affiche

La stratégie de rémunération ou comment optimiser la rémunération globale de vos collaborateurs

Rencontre RH - Jeudi 15 avril 2010

Horaires: 9h00 - 11h30

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 40€

- Inscription et paiement (en ligne ou par chèque) sur la boutique en ligne de la CCIP
- Vous pouvez également nous envoyer par courrier le bulletin de participation ci-joint accompagné du règlement (.pdf)



**Formation &
Recrutement**

CCIP - Paris

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61 · emploialternance-paris@ccip.fr

CAPital Ressources Humaines est éditée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris - Délégation de Paris · Directeur de la publication : P. Trouillet · Directeur de la rédaction : Dominique Charneau · Comité éditorial : Elise Saillet, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Stéphanie Briand, Cristel Naudet, Patricia Soler, Emilie Vasseur, Jean-Noël Sciacca, Marie-Claude Damiens · Comité technique : Nicolas Guilloux · Maquette : Trimaran.

Lettre d'information mensuelle gratuite. Reproduction à des fins commerciales interdite. Merci de ne pas répondre à cette lettre de diffusion.

Pour toute **correspondance** ou **suggestion**, écrivez nous à caprh75@ccip.fr
Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à caprh75@ccip.fr

Vous souhaitez **vous abonner** ou **abonner une connaissance** à CAPital RH...
[Cliquez ici](#)

[haut](#)