

## Actualités

### **Une nouvelle Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) à compter du 1er août 2011**

A compter de cette date, le décret n° 98-252 du 1er avril 1998 « relatif à la déclaration unique d'embauche » sera abrogé.

Actuellement, les formalités liées à l'embauche et notamment la DPAE sont effectuées par le biais d'un document unique, la DUE (déclaration unique d'embauche). L'employeur doit l'adresser selon les cas, à l'Urssaf ou à la Mutuelle Sociale Agricole dont l'entreprise relève.

La DPAE rénovée aura une portée plus étendue, comme précédemment, elle devra être adressée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date d'embauche soit par voie électronique ou à défaut, au moyen d'un formulaire qui sera fixé par arrêté.

Le décret précise notamment les différentes déclarations et demandes qui seront accomplies par l'employeur au moyen de la DPAE rénovée, les services destinataires de cette déclaration, les modalités de sa transmission et les obligations d'information des salariés.

- [Décret n° 2011-681 du 16 juin 2011](#)

### **Entreprises de 50 salariés et plus : accord ou plan d'action en matière d'égalité hommes femmes**

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité hommes femmes à compter du 1er janvier 2012. Un décret du 7 juillet précise les conditions d'application de ce dispositif et de la pénalité encourue en cas de non-respect de cette obligation.

- [Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011-07-11](#)

### **A compter du 1er octobre 2011, les nouveaux textes réglementaires concernant les entreprises entreront en vigueur le 1er juillet ou le 1er janvier de chaque année**

Une circulaire ministérielle du 23 mai 2011 institue une mise en œuvre d'un nouveau mécanisme d'entrée en vigueur différée d'au moins deux mois et à des dates communes du 1er janvier et 1er juillet de tous les textes réglementaires concernant les entreprises.

La circulaire indique que dans les cas où les échéances du 1er janvier ou du 1er juillet ne pourront pas être mises en œuvre, les dates d'entrée en vigueur différées devront être fixées au 1er avril ou au 1er octobre.

- [Circulaire ministérielle du 23 mai 2011](#)

### **Un nouveau cas de rupture anticipée du CDD**

La loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit instaure un cinquième cas de rupture anticipée du CDD : l'inaptitude.

Seule la faute grave ou lourde, le cas de force majeure, l'accord des parties ou l'embauche en CDI permettait la rupture anticipée du CDD.

Désormais en cas d'inaptitude du salarié, c'est la même procédure qu'un salarié en CDI qui s'appliquera. A défaut de reclassement, l'employeur dispose d'un mois pour rompre le contrat d'un salarié déclaré inapte. Passé ce délai le paiement des salaires devra reprendre.

- [Loi n° 2011-525 « de simplification et d'amélioration de la qualité du droit »](#)

## **L'attestation Pôle emploi envoyée par voie électronique dès le 1er janvier 2012**

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises de moins dix salariés auront l'obligation de transmettre l'attestation d'assurance chômage à Pôle emploi par voie électronique soit par transmission de fichier d'un logiciel de paie soit par saisie en ligne depuis le site internet de Pôle emploi.

Dans les deux cas, une fois la transmission validée, l'employeur reçoit l'attestation à remettre au salarié. En cas d'erreur la transmission dématérialisée d'une nouvelle attestation sera possible. Un arrêté du 14 juin 2011 détaille les modalités pratiques.

- Arrêté du 14 juin 2011 relatif aux conditions de transmission dématérialisée des attestations mentionnées à l'article R. 1234-9 du code du travail.

## **C'est jugé !**

### **Le système du forfait jour validé**

Par un arrêt du 29 juin, la cour de cassation a validé le forfait jour tout en laissant les accords collectifs sécuriser le dispositif.

Une convention de forfait jour doit être prévue par un accord collectif qui doit comporter des dispositions sur le suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité des salariés concernés (système autodéclaratif, badgeage ...) qui assurent la garantie des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Si la cour de cassation n'exige pas que l'accord prévoit expressément les limites maximales de travail, néanmoins, en cas de litige, l'employeur devra prouver que le salarié a bien bénéficié des repos légaux journaliers et hebdomadaires.

Rappelons que la durée quotidienne maximale de travail est de 10 heures et 48 heures hebdomadaires.

- Cassation sociale du 29 juin 2001 n° 09-71.107

### **Le licenciement pour insuffisance professionnelle est justifié, même si aucun objectif n'a été fixé**

Un technico-commercial licencié pour absence de résultats et de perspectives a saisi les juges relevant qu'aucun objectif ne lui avait été fixé, qu'il avait été licencié quatre mois après la prise de fonction. Les juges ont estimé que l'absence totale de résultat et de perspective pendant quatre mois justifient un licenciement.

- Cassation sociale du 31 mai 2011- N° 09-68948

### **IRP : En cas de défaut par l'employeur d'organisation des élections tout salarié peut demander réparation**

Dès lors que les conditions d'effectif sont remplies, l'employeur qui ne met pas en place les élections des représentants du personnel commet une faute causant un préjudice à ses salariés. Si l'employeur ne peut pas fournir un procès verbal de carence, tout salarié pourra se prévaloir en justice de la faute de l'employeur et engager sa responsabilité civile.

- Cassation sociale du 17 mai 2011. N° 10-12852

### **Un salarié ne peut pas être sanctionné pour des faits dont il ne peut pas avoir connaissance**

Un directeur de magasin a été licencié pour faute grave, pour ne pas avoir remarqué que le stock du magasin disparaissait de façon anormale. Le salarié conteste son licenciement et saisit les juges. Le salarié n'avait pas accès à la comptabilité; de plus, il n'avait reçu aucune directive quant au suivi des marchandises en réserve, les juges estiment que le salarié ne pouvait pas avoir connaissance de la disparition anormale des stocks et concluent que le salarié ne peut pas être sanctionné pour des faits dont il n'a pas eu connaissance. Le licenciement était donc injustifié.

- Cassation sociale du 5 mai 2011. N° 09-72528

## La délégation de pouvoirs

- [La fiche pratique \(.pdf\)](#)

[haut](#)

## Lettres et modèles

### Clause de délégation de pouvoirs

- [Modèle \(.pdf\)](#)

[haut](#)

## RH Pratique

### L'intéressement

Outil de rémunération avantageux pour l'entreprise et les salariés, l'intéressement peut être mis en place dans toute entreprise, quel que soit son effectif. Toutefois, avant d'opter pour ce dispositif, il est important de connaître ses modalités de mise en œuvre.

- [La fiche pratique \(.pdf\)](#)

[haut](#)

## Profils et Formation

### Les métiers de la communication

Parmi tous les tests de langues existants, certains sont plus adaptés au monde professionnel et permettent d'évaluer le niveau de connaissances écrites, orales et culturelles de la personne. Reconnus à l'échelle internationale, ils servent de plus en plus de référence à bon nombre d'entreprises qui souhaitent mesurer et valoriser les compétences linguistiques de leurs salariés.

- [Attaché\(e\) de presse \(.pdf\)](#)
- [Chargé\(e\) de communication \(.pdf\)](#)
- [Responsable de communication \(.pdf\)](#)

[haut](#)



**CCIP - Paris**

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61

**Formation &  
Recrutement**

**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 : Claudine Dagnet · Comité éditorial : Elise SAILLET, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Stéphanie Briand, Patricia Soler, Marie-Claude Damiens · Comité technique : Nicolas Guilloux · Maquette : Nicolas Guilloux.

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](mailto:caprh75@ccip.fr)  
Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à [caprh75@ccip.fr](mailto:caprh75@ccip.fr)

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

[haut](#)