

## Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

Avril 2010

# Actualité Juridique Sociale

### Actualité : le blocus aérien

#### Absences et congés suite au blocus aérien, en cas de déplacement professionnel ou personnel

Les entreprises peuvent avoir enregistré des absences non prévues d'un ou plusieurs collaborateurs en raison de la perturbation du trafic aérien suite à l'éruption du volcan islandais. Au regard du droit du travail, les salariés restés bloqués à l'étranger doivent avoir averti, en principe sous 48h, leur employeur de cette situation afin qu'il puisse organiser son service.

L'absence du salarié devra s'apprécier de différentes façons selon que le salarié était à l'étranger pour raison professionnelle, ou bien pour motif personnel (en congés par exemple et n'a pu rentrer faute de vol).

**Si le salarié n'a pas pu reprendre son travail alors qu'il effectuait un déplacement professionnel.** L'employeur doit maintenir sa rémunération tant que le salarié se trouve dans l'empêchement de rentrer en France et doit tout faire pour qu'il puisse rentrer. Dans ce cas de figure, il n'y a pas de décompte de jours d'absence, le salarié étant considéré comme au service de son employeur dans les mêmes conditions qui était prévu dans "sa lettre de mission". De plus, les notes de frais (hébergement, frais de repas, frais de transport) doivent être prises en charge par l'entreprise.

**Si le salarié n'a pas repris son travail à l'issue de ses congés payés,** et en l'absence d'accord spécifique dans l'entreprise prévoyant cette situation, plusieurs solutions sont envisageables :

- o le salarié peut poser des jours supplémentaires de congés payés (y compris en prenant des jours par anticipation) en accord avec son employeur afin de ne pas perdre en rémunération
- o le salarié peut demander à son employeur, qui n'est pas tenu d'accepter, de récupérer les heures perdues dans les semaines à venir : dans ce cas, ces heures seront payées au taux normal (maintien du salaire)
- o ou bien l'employeur retient sur le salaire les jours et/ou heures d'absence à proportion de la durée de l'absence, sauf accord plus favorable dans l'entreprise.

En bref, un salarié bloqué à l'étranger et ne pouvant emprunter des moyens de transport pour reprendre le travail, ne peut pas être sanctionné par son employeur (absence de faute), dès lors qu'il a averti son employeur de sa situation au cours de cette période, ou essayé par tous moyens de le faire. Toutefois l'employeur peut exiger du salarié qu'il lui fournisse des justificatifs permettant d'attester de sa situation (ex : billet d'avion aller-retour, papier du consulat portant sur l'organisation des rapatriements vers la France, etc).

**NB :** Dans le cas d'un salarié qui aurait été empêché de partir en congés : sur le plan du droit du travail, rien n'oblige l'employeur à annuler les congés du salarié qui, ne pouvant plus partir, préfère revenir travailler. Le principe du congé reste donc acquis, même si le salarié se trouve empêché de faire ce qu'il avait prévu de faire pendant ceux-ci.

### Blocus aérien : vers une indemnisation des salariés

#### Négociation d'un accord visant à indemniser des salariés des entreprises victimes du blocus aérien

Le 19 avril, les partenaires sociaux ont négocié un accord destiné à permettre la prise en charge par l'Unedic d'une allocation pour les salariés des entreprises concernées. Cette indemnisation concerne les entreprises ayant dû cesser temporairement leur activité en raison de l'interruption du trafic aérien et qui ne remplissent pas les conditions nécessaires à l'octroi de l'indemnisation du chômage partiel (allocations conventionnelles de chômage partiel). Une allocation exceptionnelle serait versée à défaut d'une indemnité

d'assurance ayant le même objet et serait d'un montant forfaitaire de 3,31 € par heure, soit 16,55 € par jour, dans la limite de 42 jours chômés. Au-delà de 43 jours, c'est le droit commun qui s'applique.

## Chômage partiel

### Chômage partiel : une nouvelle prise en charge par l'Etat

L'arrêté du 9 avril 2010 (C. trav. art. D. 5122-42) fixe les taux maximums de prise en charge par l'Etat de toutes les conventions de chômage partiel signées entre le 01/01/10 et le 31/12/10. Ce taux est de 80 % mais pourra être porté à 100 % en fonction de différents critères comme la gravité des difficultés de l'entreprise.

#### Exemple :

Pour les entreprises de 250 salariés et moins, l'allocation publique est plafonnée à 3,84 euro par heure.

L'indemnisation totale étant au minimum de 6,84 euros, l'allocation complémentaire à la charge de l'employeur est de 6,84 – 3,84 = 3 euros.

Sur ces 3 euros, si sa demande de prise en charge est acceptée et après signature d'une convention avec l'Etat, il pourra se faire rembourser au maximum 80 %, soit 2,40 euros.

## Rupture Conventionnelle et PSE

### Précision de la Direction Générale du Travail (DGT)

La DGT précise dans une instruction du 23 mars 2010 que la rupture conventionnelle est admise dans les entreprises en difficultés mais pas dans le but d'éviter un Plan Social Economique. Selon l'instruction, la rupture conventionnelle ne peut être utilisée afin de priver des salariés de garanties que confèrent les accords GPEC ou les PSE. Dès que la rupture conventionnelle concernera un nombre important de salariés, l'autorité administrative vérifiera s'il s'agit d'un contournement de procédure de licenciement collectif via les seuils de demandes d'homologation.

En résumé, l'employeur ne peut pas :

- supprimer plus de 10 emplois (sur une période de 30 jours) au moyen de ruptures conventionnelles, mais peut y recourir pour supprimer moins de 10 emplois. Dans cette dernière hypothèse, il est dispensé d'appliquer les règles du licenciement pour motif économique
- effectuer une demande d'homologation suite à 10 demandes effectuées sur les trois mois précédents
- effectuer une demande d'homologation au cours des trois premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année précédente

## Journée de solidarité 2010

### Le point sur la journée de solidarité 2010

La journée de solidarité existe depuis six ans maintenant, il ne s'agit plus nécessairement du lundi de pentecôte.

Pour rappel, la date de la journée de solidarité doit être fixée par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche (C. trav. art. L. 3133-8, al. 1) et à défaut, unilatéralement par l'employeur qui fixe les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité dans son entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent (C. trav. art. L. 3133-8).

La journée de solidarité est une journée (de sept heures) supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés et reversée sous forme de contribution par les employeurs en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle peut être fractionnée. Cependant, pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Toutefois, l'employeur ne peut pas imposer aux salariés de prendre un jour de congé. Cela serait contraire au Code du travail et priverait les salariés d'un jour de congé payé. Cela ne peut pas non plus être un jour de repos compensateur.

## Jurisprudence

### L'inaptitude peut être constatée en dehors de la visite médicale de reprise

La cour de cassation rappelle dans son arrêt du 8 avril 2010 (*Cass. soc. 8 avril 2010, n° 09-40 FS-PB*) que la reconnaissance de l'inaptitude du salarié n'est pas forcément liée à la visite de reprise consécutive à une suspension du contrat de travail.

L'inaptitude du salarié peut être constatée par le médecin du travail après avoir effectué une étude de poste et des conditions de travail et à la suite de deux examens médicaux espacés de deux semaines au sens de l'article R4624-31 du Code du travail.

La question posée est de savoir si ces examens doivent être pratiqués lors d'une visite de reprise ou lors d'une visite occasionnelle, lors d'une visite d'embauche... La position de la Cour de cassation dans cet arrêt est claire : le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié au cours de l'exécution normale du contrat, et non pas seulement suite à une visite médicale de reprise consécutive à une suspension du contrat de travail.

Le salarié en désaccord avec l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit alors saisir l'inspection du travail car si deux examens médicaux sont effectués et séparés d'une période de deux semaines, il peut être licencié pour inaptitude au poste de travail. Pour rappel, le Conseil d'État a validé un constat d'inaptitude au cours de la visite d'embauche (*CE, 7 juin 2009, n°314729*).

### Changement temporaire du lieu de travail : le salarié doit être informé

Par une décision du 3 février 2010, la Cour de cassation (*Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-41412 FPPBR*) fait le point sur les conditions permettant à l'employeur d'imposer à un salarié un changement temporaire du lieu de travail en dehors de son secteur géographique habituel ou des limites prévues par une clause de mobilité. Si cette nouvelle affectation n'est pas motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles, et si le salarié n'est pas suffisamment informé au préalable, il s'agit d'une modification de son contrat de travail qu'il est parfaitement en droit de refuser.

Ainsi, le critère lié à l'activité du salarié n'est plus exigé et remplacé par une nouvelle condition : l'obligation d'informer le salarié sur la durée de la mutation. Dès que l'une des trois conditions (mutation motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles, information préalable du salarié) n'est pas remplie, la mutation constitue une modification du contrat de travail.

Pour rappel, la Cour de cassation avait ainsi décidé, à propos d'une salariée dont le contrat mentionnait que le lieu de travail ne pouvait être modifié que dans un rayon de 15 km, que l'employeur pouvait néanmoins lui imposer de travailler à une distance légèrement supérieure à 15 km, dans le cadre d'une affectation provisoire de 4 mois (*Cass. soc. 21 mai 2008, n° 07-41640 FD*).

### Prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié

Pour être reconnue comme un licenciement, la prise d'acte doit réunir les conditions suivantes : les manquements reprochés à l'employeur doivent être suffisamment graves et faire obstacle à la poursuite du contrat de travail. Sinon, la prise d'acte correspond à une démission, et non à un licenciement (*Cass. soc., 30 mars 2010, n°08-44.236 FS-PB*).

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié peut donc recevoir deux qualifications :

- soit, les manquements reprochés à l'employeur sont établis et la rupture s'analysera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- soit, les faits reprochés à l'employeur ne sont pas établis et la rupture s'analysera en une démission, peu importe son caractère équivoque.

## Travail à domicile et indemnité spécifique

La Cour de cassation précise dans son arrêt du 7 avril 2010 (Cass. soc. 7 avr. 2010 n° 08-44.865) que l'employeur doit verser une indemnité de "sujétion spécifique" lorsque le salarié accepte de travailler à son domicile.

L'indemnité compensatrice d'occupation du domicile privé doit être octroyée dès lors qu'une partie du domicile du salarié est transformée en bureau.

Elle peut être incluse ou non dans la rémunération forfaitaire du salarié. Lorsque l'indemnité de sujétion est incluse dans la rémunération forfaitaire, il convient de préciser, par écrit, son montant. À défaut, l'employeur sera tenu de verser une indemnité distincte.

Ce montant peut être différent selon les catégories de salariés dès lors qu'il existe des éléments objectifs et pertinents justifiant l'octroi d'indemnités différentes. En l'espèce, un taux d'occupation différent en terme de temps et d'espace, du domicile des salariés à des fins professionnelles. La seule différence de catégorie professionnelle ne suffit donc pas à justifier une différence de traitement.

### Agenda

- **Le 20 mai 2010 – Colloque « SCIENTIFICA – Le rendez vous des filles, des Sciences et des Techniques » - Salle Eurythmie à Montauban à partir de 18 h 30 - « Femmes, Hommes, Entreprises : la nouvelle équation ».** Participation de Rachel SYLVERA, économiste, maîtresse de conférence, chercheuse au Laboratoire CES, de Jean LUMINET Vice Président UIMM France et Président UIMM midi Pyrénées. Organisation de tables rondes : Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises – Label Egalité – Contrat Egalité – Contrat Mixité. Contact : Brigitte LAMOURI DDCSPP 82 – 05.63.21.18.07.
- **Le 24 juin de 10h00 à 12h00 – CCI - Centre de Formation Consulaire - 61, Avenue Gambetta – 82 Montauban « Pénibilité et usure au travail: comment prévenir ? »**  
Postures de travail, gestes répétitifs... à l'origine des TMS ; agressivité et stress au travail ; ergonomie des postes de travail ; gestion de la pyramide des âges ; gestion des conflits et des clients difficiles... autant de questions auxquelles vous trouverez des réponses.  
Opération réalisée dans le cadre de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail  
Contact: Karen Fortuna: [k.fortuna@montauban.cci.fr](mailto:k.fortuna@montauban.cci.fr) ou 05 63 22 26 18.
- **Diffusion d'un documentaire sur l'apprentissage :**  
Un documentaire sur l'apprentissage intitulé "Mon métier, c'est de l'or" sera le lundi 14 octobre dans l'émission "La Case de l'Oncle Doc" sur France 3 national.

### Bon à savoir

- Entreprises Territoires et Développement publie « **la gestion territoriale des emplois et des compétences** », coll. Focus, mars 2010  
[http://www.projetdeterritoire.com/index.php/Focus/\(focus\)/24377](http://www.projetdeterritoire.com/index.php/Focus/(focus)/24377)
- L'Insee actualise en 2010 son bilan Formation-Emploi,  
[http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref\\_id=form-emploi](http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=form-emploi)
- **Projet national Maison de l'Emploi et Développement Durable**, plus d'information sur les actions et le calendrier sur le site du Pays Midi Quercy <http://emploimidiquercy.org/>