

LSC vous propose ce mois-ci un ensemble de brèves relevées dans l'actualité. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à appliquer au mieux ces recommandations.
Bonne lecture !

■ **Licenciement pour absence prolongée : attention aux conditions de travail !**

Face à une absence prolongée perturbant le fonctionnement d'un service, l'employeur est en droit de mettre fin au contrat de travail du salarié absent.

Attention, rappelle la cour de cassation dans un arrêt du 13 mars 2013 : encore faut-il que l'absence du salarié soit sans rapport avec l'exercice du travail.

Ainsi dans cet arrêt une salariée fait valoir que ses absences étaient directement liées à une situation de surcharge de travail, entraînant un stress important.

Peu importe que la salariée n'ait pas averti l'employeur ou bien la médecine du travail de sa situation : l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur l'obligeait à veiller aux bonnes conditions de travail de son personnel.



*Rappelons que dans certains cas, l'employeur est dans l'obligation de recevoir chaque année ses salariés pour discuter de leur charge de travail : il en est ainsi pour les salariés soumis aux **forfaits jours**.*

Cet arrêt rappelle l'importance d'aborder ce sujet largement, et au-delà des salariés au forfait jour, pensez à rajouter ce thème dans vos entretiens annuels.

Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082

■ **Contrat de génération : décret paru, formulaire de demande de subvention disponible**

Le décret du 15 mars 2013 précise les modalités d'application de la loi du 1er mars instaurant le contrat de génération.

Les sociétés de moins de 50 salariés peuvent dès à présent obtenir une subvention pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans couplé au maintien dans l'emploi ou au recrutement d'un salarié senior (maintien d'un salarié de plus de 57 ans à son poste ou recrutement d'un salarié de plus de 55 ans).

La subvention sera d'un montant de 4000 € par an pendant 3 ans, sous réserve que les deux contrats soient préservés.

Les sociétés de plus de 50 salariés devront mettre en place un plan d'action avant de pouvoir prétendre au bénéfice des aides.

Les sociétés de plus de 300 salariés sont dans l'obligation de conclure un plan d'action sous peine de verser une pénalité correspondant à 1% de la Masse Salariale.

La demande d'aide sera adressée à :

Pôle emploi services


TSA 80114 – 92 891 NANTERRE CEDEX 9

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande_aide_contrat_de_generation.pdf

- **Une absence pour maladie non professionnelle ne permet pas d'acquérir des jours de congés**

Contre toute attente, la cour de cassation n'assimile pas la maladie non professionnelle à un temps de travail effectif permettant d'acquérir des congés payés.

Rappelons que pour se rapprocher des textes européens, la cour avait tranché différemment au sujet de l'arrêt faisant suite à un accident de trajet : il permet de cumuler des jours de congés payés.

 **Attention** : en paye, les congés se décomptent sur des périodes de 4 semaines (2,5 jours ouvrables acquis toutes les 4 semaines), pour acquérir l'ensemble de ses 30 jours ouvrables de congés payés, le salarié doit être présent pendant 48 semaines, alors que l'année en compte 52.

Une absence de 4 semaines dans l'année, qu'elle soit pour maladie non professionnelle ou pour tout autre motif n'aura pas d'incidence sur l'acquisition des congés.

Le problème se posera pour les absences de longue durée.

Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285

- **Egalité Homme/Femme : renforcement des obligations des entreprises**

Une circulaire du 18 janvier 2013 revenait sur les conséquences des aménagements législatifs intervenus à l'automne 2012.

Plusieurs changements ont été enregistrés à ce moment.

Mise en place du plan d'action : les sociétés de plus de 300 salariés doivent d'abord entamer des négociations et ce n'est qu'en cas de désaccord, attesté par un procès-verbal (ou un PV de carence en l'absence de partenaires syndicaux), qu'elles pourront instaurer le plan d'action de manière unilatérale.

Thèmes traités dans le plan d'action :

Les sociétés de 50 à 300 salariés doivent à présent aborder 3 domaines d'action dans leur plan, au lieu de 2. Ce nombre passe de 3 à 4 pour les sociétés de plus de 300 salariés.

Pour les sociétés disposant déjà d'un plan d'action, cette disposition devra être mise en place lors du renouvellement des plans et au plus tard dans les trois ans suivant la mise en place initiale des plans.

Articulation entre le RSC et le plan d'action :

Le rapport de situation comparée remis chaque année aux partenaires sociaux dans les sociétés de plus de 50 salariés doit reprendre les indicateurs que le plan d'action a prévu de surveiller.

Pour autant l'établissement du rapport de situation ne va pas exonérer la société de son obligation de mettre en place un plan d'action.

Dépôt :

Les plans d'action sont déposés auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus, en deux exemplaires, un papier et un électronique.

■ **Lutte contre le travail dissimulé : rappel concernant l'attestation de vigilance**

Si vous faites appel à la sous-traitance, cette mesure vous concerne :

Depuis le 1er janvier 2012, toute société faisant appel à une prestation de sous-traitance pour un montant supérieur à 3000 € doit se voir remettre par le sous-traitant une « **attestation de vigilance** » permettant de prouver le respect par le sous-traitant de ses obligations sociales (notamment le versement des cotisations sociales).

Une circulaire de la Direction de la sécurité sociale du 16 novembre 2012, précise les modalités de cette attestation.

L'attestation de vigilance est demandée par le sous-traitant à l'organisme de recouvrement dont il dépend. Le client donneur d'ordre doit en vérifier l'authenticité (la vérification se fait très simplement sur le site de l'URSSAF à l'aide du numéro présent sur l'attestation).

En cas de contrôle, le donneur d'ordre n'étant pas en mesure de présenter l'attestation de vigilance est passible des sanctions attachées au travail dissimulé (maximum 3 ans d'emprisonnement et 45000 € d'amende).

Il vous appartient de réclamer régulièrement (tous les 6 mois) ce document à vos sous-traitants.
