

L'ANNEE EN DROIT SOCIAL

Cyril BORGNAT et Caroline MACHAUX

Association des Avocats Praticiens en Droit Social des Alpes Maritimes

I. Les réformes législatives.

1) La Loi TEPA.

La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat crée :

- une exonération d'impôt sur le revenu,
- un dispositif de réduction de cotisations *salariales* de Sécurité Sociale,
- un dispositif de déduction forfaitaire de cotisations *patronales* de Sécurité Sociale.

Elle modifie également la réduction de cotisations patronales dite Fillon créée par la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

La loi TEPA ne modifie pas la définition des heures supplémentaires telle qu'elle résulte du Code du travail.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées *à compter du 1^{er} octobre 2007*.

a) L'exonération d'impôt sur le revenu

▪ Heures supplémentaires ou heures complémentaires

✓ Heures complémentaires des salariés à temps partiel

La rémunération des heures complémentaires est exonérée d'impôt. Sont concernées, aussi bien celles effectuées dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, que celles effectuées dans la limite du 1/3, quand un accord collectif le permet.

✓ **Heures supplémentaires**

L'exonération porte sur les salaires versés au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions (article L.212-5 alinéa 1^{er} du CT).

Si l'horaire collectif est inférieur à 35 heures (ou à la durée d'équivalence), les heures effectuées au-delà de cet horaire mais en dessous de 35 heures (ou de la durée d'équivalence) ne sont pas exonérées.

▪ **Heures supplémentaires en cas d'aménagement du temps de travail**

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de divers dispositifs d'aménagement du temps de travail sont aussi visées :

✓ **Cas de la convention de forfait hebdomadaire ou mensuel d'heures supplémentaires**

Sont concernées les h.s. effectuées au-delà de la durée légale du travail dans la limite du volume du forfait. Il en va de même pour les h.s. effectuées au-delà du volume prévu par la convention de forfait.

✓ **Cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de RTT sur une période de 4 semaines ou sur l'année (art. L.212-9, I et II, al.1^{er})**

Sont exonérés les salaires versés au titre :

- des h.s. effectuées chaque semaine au-delà de 39 h et payées immédiatement,
- celles effectuées entre 35 h et 39 h et payées à l'occasion de la régularisation de fin de période.

✓ **Forfait annuel en heures**

Les heures travaillées au-delà de 1607 heures par an ouvrent droit à l'exonération d'impôt sur le revenu.

Il en est de même pour les heures accomplies avec l'accord de l'employeur et dans le cadre d'un accord collectif, au-delà du volume prévu dans une convention de forfait en heures sur l'année : elles ouvrent droit à exonération dès lors qu'elles sont effectuées au-delà de 1607 heures par an.

✓ **Forfait annuel en jours**

Les salariés en convention de forfait en jours sur l'année peuvent renoncer, dans le cadre d'un accord collectif et avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. L'exonération s'applique à cette majoration au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de 218 jours.

✓ **Travail par cycles**

L'exonération concerne ici la rémunération des heures dépassant la durée moyenne de 35 h calculée sur la durée du cycle de travail.

✓ **Cas de la modulation du temps de travail**

Les h.s. visées par la réforme sont :

- celles effectuées au-delà de la limite haute de modulation et payées immédiatement en cours d'année,
- celles effectuées au-delà de 1607 heures sur l'année et payées à l'occasion de la régularisation de fin de période de modulation (*mais il faut logiquement exclure les heures déjà payées en cours d'année*).

✓ **Cas de la réduction de la durée du travail sous forme de temps partiel pour les besoins de la vie familiale (article L.212-4-7, alinéa 3 du C.T.)**

Dans ce cas, ouvrent droit à exonération :

- les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale du travail,
- (si le salarié est soumis à un accord de modulation) les heures effectuées au-delà des limites fixées par l'accord.

L'exonération d'impôt sur le revenu *est conditionnée au respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail* (règles relatives à la durée maximale du travail, aux conditions de recours aux heures complémentaires, etc...).

✓ **Absence d'exonération dans certains cas**

✓ **Hypothèse du remplacement d'éléments de salaire par des heures de travail**

Aucune exonération n'est accordée lorsque la rémunération susceptible d'ouvrir droit à exonération se substitue à d'autres éléments de rémunération (salaires, primes, etc...), à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération concernés.

Le but recherché ici est d'éviter que l'employeur ne supprime des éléments de rémunération (primes par exemple) pour les remplacer par des heures supplémentaires.

✓ **Heures complémentaires régulières non intégrées au contrat de travail (salariés à temps partiel)**

L'exonération ne s'applique pas à la rémunération des heures complémentaires accomplies de manière régulière au-delà de certains seuils (article L.212-4-3, alinéa 7 du CT).

Il s'agit de la situation dans laquelle, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant

12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire prévu dans son contrat de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée).

Dans ce dernier cas, *ces heures ne sont pas exonérées*, sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale de 6 mois (ou la durée du contrat restant à courir si elle est inférieure à 6 mois). Ainsi si la pratique d'heures complémentaires répétées et exonérées d'impôt et de cotisations pendant une durée limitée est admise, cette disposition est juridiquement critiquable, car étant intégrées à l'horaire contractuel de base, *ces heures ne constituent plus des heures complémentaires mais des heures normales*.

En effet, par définition, une heure complémentaire est une heure de travail effectuée au-delà du temps de travail mentionné dans le contrat (et en deçà de la limite de la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise).

b) La réduction de cotisations.

▪ La réduction de cotisations salariales

Toute heure supplémentaire ou complémentaire ou tout autre élément de durée du travail (ex : sous certaines conditions, des jours travaillés au-delà de 218 jours/an par des salariés en forfait jours), dont la rémunération ouvre droit à l'exonération d'impôt sur le revenu ouvre également droit à une réduction de cotisations salariales.

En pratique le taux de la réduction est égal au taux correspondant au rapport entre :

- d'une part : les cotisations et contributions salariales légalement obligatoires dues au titre du mois au cours duquel est payée la durée supplémentaire travaillée ouvrant droit à l'exonération d'IR, à savoir :
 - la CSG et la CRDS,
 - les cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance maladie de sécurité sociale,
 - les cotisations de retraite complémentaire légalement obligatoires (ARRCO et AGIRC notamment), y inclus les cotisations AGFF, la CET et l'APEC,
 - les contributions d'assurance chômage,
 - le cas échéant, la cotisation maladie finançant le régime local d'Alsace-Moselle, ainsi que les cotisations versées à l'IRCANTEC et la contribution de solidarité due par les agents publics.
- d'autre part : la rémunération brute de ce même mois (y inclus les h.s. et les heures complémentaires).

Le calcul s'effectue salarié par salarié.

Si ce taux dépasse 21,50%, il est retenu pour une valeur égale à 21,50%.

En cas d'application de taux réduits de cotisations salariales, appliqués par certains employeurs à leurs salariés (ex : journalistes), il faut logiquement tenir compte de ces taux réduits pour déterminer le taux de la réduction de cotisations salariales.

Pour connaître le montant réel de la réduction de cotisations salariales, il faut appliquer le taux de la réduction à la rémunération brute exonérée d'impôt correspondant à la durée du travail supplémentaire en cause.

Si une fraction de la rémunération de l'h.s. n'est pas exonérée d'IR (ex : lorsque la majoration de salaire est supérieure au seuil d'exonération admis pour l'exonération d'impôt), la réduction de cotisations salariales est uniquement calculée sur la fraction de la rémunération exonérée d'IR.

Cette réduction de cotisations s'impute sur les cotisations salariales de sécurité sociale (assurance vieillesse et assurance maladie, y inclus le cas échéant la cotisation propre au régime local d'Alsace-Moselle) dues sur l'intégralité de la rémunération versée au salarié au moment du paiement des heures de travail concernées et non pas au moment où elles sont exécutées.

Elle ne peut jamais dépasser, au titre d'un même mois, le montant de ces cotisations.

Exemple :

Dans une entreprise dont l'horaire collectif est de 35 h et où les h.s. sont rémunérées selon les taux légaux, un cadre rémunéré 3000 €/mois (19,78 €/heure) effectue 8 h.s. majorées de 25% et exonérées d'impôt.

La rémunération des h.s. est de : 8 h.s. X 125 % X 19,78 = 197,80 euros.

Le brut total soumis à cotisations représente un total de : 3000 + 197,80 = 3197,80 €.

- 1) Les cotisations salariales dues sur le brut total représentent 684,11 € (cotisations salariales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'assurance chômage, de retraite complémentaire ARRCO, AGFF, CSG et CRDS, y inclus la fraction prélevée sur les cotisations patronales obligatoires d'assurance décès des cadres de 1,50%).*
- 2) Le rapport « cotisations/salaire brut » se calcule ainsi : 684,11 / 3197,80 = 0,2139. Ce taux est donc bien inférieur à 21,50%.*
- 3) La réduction calculée sur la rémunération exonérée d'impôt, est de : 197,80 X 21,39 % = 42,31 €.*
- 4) Il faut enfin vérifier si la limite des cotisations salariales de sécurité sociale dues sur l'ensemble de la rémunération est bien respectée : (7,50% X 2682) + (0,85% X 515,80) = 205,53 €. Les 42,31 € de réduction peuvent donc être intégralement déduits.*

▪ **Déduction forfaitaire de cotisations patronales**

L'employeur peut bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales sur toute h.s. ou toute durée du travail supplémentaire dont la rémunération entre dans le champ de l'exonération d'impôt.

Cette déduction vise essentiellement les h.s. effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et, sous

certaines conditions, les jours travaillés au-delà de 218 jours par an par les salariés en convention de forfait en jours sur l'année.

Mais il est expressément prévu que cette déduction forfaitaire ne s'applique pas aux heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

La déduction s'impute sur les cotisations patronales de sécurité sociale :

- assurance maladie,
- assurance vieillesse,
- allocations familiales,
- accidents du travail.

Elle s'impute aussi sur le FNAL, le versement de transport et la contribution solidarité autonomie dus par l'employeur, au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée du travail supplémentaire en cause.

Le montant de la déduction forfaitaire est de 0,50 € par heure supplémentaire dont la rémunération est exonérée d'IR (article D.241-24 du Code de la sécurité sociale).

Dans les entreprises employant au plus 20 salariés, la déduction est majorée d'1 €, pour atteindre 1,50 € pour une h.s. dont la rémunération est exonérée d'IR.

Pour bénéficier de la majoration d'1 €, les entreprises d'au plus 20 salariés doivent respecter la réglementation européenne sur les aides de minimis, ce qui signifie qu'il faut vérifier que le montant de la déduction forfaitaire et des autres aides entrant dans le champ de ce règlement européen n'excède pas, sur une période de 3 exercices fiscaux (dont l'exercice en cours), le plafond fixé par le règlement : 200.000 €.

Les salariés en forfait annuel jours sont exonérés d'IR pour la rémunération des jours travaillés, sous certaines conditions, au-delà de 218 jours par an.

Ces jours donnent également droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Toutefois, la déduction se calcule selon des modalités particulières : elle est égale à 7 fois le montant de base, soit 3,50 € par jour (10,50 € s'il s'agit d'un employeur pouvant bénéficier de la déduction majorée).

Dernières précisions :

Bien qu'elles ne correspondent pas toujours à des heures *travaillées*, l'administration avait admis, dans sa circulaire du 1^{er} octobre 2007, *à titre dérogatoire*, que les h.s. *mensualisées* (art. L.242-5 du CT) pouvaient bénéficier de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

La Direction de la Sécurité Sociale précise désormais qu'il convient de considérer que ces h.s. mensualisées ouvrent intégralement droit à exonération fiscale et sociale, y compris en cas d'absence du salarié, donnant lieu à maintien de salaire (jours fériés chômés, jours de congés payés, maladie, etc...).

C'est une dérogation au principe selon lequel seules les h.s. *réellement effectuées* ouvrent droit aux

exonérations : les h.s. « structurelles » (liées à un horaire collectif supérieur à 35 h ou à une convention de forfait, intégrant déjà un certain nombre d'h.s.) effectuées au-delà de la durée légale mais dans la limite de cet horaire collectif ou dans la limite de la convention de forfait ouvrent droit aux exonérations sociales et fiscales, y compris en cas d'absence du salarié, donnant lieu à maintien de salaire (jours fériés chômés, jours de congés payés, absence pour maladie, etc...).

2) Les incidences de la Loi du 5 mars 2007 sur le Contentieux prud'homal

Un acte du salarié jugé fautif par l'employeur ou, à l'inverse, un comportement de l'employeur dont le salarié se sent victime peuvent faire l'objet d'un contentieux pénal s'ils sont constitutifs d'une infraction.

Antérieurement, en vertu du principe « le pénal tient le civil en l'état », le Conseil de prud'hommes devait attendre la décision pénale pour rendre son jugement.

Il devait surseoir à statuer jusqu'à ce que le juge pénal ait rendu sa décision.

Depuis la loi 2007-291 du 5 mars 2007, le civil est libéré du pénal, ou presque.

Le but du législateur a été de prévenir l'instrumentalisation de la justice pénale par des dépôts de plaintes ayant comme seul objet le blocage d'une procédure civile.

L'article 4 du Code de procédure pénale, dans sa nouvelle rédaction, dispose :

« L'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction prévue par l'article 2 peut être exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique.

Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil. »

Ainsi, depuis la réforme, le conseil des prud'hommes a le choix :

- 1) soit attendre la décision du juge pénal et décider de surseoir à statuer,
- 2) soit rendre son jugement immédiatement.

Le Conseil de prud'hommes n'aura pas, par exemple, à attendre que le juge pénal décide si un vol reproché au salarié est établi ou non pour apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement de ce salarié motivé par les mêmes faits.

Une exception : la nouvelle rédaction de l'article 4 du CPP impose au Conseil de prud'hommes de continuer à surseoir à statuer sur les *seules* demandes en réparation du dommage causé par l'infraction.

Cela concerne notamment les accidents au travail dus à une faute d'imprudence de l'employeur, qualifiables en homicide ou blessures involontaires, et pour lesquels des dommages et intérêts sont réclamés au juge civil en réparation du dommage subi.

3) Le Congé de soutien familial

L' article 125 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, de financement de la sécurité sociale pour 2007 crée un “*congé de soutien familial*” permettant à toute personne salariée, *justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise*, de cesser son activité professionnelle dans le cadre *d'un congé non rémunéré de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an pour l'ensemble de sa carrière* afin de s'occuper d'un parent présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (*CSS, art. L. 225-20 à L. 225-27*).

Le [décret n° 2007-573 du 18 avril 2007](#) précise les modalités de mise en oeuvre du congé de soutien familial, codifiées aux [articles D. 225-3, D. 225-4 et D. 225-5 du Code du travail](#) et [D. 381-2-2 du Code de la sécurité sociale](#).

a) Conditions d'ouverture du droit au congé

Le congé est ouvert à *tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans* dans l'entreprise et qui souhaite s'occuper d'un proche en situation de dépendance.

Les personnes dépendantes doivent répondre aux conditions suivantes :

- être parentes de la personne qui fait la demande de congé,
- présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité,
- résider de façon stable et régulière en France soit à son propre domicile, soit chez le salarié qui demande à bénéficier du congé (le droit à congé est en effet explicitement exclu si la personne aidée est placée en établissement ou chez un tiers autre que le salarié).

Le salarié est tenu d'effectuer sa demande de congé dans les conditions suivantes. Il a droit à un entretien avant et après son congé avec son employeur relatif à son orientation professionnelle ([art. L. 225-21 et L. 225-26 du CT](#)).

Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié doit adresser à son employeur une *lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ou *lui remettre en main propre une lettre contre décharge* l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.

Il doit joindre à cette lettre certains *documents justifiant* que les conditions exigées par la loi sont bien remplies ([art. D. 225-4 nouveau du CT](#)) :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée, tel qu'énoncé au premier alinéa de [l'article L. 225-20 du Code du travail](#) (le conjoint du salarié, le concubin, la personne avec laquelle il a conclu un PACS, l'ascendant, le descendant, l'enfant à charge, le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un PACS),
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle le demandeur a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé,

- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %,
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'[article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles](#).

Le *délai de prévenance* de l'employeur est :

- de 2 mois avant le début du congé en cas de première demande et de demande de renouvellement de façon non successive,
- de 1 mois au moins avant le terme initialement prévu en cas de renouvellement du congé de façon successive (le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec accusé de réception).

Ce délai de prévenance de l'employeur est ramené à 15 jours :

- en cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical,
- en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement.

L'employeur ne peut pas refuser le congé dès lors que le salarié remplit toutes les conditions.

Toute convention contraire aux [articles L. 225-20 à L. 225-26 du Code du travail](#) est nulle de plein droit ([art. L. 225-27 du CT](#)).

b) Modalités de prise du congé :

La durée du congé est fixée à *3 mois*, renouvelable sans pour autant excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière ([art. L. 225-20, al. 3 du CT](#)).

Cette durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé ([art. L. 225-25 du CT](#)).

Il est à noter que *la durée du congé de soutien familial est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise permettant de bénéficier d'un congé individuel de formation* ([art. L. 933-1 modifié du CT](#)).

Pendant le congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle ([art. L. 225-23 du CT](#)).

Toutefois, le texte prévoit une exception : le salarié peut en effet être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie ([C. action soc. et fam., art. L. 232-7](#)) ou si elle est bénéficiaire, au titre de son handicap, de la prestation de compensation ([C. action soc. et fam., art. L. 245-12](#)).

À l'issue du congé, le salarié retrouve son *emploi ou un emploi similaire* assorti d'une *rémunération au moins équivalente*.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée ou renoncer au congé de soutien familial dans certains cas limitativement énumérés :

- 1) décès de la personne aidée,
- 2) admission de la personne aidée dans un établissement,
- 3) diminution importante des ressources du salarié,
- 4) recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- 5) prise d'un congé de soutien familial par un autre membre de la famille.

4) La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

L'[article L. 320-2 du Code du travail](#) met à la charge des employeurs, dans les *entreprises d'au moins 300 salariés*, l'obligation d'engager une négociation triennale.

Afin d'inciter les acteurs économiques à anticiper les restructurations et favoriser la reconversion des emplois menacés dans certaines grandes entreprises par les évolutions économiques ou technologiques de certains métiers, l'[article 16 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006](#) de financement de la sécurité sociale étend le champ des thèmes qu'il est possible d'aborder dans le cadre de cette négociation triennale obligatoire relative à la GPEC à la *qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques* ([C. trav., art. L. 320-2, II](#)).

Sont concernés par cette mesure les entreprises qui sont déjà tenues à l'obligation de négociation triennale dans le cadre de l'[article L. 320-2 du Code du travail](#), à savoir :

- toute entreprise ou unité économique et sociale employant au moins 300 salariés, et dotée d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives,
- tout groupe d'entreprises dont le siège social est situé en France, astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe, dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 300 salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l'étranger, et quel que soit l'effectif propre de chaque entreprise appartenant à ce groupe,
- toute entreprise ou groupe de dimension communautaire soumis à l'obligation de constitution d'un CE européen, qui emploie donc un minimum de 1 000 salariés dans les États membres de l'UE (Union européenne), ainsi que les États membres de l'EEE (Espace économique européen), et comporte au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés ou plus en France et dans un autre État membre.

L'extension de la négociation triennale à ce nouveau sujet est toutefois *facultative*.

Elle peut ainsi être proposée par l'employeur ou les représentants du personnel sans pour autant que ces derniers soient obligés d'accepter d'inclure ce sujet dans le cadre des négociations.

Si cette négociation aboutit à un accord collectif spécifique à ce thème, celui-ci peut :

- définir les catégories d'emplois menacés par ces évolutions,

- prévoir le recours à des départs volontaires pour les salariés occupant un emploi classé dans l'une de ces catégories.

Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de GPEC comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan, consistant en une prise en charge par l'État d'une partie des frais liés aux études préalables ([art. L. 322-7 du CT](#)).

Ce dispositif est aménagé et codifié par le [décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007](#) aux [articles D. 322-10-14 et D. 322-10-15 du Code du travail](#).

La participation financière de l'État est, au maximum :

- de 12 500 € par entreprise dans le cadre d'une convention conclue avec plusieurs entreprises,
- de 15 000 € dans le cadre d'une convention conclue avec une seule entreprise, comptant au maximum 300 salariés, et non plus 250 salariés comme auparavant.

Dans sa demande d'aide, l'entreprise doit désormais préciser les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard notamment :

- de l'adaptation ou de l'évolution des compétences de ses salariés,
- du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés,
- de la promotion de la diversité.

Les [articles D. 320-1 à D. 320-4 du Code du travail](#) ([D. n° 2007-603, 25 avr. 2007](#)) précisent la teneur de la négociation relative au dispositif de GPEC, notamment sur la définition des emplois "menacés", et son contrôle.

L'autorité administrative compétente en matière de contrôle de la qualification *d'emploi menacé* est le préfet du département où est situé le siège social de l'entreprise ([art. D. 320-1](#)). En conséquence, et sans préjudice de la formalité de dépôt des accords, l'employeur doit lui transmettre l'accord collectif en cause.

Si la qualification *d'emploi menacé* retenue par l'accord collectif lui apparaît insuffisamment fondée sur des éléments objectifs, le préfet peut demander à l'employeur dans le mois suivant la transmission de l'accord de lui fournir des éléments complémentaires permettant de justifier cette qualification.

À défaut de fournir des éléments suffisants dans le mois suivant la demande, il pourra s'opposer à la qualification d'emploi menacé, pour tout ou partie des emplois qualifiés comme tels par l'accord collectif ([art. D. 320-2](#)).

L'emploi retrouvé par le salarié est qualifié de *stable*, lorsque le salarié dont le contrat est rompu a conclu avec un nouvel employeur un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée de six mois ou plus, un contrat de travail temporaire de six mois ou plus, ou lorsqu'il a créé ou repris une entreprise. Le nouvel employeur ne peut appartenir au même groupe au sens de l'article L. 439-1

que l'employeur d'origine ([art. D. 320-3](#)).

Participent au *comité de suivi* : l'employeur ou son représentant et des représentants des salariés, l'autorité administrative compétente ou son représentant. Le comité de suivi étudie les conditions de mise en œuvre de l'accord ; il valide les projets individuels de reclassement des salariés en s'assurant de leur réalité. En cas de création ou de reprise d'entreprise, la validation du projet est subordonnée à la constatation de l'exercice de la nouvelle activité et à sa poursuite pendant au moins six mois après la date de création ou de reprise ([art. D. 320-4](#)).

Afin de favoriser la conclusion de tels accords dans le cadre de cette négociation, le texte a prévu des mesures incitatives : un régime d'exonération d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux est ainsi institué en faveur des indemnités de départ volontaire qui seraient versées aux salariés dont le poste se trouve dans une des catégories qualifiées de « menacée ».

Ce régime d'exonération n'est toutefois accordé que si des conditions relatives à la validation et au suivi de l'accord, en vertu duquel ces indemnités sont versées, sont respectées.

5) Vers de nouvelles réformes ?

a) Une deuxième loi pour augmenter le pouvoir d'achat

Le projet de loi prévoit notamment :

- le rachat des jours de RTT,
- le déblocage anticipé de la participation,
- une prime exceptionnelle pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

b) Le projet de loi sur la fusion ANPE-Unedic

Le projet de loi relatif à la réforme du service public de l'emploi a été présenté jeudi 6 décembre en Conseil des ministres.

Première grande étape de la réforme, ce texte prévoit « la création d'un opérateur unique chargé d'assurer les missions de service public de l'emploi » : accueil, orientation, placement, service des prestations d'indemnisation et accompagnement des demandeurs d'emploi.

Les trois grands axes de la réforme sont les suivants :

- maintien d'un régime paritaire d'assurance chômage sous la responsabilité de l'Unedic,
- unification des fonctions de service aux demandeurs d'emploi et aux entreprises au sein d'une institution nouvelle, financée par le régime d'assurance chômage et par l'État, avec une forte implantation territoriale,
- pilotage stratégique assuré par un conseil, placé sous la présidence du ministre chargé de l'Emploi et regroupant les partenaires sociaux et les principales parties prenantes des politiques de l'emploi, qui débattrait des grandes priorités de ces politiques et des moyens qui leur sont affectés.

Les réseaux spécialisés, tels l'Apec, les missions locales, les Cap emploi et les maisons de l'emploi, trouveront « toute leur place, comme interlocuteur de proximité, au sein du nouveau dispositif ».

Le projet de loi devrait être soumis au Parlement avant la fin de l'année.

c) Vers un contrat d'insertion unique ?

Le président de la République a annoncé, le 2 octobre, le lancement d'un « Grenelle de l'insertion » et a exprimé sa volonté de voir créer un « contrat d'insertion unique » qui fusionnerait l'ensemble des contrats aidés existants et serait applicable dans les secteurs public et privé.

Il a également manifesté la volonté d'initier une réflexion sur la fusion des minima sociaux - RMI, allocation de parent isolé, allocation spécifique de solidarité.

d) La proposition de loi relative à la simplification du droit

Ce texte a été adopté le 9 octobre en première lecture par l'Assemblée nationale.

Il prévoit notamment d'élargir aux concubins et aux personnes liées par un pacte civil de solidarité (Pacs) la possibilité déjà ouverte aux conjoints d'assister ou de représenter une partie devant, notamment, les tribunaux d'instance, *le conseil de prud'hommes* et *le tribunal des affaires de sécurité sociale*.

Parmi les autres dispositions adoptées, figurent :

- la suppression de la déclaration de la participation au financement de la formation professionnelle pour les entreprises de moins de dix salariés,
- la dispense pour les entreprises de l'obligation de déclarer la taxe d'apprentissage (qui fait double emploi avec la déclaration annuelle des données sociales).

II. Les évolutions jurisprudentielles.

1) Les contrats atypiques:

1. Le Contrat Nouvelle Embauche :

CA Paris 23 mars 2007 n° 06-7519, 18^e ch. E, SARL ACG et a. c/ Peyroux : Dans un jugement du 20 février 2006, le CPH de Longjumeau, première juridiction à statuer sur le contrat nouvelles embauches, avait condamné deux sociétés ayant successivement embauché le même salarié, sur un même poste, le même lieu de travail et au même salaire, l'une en contrat de travail à durée indéterminée rompu avant la fin de la période d'essai après que celle-ci eut été renouvelée, l'autre en contrat nouvelles embauches lui-même rompu moins d'un mois après.

Comme les premiers Juges, la Cour d'appel a considéré qu'il y avait une collusion frauduleuse entre les deux employeurs successifs et que la succession artificielle de contrats dont le but était de maintenir le salarié dans une situation précaire devait conduire à requalifier la relation de travail en un seul contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

T. confl. 19 mars 2007 n° 3622, Préfet de l'Essonne c/ CA Paris : Les juridictions de l'ordre judiciaire ont compétence pour apprécier la compatibilité de l'ordonnance du 2 août 2005 avec la convention n° 158 de l'OIT.

CA Bordeaux 18 juin 2007 n° 06-4806, ch. soc. A, Filali c/ SARL Ormédia et a. : RJS 10/07 n° 1100 : La durée d'ancienneté de deux ans, requise pour permettre au salarié embauché sous CNE de bénéficier des règles protectrices en matière de licenciement, n'apparaît pas raisonnable au sens de la convention OIT n° 158, tant il s'avère intolérable pour un salarié ayant travaillé deux années dans une entreprise de se voir licencier sans aucun motif.

CA Paris 6 juillet 2007 n° 06-6992, 18° ch. E, Procureur de la République près le tribunal de grande instance d'Evry et a. c/ de Wee : Le délai de deux ans institué par l'ordonnance du 2 août 2005, durant lequel le salarié embauché sous CNE est privé de l'essentiel de ses droits en matière de licenciement, ne peut être considéré comme raisonnable au sens de la convention OIT n° 158.

Décision du Conseil d'administration du Bureau International du Travail du 14 novembre 2007 : L'organisation internationale du travail (OIT) estime que la période de consolidation de l'emploi de deux ans caractérisant le CNE n'est pas raisonnable au sens de la convention OIT n° 158 et que le CNE ne devrait en aucun cas pouvoir être rompu en l'absence d'un motif valable.

2. Le contrat de travail temporaire :

Cass. soc. 21 mars 2007 n° 652 FS-PB, Sté Adecco travail temporaire c/ Henouda : Le contrat écrit qui doit être adressé au salarié intérimaire au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition doit notamment comporter la qualification de ce salarié, ainsi que, s'il s'agit d'un contrat de mission pour remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé.

La cour d'appel a exactement décidé qu'en portant, sur les deux premiers contrats de mission remis au salarié intérimaire, la seule mention de l'emploi de juriste fiscaliste, l'entreprise de travail temporaire n'avait pas satisfait à ces exigences, imposant que soit précisée la qualification de cadre du salarié intérimaire et du salarié remplacé.

2) L'exécution du contrat de travail :

a. Les principes fondamentaux :

1. L'égalité de traitement :

Cass. soc. 21 février 2007 n° 407 FS-PB, Association patronage de l'Irsam Les Hirondelles c/ Chaballier : Au regard du respect du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord collectif n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés présents dans l'entreprise lors de son entrée en vigueur.

Cass. soc. 15 mai 2007 n° 05-42.893 (n° 1038 FP-D), Mohammédi c/ Groupe Arcades formation ; n° 05-42.894 (n° 1039 FP-PB), Chavance c/ Groupe Arcades formation : Une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne

suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération. Une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Cass. soc. 16 mai 2007 n° 05-44.033 (n° 1043 F-D), Wasilewicz c/ Association Centre inter-entreprises de médecine du travail : Dès lors que le salarié est autorisé, par décision du conseil de l'ordre des médecins, à faire état de sa qualité de médecin spécialiste en médecine du travail et qu'il remplit les mêmes fonctions que ses confrères, la différence de diplôme entre lui et ses confrères ne constitue pas une différence objective légitimant l'inégalité de rémunération pratiquée par l'employeur.

2. La loyauté :

Cass. soc. 24 janvier 2007 n° 89 F-D, Negri c/ Sté Omnium de gestion et de financement : La décision de l'employeur, informé depuis plusieurs mois de la nécessité dans laquelle se trouve un salarié de changer de domicile pour des raisons familiales impérieuses, de maintenir son affectation initiale sans que soient expliquées les raisons objectives s'opposant à ce que l'un des postes disponibles dans la région où il souhaite se rendre soit proposé à l'intéressé, porte atteinte de façon disproportionnée à la liberté de choix du domicile du salarié et est exclusive de la bonne foi contractuelle.

Cass. soc. 23 mai 2007 n° 06-43.209 (n° 1145 FS-PBI), SCP Laville-Aragon et a. c/ Lacomme : Le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du NCPC dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

Cass. soc. 23 mai 2007 n° 05-17.818 (n° 1146 FS-PBRI), Sté Datacep c/ Hansart : Si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectuée à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits SMS, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur.

b. La santé au travail :

Cass. 2e civ. 22 février 2007 n° 305 FS-PBRI : FRS 7/07 inf. 12 p. 18 : L'accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail.

Une cour d'appel a en conséquence pu décider que la prise en charge au titre d'accident du travail de la tentative de suicide d'un salarié à son domicile, pendant un arrêt maladie prescrit pour syndrome anxio-dépressif, était opposable à l'employeur, après avoir constaté que l'intéressé avait rapporté la preuve lui incombant autrement que par ses seules affirmations.

La cour d'appel a pu retenir la faute inexcusable de l'employeur après avoir relevé que l'équilibre psychologique du salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de celui-ci. En effet, cette circonstance caractérise le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son subordonné et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 05-42.293 (n° 1907 FP-PBR), Sté Arcadie Sud-Ouest c/ Vallantin, et Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 05-44.312 (n° 1910 FS-D), Sté Sofradecor c/ Da Costa : Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail.

c. Les heures supplémentaires :

Cass. Soc. 10 mai 2007 n° 05-45.932 (n° 978 FS-PBR) : BS 7/07 inf. 832 : apporte une précision à l'exigence posée dans l'arrêt du 25 février 2004 : Si le salarié a la charge de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande en paiement des heures de travail qu'il prétend avoir effectuées, le juge ne saurait pour autant rejeter cette demande au motif que ces éléments ne prouvent pas son bien-fondé. Autrement dit, étayer n'est pas prouver.

3) La rupture du contrat de travail :

a. Les différents modes de rupture :

1. Le licenciement pour faute grave :

Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 06-43.867 (n° 1912 FP-PBR), Millochau c/ commune de Toreilles : La faute grave, qui seule peut justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Une cour d'appel relevant que le salarié a dû quitter son emploi dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire en déduit exactement que l'employeur peut se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute.

2. La démission et la prise d'acte :

Cass. soc. 9-5-2007 n° 05-40.518 (n° 914 FS-PBRI) Cass. soc. 9-5-2007 n° 05-41.324 (n° 919 FS-PBRI) : Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

La cour d'appel ayant relevé que le salarié avait expressément démissionné en raison du non-paiement d'une partie de sa rémunération variable, a exactement décidé que cette rupture constituait une prise d'acte, et a pu décider, dans l'exercice souverain de son pouvoir d'appréciation, qu'en raison de la gravité de tels manquements, avérés, cette prise d'acte s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 9-5-2007 n° 05-40.315 (n° 920 FS-PBRI) Cass. soc. 9-5-2007 n° 05-42.301 (n° 1067 FS-PBRI) : FRS 13/07 inf. 7 p. 17 : La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

b. Les conséquences de la rupture :

1. La clause de non concurrence :

Cass. soc. 7-3-2007 n° 554 FP-PBR : BS 5/07 inf. 573 : Le montant de la contrepartie financière de la clause de non concurrence ne saurait dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat et son paiement ne saurait intervenir avant la rupture.

2. La Convention de Reclassement Personnalisée :

CA Douai 23 février 2007 n° 06-1057, ch. soc., Benard c/ SARL Auto self service : Le contrat de travail du salarié ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé est réputé rompu d'un commun accord par l'effet de son seul consentement. L'intéressé n'est donc plus fondé à contester par la suite le caractère économique de son licenciement.

CA Paris 22 mars 2007 n° S 06-9060, 18° ch. C, Poupon et a. c/ SAS Trigano Jardin : Le dispositif de convention de reclassement personnalisé instauré par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, et dont les conditions de mise en œuvre ont été précisées par l'accord national interprofessionnel du 5 avril 2005, ne fait pas obstacle à ce que le salarié ayant accepté cette convention puisse ultérieurement contester la rupture devant le juge. L'intéressé est dès lors en droit de contester le caractère réel et sérieux du motif économique de son licenciement dans les mêmes conditions que celles dont dispose tout licencié économique.

3. L'indemnité de précarité :

Cass. soc. 3 octobre 2007 n° 05-44.959 (n° 1935 FS-D), Sté RMTT c/ Boirie ; Cass. soc. 3 octobre 2007 n° 05-44.958 (n° 1934 FS-PB), Sté RMTT c/ Vas : L'indemnité de précarité prévue par l'article L 122-3-4 du Code du travail est due lorsqu'aucun contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire n'a été proposé au salarié à l'issue du contrat à durée déterminée.

Ayant retenu que l'employeur n'avait proposé au salarié aucun contrat de travail à l'issue du contrat initial et que la relation contractuelle s'était poursuivie au-delà du terme de ce dernier, la cour d'appel a, à bon droit, accueilli la demande de requalification et alloué au salarié l'indemnité de précarité qui lui était due.