

BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE SEPT/OCT 2011

INFORMATIONS JURIDIQUES

Pour toute information
complémentaire, merci de nous
contacter au
05 53 35 86 50

VIDEOSURVEILLANCE : CIRCULAIRE DU 14 SEPTEMBRE 2011

Une circulaire relative à la vidéosurveillance dans les entreprises ouvertes ou non au public vient rappeler le cadre juridique applicable à l'installation de caméras.

Entreprises ouvertes au public : en principe, l'installation de la vidéoprotection est soumise à autorisation préfectorale prise après avis de la commission départementale de la vidéoprotection (loi 95-73 du 21 janvier 1995 art 10 et 10-1)

- informations juridiques

P. 1 à 3

Par exception, certains dispositifs de vidéoprotection doivent être soumis à la CNIL avant leur installation. Il s'agit des systèmes permettant par ailleurs l'identification des personnes physiques (avis du CE du 24 mai 2011)

- informations sociales

P. 3 à 4

Entreprises non ouvertes au public : dans ce cadre, un système de vidéoprotection constitue un traitement automatisé de données à caractère personnel soumis à la loi « informatique et libertés ». Ainsi, si les deux conditions cumulatives ci-dessous sont remplies, une déclaration à la CNIL est nécessaire :

- jurisprudence

P. 5 à 6

les images doivent faire l'objet d'un enregistrement et d'une conservation, et non d'un simple visionnage. En effet le seul fait de capter des images et de les visionner en temps réel sans procéder à un enregistrement ne relève pas de la loi « informatique et libertés » mais plus du respect de la vie privée.

l'employeur doit être en mesure d'identifier les personnes filmées. L'identification est considérée comme possible dès lors que le système est mis en œuvre dans des lieux habituellement fréquentés par des personnes dont une partie significative est connue du responsable du système de vidéoprotection ou des personnes qui ont vocation à visionner ces images. Tel est le cas dans une entreprise.

Lieux mixtes : il s'agit du cas où le système traite à la fois des images prises dans des lieux non accessibles au public et des images prises dans des lieux ouverts au public ou sur la voie publique.

Dans ce cas, il faudra saisir le préfet compétent pour obtenir une autorisation préalable à l'installation du système mais aussi procéder à la formalité préalable auprès de la CNIL.

[Circ. Premier ministre du 14 septembre 2011, JO 15 septembre 2011](#)

<http://www.cnil.fr/>

STAGE

La loi « Cherpion » du 28 juillet dernier visant notamment à promouvoir le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels est venue préciser les conditions de recours au stage en entreprise.

Rappelons que les stages doivent être intégrés dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et faire l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une **convention tripartite** (art L 612-8 *nouv* du C. éducatif)

Par ailleurs, l'employeur est tenu de verser au stagiaire **une gratification** lorsque la durée de leur stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, ce qui est nouveau, à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire (*art L612-11 nouv C.éduc*)

Le montant de cette gratification qui n'a pas le caractère de salaire est fixé par convention de branche ou accord professionnel (à défaut 12,5% du plafond horaire de SS soit 2,75€/h ou 417,09€ /mois pour 35h par semaine)

Cette loi transpose l'ANI du 7 juin 2011 en précisant qu'un « *stage ne peut avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise* » Elle codifie par ailleurs diverses avancées :

- en terme de durée maximale de stage et de délai de carence :

Dans un premier temps, il est précisé que la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder **6 mois** d'enseignement.

Des dérogations seront spécifiées par décret, deux cas sont mentionnés :

- 1/ cas des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétence en liaison avec leur formation
- 2/ cas de stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel (*art L612-9 nouv C.éduc*)

Dans un second temps, un **délai de carence** devra être respecté si l'employeur souhaite accueillir successivement des stagiaires, au titre de conventions différentes, pour effectuer des stages **sur un même poste**.

Ce délai est égal au tiers de la durée du stage précédent, sauf en cas d'interruption avant son terme du stage précédent par le stagiaire (*art.L612-10 nouv C.éduc*)

- obligations de l'employeur :

Afin de limiter les abus, la loi impose la **tenue obligatoire d'un registre des conventions de stage**, indépendamment du registre du personnel (*art L612-13 nouv C.éduc et art L1221-3 du C trav*) Cette obligation devrait être précisée par décret toutefois l'ANI du 7 juin 2011 prévoit :

Article 12 – Compléter la liste des conventions de stage tenue à jour par l'entreprise

Toute entreprise qui accueille des jeunes en stage doit tenir à jour une liasse des conventions de stage de façon à disposer : des noms, prénoms, date de naissance et sexe du stagiaire, du service où a lieu le stage, de la durée du stage, la date d'entrée et de sortie du stage, de la mention des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, telle que prévue par le 1° de l'article 3 du décret n°2006-1093 du 29 août 2006, et du nom de la personne chargée de suivre le stagiaire (tuteur). Cette liasse peut être établie sous la forme d'un fichier dématérialisé. Elle ne peut en aucun cas être confondue avec le registre unique du personnel.

Une information du CE (ou à défaut des DP) est prévue trimestriellement pour les entreprises de 300 salariés et plus, et, annuellement dans les entreprises de moins de 300 salariés. (*art L2323-51 al 4 nouv C trav*) L'information portera sur le nombre de stagiaires, les conditions d'accueil et éventuellement sur les causes de rupture du stage (ANI 07/06/2011)

En dernier lieu, les stagiaires devront pouvoir accéder, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise aux activités sociales et culturelles mise en place par le CE.

- embauche dans l'entreprise à l'issue du stage : période d'essai et prise en compte de l'ancienneté

En cas d'embauche dans les 3 mois suivant l'issue de la formation, la durée de ce stage est déduite de la **période d'essai**, dans la limite de la moitié de celle ci sauf accord collectif plus favorable. Jusqu'à présent, cette disposition n'était applicable que lorsque l'embauche avait lieu immédiatement après le stage.

La loi prévoit par ailleurs que lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire pendant son stage, la durée du stage est intégralement déduite de la période d'essai (*art L1221-24 mod du C trav*)

Pour terminer, lorsqu'un salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à **l'ancienneté** (*art L1221-24 C trav*)

SAISIE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

A compter du 1^{er} octobre 2011, le plaignant engageant une procédure devant le CPH devra s'acquitter d'un droit de timbre de 35€. Toutefois, cette contribution n'est pas due pour les procédures devant les juridictions qui statuent en matière de contentieux de la SS.

CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Le CSP, venu remplacer le contrat de transition professionnelle (CTP) et la convention de reclassement personnalisée (CRP) par une convention en date du 29 juillet 2011, est entré en vigueur au 1^{er} septembre 2011 pour produire ses effets jusqu'au 31 décembre 2013

Cette convention relative au CSP a été agréée après son entrée en vigueur effective par un arrêté du 6 octobre 2011.

INFORMATIONS SOCIALES

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE 2012

Dans une conférence de presse du 22 septembre 2012, le gouvernement a dévoilé les différentes mesures qui s'inscrivent « dans la stratégie de réduction des niches fiscales et sociales les moins efficaces » au titre desquelles nous avons relevé :

♦ **la réintégration des heures supplémentaires** dans le calcul des allègements généraux sur les bas salaires. Cette mesure de neutralisation des heures supplémentaires, applicable lors du calcul du coefficient de la réduction « Fillon », serait donc en tout ou partie supprimée.

♦ **la réduction de l'abattement CSG/CRDS** : en effet, l'abattement de 3% pratiqué sur la base de la CSG/CRDS sur les revenus d'activités serait ramené de 3% à 2%. Il faut également noter que cet abattement ne serait plus applicable sur les éléments de rémunération ne constituant pas réellement du salaire (ex : participation, intéressement, contributions patronales prévoyance...)

♦ **l'augmentation du taux du forfait social de 6 à 8 %**, forfait pour mémoire applicable sur des sommes exonérées de cotisations mais soumises à CSG (participation, intéressement...)

♦ **l'indemnisation des arrêts de travail** : actuellement les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie, maternité et accidents de travail se calculent sur des bases différentes. Il est proposé d'harmoniser les modes de calcul, en partant du salaire net pour toutes.

L'IJSS brute de maladie serait égale à 60 % de ce nouveau salaire de référence à savoir du salaire net (au lieu de 50% du gain journalier de base actuellement). De leur côté, les IJSS d'accidents du travail seraient égales à 80% du salaire de référence pendant les 28ers jours puis à 100% à partir du 29^e jour d'arrêt de travail (au lieu de 60% et 80% actuellement)

AIDE FORFAITAIRE POLE EMPLOI ET CONTRAT PROFESSIONNALISATION

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) a droit à une aide forfaitaire du Pôle Emploi, dans la limite de la durée de l'action de professionnalisation (instruction PE 2009-305 du 8 décembre 2009). □ □

Pôle Emploi modifie ce dispositif, essentiellement pour autoriser son cumul avec la nouvelle aide accordée en cas d'embauche en contrat de professionnalisation d'un

demandeur d'emploi de 45 ans ou plus (décret 2011-524 du 16 mai 2011, JO du 17). □ □
À cela s'ajoute une remise à plat des modalités d'attribution de l'aide. Ainsi, son montant global reste fixé à 2 000 € (proratisés en cas de temps partiel), mais elle est désormais versée en deux fois, avec un premier montant de 1 000 € à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), puis un second montant de 1 000 € à l'issue du dixième mois. Il convient de rappeler que, auparavant, l'aide était versée tous les trimestres, à hauteur de 200 € par mois complet. □

Enfin, Pôle Emploi revoit les conditions d'attribution de l'aide. Auparavant, l'employeur ne pouvait y prétendre lorsqu'il avait procédé, dans l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements économiques dans les 12 mois précédant l'embauche. Désormais, l'exclusion vise les entreprises qui, au cours des 6 mois qui précèdent l'embauche, ont procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement. □ □

Par ailleurs, et toujours au titre des conditions d'attribution, l'aide ne peut pas être versée si le titulaire du contrat de professionnalisation a fait partie de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début du contrat. Cette condition n'existait pas auparavant. □ □

Ces nouvelles règles s'appliquent aux demandes relatives aux embauches intervenues depuis le 1^{er} mars 2011, déposées à compter du 17 mai 2011.

[Instruction PE 2011-94 du 31 mai 2011, BO Pôle Emploi n° 71 du 3 août 2011](#)

PORTAIL DEDIE AUX CONTRATS EN ALTERNANCE

Un nouveau portail internet dédié aux contrats en alternance est au service des employeurs. Y sont détaillés les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Plus particulièrement, la question des rémunérations à verser y est abordée ainsi que celle des cotisations dues. □

Le portail de l'alternance offre également un espace réservé à la saisie en ligne des contrats en alternance. Cette démarche authentifiée permet à l'entreprise de procéder rapidement à la procédure administrative, en toute sécurité de demande d'enregistrement, ou d'avis de conformité et prise en charge financière auprès, respectivement, de la chambre consulaire ou l'OPCA compétent.

<http://www.alternance.emploi.gouv.fr>

A noter également que le SMIC n'augmentera pas au 1^{er} novembre 2011.

JURISPRUDENCES

Le bulletin de paie vaut présomption de reprise de l'ancienneté

Un salarié avait été employé comme gardien par le propriétaire d'un château pendant plus de 10 ans. Suite à l'acquisition de ce château par une société civile immobilière (SCI), le salarié était passé au service de cette société, toujours en qualité de gardien. Il avait finalement été licencié au bout de 5 ans. □ □

Pour calculer l'indemnité de licenciement, l'employeur avait comptabilisé l'ancienneté acquise à partir de l'embauche par la SCI. Le salarié invoquait, quant à lui, le régime du transfert du contrat de travail (c. trav. art. L. 1224-1) pour que soit aussi prise en compte l'ancienneté acquise auprès de son ancien employeur. □ □

La cour d'appel avait écarté les demandes du salarié, après un examen attentif du contrat de travail et des conditions dans lesquelles s'était effectué le changement d'employeur (interruption d'un an entre les deux contrats de travail). □

Or, pour la Cour de cassation, il fallait avant tout s'attacher au bulletin de paie : celui-ci tenait compte de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur, ce qui valait présomption de reprise d'ancienneté. La cour d'appel devait s'en tenir à cette présomption et simplement rechercher si l'employeur rapportait la preuve contraire.

Aux employeurs d'être vigilants quant aux mentions du bulletin de paie relatives à l'ancienneté...

[Cass. soc. 21 septembre 2011, n° 09-72054 FSPB](#)

La cessation d'activité n'est pas toujours une cause légitime de licenciement économique

La cessation d'activité peut constituer un motif légitime de licenciement économique dès lors qu'elle n'a pas pour origine une faute de l'employeur, qu'elle est définitive et qu'elle concerne toute l'entreprise.

Cette dernière caractéristique n'est pas remplie lorsque la lettre de licenciement est motivée par une éventuelle cession du droit au bail à un acquéreur exerçant une activité différente. □□Le licenciement ainsi prononcé est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 22 septembre 2011, n° 10-11892 D

Relations « mère-fille » : qui détient le pouvoir de licencier dans les filiales ?

Une société mère qui dispose de l'autorisation de licenciement, y compris au sein de sa filiale, peut prononcer le licenciement d'un salarié de celle-ci.

Dès lors, le directeur des ressources humaines d'une société mère, qui signe la lettre de licenciement, peut agir au nom de la société mère comme de sa filiale. □

Cette position n'est pas nouvelle. Depuis longtemps en effet, la Cour de cassation retient que le directeur des ressources humaines d'une société mère n'est pas considéré comme une personne étrangère aux filiales. En pratique, il peut être mandaté pour licencier les salariés de celles-ci sans qu'il soit nécessaire que la délégation de pouvoirs soit donnée par écrit (cass. soc. 19 janvier 2005, n° 02-45675, BC V n° 10 ; cass. soc. 23 septembre 2009, n° 07-44200, BC V n° 191).

Cass. soc. 22 septembre 2011, n° 10-19748 D

Une clause de non-concurrence nulle ne peut pas être régularisée par une convention collective conclue après elle

Le contrat de travail peut contenir une clause de non-concurrence dont l'objet est d'interdire au salarié, à l'expiration de son contrat, d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur. □□Pour être licite, cette clause doit respecter un certain nombre de conditions cumulatives dont l'obligation de prévoir une contrepartie pécuniaire pour le salarié. Sur ce point, la clause peut simplement renvoyer au contenu de la convention collective applicable à l'entreprise. □□

En cas de litige relatif à la clause de non-concurrence, à quelle date faut-il se placer pour apprécier sa validité ? □□

La validité de la clause de non-concurrence doit être appréciée à la date de sa conclusion. La Cour de cassation ajoute que la convention collective intervenue postérieurement ne peut avoir pour effet de couvrir la nullité qui l'affecte. □A ce titre, si l'indemnité financière prévue par la clause de non-concurrence n'est pas régulière (ex. : prévoit une contrepartie financière uniquement en cas de rupture à l'initiative de l'employeur), un avenant à la convention collective à laquelle renvoie le contrat de travail ne peut pas régulariser la situation alors qu'il a été conclu après la signature du contrat.

Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 09-68537 FSPB

Travail de nuit : la loi impose seulement une contrepartie en repos

L'employeur doit accorder des contreparties aux travailleurs de nuit au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés. En principe, celles-ci doivent nécessairement prendre la forme de repos compensateur (c. trav. art. L. 3122-39). □□L'employeur n'est pas tenu d'attribuer, en plus, une compensation salariale aux travailleurs de nuit, sauf si des dispositions conventionnelles en disposent autrement (c. trav. art. L. 3122-39 et L. 3122-40 ; cass. soc. 26 octobre 2010, n° 08-70468 D et cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-30536 D).

Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-30536 D

Indemnité de requalification d'une mission d'intérim : à la charge exclusive de l'entreprise utilisatrice

Il s'agissait, en l'espèce, d'un intérimaire qui avait effectué 185 missions en 27 mois pour occuper les mêmes fonctions, soit dans le cadre de remplacements, soit pour surcroît temporaire d'activité. Il avait, par conséquent, engagé une action de requalification contre l'entreprise utilisatrice estimant avoir été engagé pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre, donc dans le cadre d'un emploi durable. Or, ce salarié avait également demandé la condamnation de son propre employeur, c'est-à-dire la société d'intérim. □

□ Qui doit verser l'indemnité de requalification, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise de travail temporaire (entreprise « employeur ») ?

Tout dépend du motif de requalification. En l'espèce, la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel d'avoir mis hors de cause la société d'intérim. En effet, en raison du motif invoqué - le recours à l'intérim pour pourvoir un emploi durable -, l'action en requalification ne pouvait être dirigée qu'à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et elle seule. Par conséquent, l'intérimaire ne pouvait pas réclamer à l'entreprise de travail temporaire, une indemnité de requalification. □ □

Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 1er décembre 2005, n° 04-41005, BC V n° 355). □ □ Rappelons que pour qu'un intérimaire puisse engager une action tant à l'encontre de l'entreprise « employeur » que de l'entreprise utilisatrice, chaque action doit avoir un fondement différent (cass. soc. 27 juin 2007, n° 06-41345, BC V n° 114).

[Cass. soc. 13 octobre 2011, n° 09-72823 D](#)