

## RECTO-VERSO...

N° 4 – mars 2009 – Notre actualité sociale

[www.cwassocies.com](http://www.cwassocies.com)

### L'EDITO

Après une année 2008 riche en réformes sociales (loi de modernisation du marché du travail, loi portant rénovation de la démocratie sociale, loi sur les revenus du travail, ...) que nous réserve l'année 2009 mise à part la crise économique si largement médiatisée ...? Réforme de la formation professionnelle? Réforme de la représentation du personnel dans les TPE? Toute l'équipe de la lettre Recto Verso continue à vous tenir informés de la mutation constante de notre droit du travail.

### PLEIN FEU

#### Modification du contrat de travail pour motif économique

**En cas de modification pour motif économique, l'employeur qui ne respecte pas les formalités prévues à l'article L.1222-6 du code du travail ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation par le salarié**

L'article L.1222-6 du Code du travail prévoit que :

*« Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.*

*La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.*

*A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »*

**Si le silence gardé par le salarié vaut acceptation d'une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique lorsque la procédure décrite à l'article L. 1222-6 du Code du travail a été mise en œuvre, qu'en est-il en revanche de l'acceptation expresse d'une telle modification par le salarié lorsque cette procédure n'a pas été mise en œuvre, le droit commun de la modification du contrat de travail rendant opposable au salarié une telle acceptation ?**

C'est à cette question qu'a dû répondre la Cour de cassation dans un arrêt du 23 septembre 2008 :

En l'espèce, un salarié avait signé en décembre 1994 une convention modifiant à la baisse son contrat de travail pour une durée de 3 ans sans que l'employeur ait suivi la procédure imposée par l'article L. 1222-6 du code du travail.

Quelques années plus tard, ce salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995, estimant que l'avenant qu'il avait signé en décembre 1994 ne lui était pas opposable puisqu'il n'avait pas

donné lieu au respect des formalités prévues à l'article L.1222-6 du Code du travail.

Les juges du fond ayant accueilli favorablement les demandes du salarié, l'employeur se pourvoit en cassation en faisant valoir que le non-respect des formalités de la proposition de modification contractuelle pour motif économique se trouve couvert par l'acceptation expresse du salarié.

Dans son arrêt du 23 septembre 2008, la Cour de Cassation affirme que **l'employeur qui n'a pas respecté les formalités de l'article L.1222-6 du Code du Travail ne peut se prévaloir de l'acceptation du salarié, même exprimée de façon explicite.**

Cette jurisprudence apparaît très lourde de conséquences pour les employeurs. Dans la pratique, très souvent, des avenants au contrat de travail inspirés par des motifs économiques ou, en tout cas, non inhérents à la personne du salarié, font l'objet d'une signature par l'employeur et le salarié sans respect de la procédure de l'article L.1222-6 : désormais, de tels avenants sont privés d'effet si cette procédure n'est pas scrupuleusement mise en œuvre.

Cet arrêt précise enfin d'une part que le délai d'un mois prévu à l'article L 1222-6 du Code du travail ne court qu'à compter de la **réception** de la lettre recommandée par le salarié, et que la réponse du salarié doit être **expédiée** dans ce délai, **peu important la date à laquelle l'employeur la reçoit.**

**Cass. Soc. 23 septembre 2008, AIMTM c/ Parfait (RJS 12/08 n° 1163, pourvoi n° 07-42602)**

**Retrouvez l'arrêt dans son intégralité sur**

[www.cwassocies.com](http://www.cwassocies.com)

## Mise à la retraite : nouvelle procédure entre 65 et 70 ans

Sauf exceptions visées à l'article L 1237-5 du Code du travail, l'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit désormais l'interroger au préalable par écrit sur sa intention de quitter volontairement l'entreprise et ce, dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire. Le salarié disposera d'un délai d'un mois pour répondre à l'employeur. En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas respecté ce formalisme préalable), la mise à la retraite du salarié dans l'année suivant sa date anniversaire est impossible. Si en revanche le salarié interrogé exprime son accord, il peut être mis à la retraite.

La même procédure devra être respectée chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié, âge à partir duquel l'employeur retrouvera la faculté de prononcer une mise à la retraite « d'office »

**A lire : art 90 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 et Décret n°008-1515 du 30 décembre 2008 : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)**

## Une nouvelle obligation de négocier sur l'emploi des seniors

Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ont l'obligation de négocier avant la fin de l'année 2009 un accord sur « l'emploi des salariés âgés ». Cet accord d'une durée maximale de 3 ans devra comporter : un objectif chiffré de recrutement ou de maintien dans l'emploi des seniors, au moins 3 actions en faveur de l'emploi des seniors (parmi une liste d'actions déterminée par décret), les modalités de suivi de cet objectif et de ces actions. A défaut de parvenir à la conclusion d'un accord, les entreprises auront la faculté d'élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des seniors répondant aux mêmes conditions que l'accord sur « l'emploi des salariés âgés ».

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord ou par un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés seront redevables d'une pénalité fixée à 1% de l'ensemble des rémunérations qu'elles auront versées pendant la période non couverte par un tel document.

**A lire : art L 138-24 à L 138-28 du Code de la Sécurité Sociale (créés par l'art 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)**

## Création d'une nouvelle contribution : le forfait social

Il est institué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 une nouvelle contribution patronale au taux de 2% sur les rémunérations assujetties à la CSG et à la CRDS mais exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale. Sont ainsi notamment visées les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, les abondements de l'employeur au PEE, PEI et PERCO, les contributions de l'employeur au financement des régimes de retraite supplémentaires visées à l'article L 136-2, II, 4<sup>o</sup> du CSS (à l'exclusion des contributions finançant un régime de retraite à prestations définies déjà soumises à une contribution spécifique). La loi exclut expressément de l'assiette du forfait social certaines sommes (notamment les indemnités versées à l'occasion de rupture du contrat de travail sur l'initiative de l'employeur, les contributions de l'employeur au financement de la prévoyance complémentaire, ...).

**A lire : art 13 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 sur : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)  
Circ. DSS n°2008-387 du 30 décembre 2008**

## Certification des comptes du Comité d'entreprise

Le recodification du Code du travail, effective depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, fait apparaître un certain nombre de surprises. Ainsi, alors que l'ancien article R.432-14 ancien du code du travail prévoyait en son dernier alinéa : "*Le bilan établi par le comité [d'entreprise] doit être approuvé éventuellement par le commissaire aux comptes prévu par l'article L.432-4*", le nouvel article R.2323-37 dernier alinéa dispose quant à lui : "*Le bilan établi par le comité [d'entreprise] doit être approuvé par le commissaire aux comptes mentionné à l'article L.2323-8.*"

A la lecture de cette modification, il semblerait donc que les Comités d'entreprise soient désormais dans l'obligation de faire certifier leurs comptes par le commissaire aux comptes de l'entreprise, ce qui risque d'entraîner un certain nombre de difficultés pratiques (certaines sociétés sont par exemple dispensées de nommer un commissaire aux comptes ...).

**A lire : Art R 2323-37 du Code du travail sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)**

**Si vous souhaitez recevoir RECTO-VERSO par e-mail, écrivez-nous à : [florence.boespflug@cwassocies.com](mailto:florence.boespflug@cwassocies.com)**

## AUTRES NOUVEAUTES

### 3 décembre 2008

La loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » a été publiée au JO du 4 décembre. Un décret précisant les modalités de versement annuel de la participation devrait paraître d'ici le 31 mars prochain

### 7 janvier 2009

Conclusion d'un Accord national interprofessionnel sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Un projet de loi de transposition de cet accord devrait être déposé au Parlement mi-avril.

### 26 et 29 janvier 2009

Un arrêté d'agrément du 26 janvier 2009 revalorise des allocations complémentaires de chômage partiel que les employeurs sont tenus de verser aux salariés en sus des allocations d'aide publique, celles-ci étant elles-mêmes revalorisées par un décret n°2009-110 du 29 janvier 2009.

## L'AGENDA

### ERYS organise, CWA anime :

26 mars à Lyon

31 mars à Marseille

2 avril à Paris

Journée Thématique « Elections professionnelles : les nouveaux enjeux »

30 mars à Lyon

7 avril à Paris

Journée Thématique « Réorganisation / compression d'effectifs ou comment faire face à une baisse d'activité ? »



ERY S

[www.erys.com](http://www.erys.com)

Contact : Sandrine GAVORY

(01 44 34 84 84)