

- > **Délégation de pouvoir et responsabilité pénale**
 - Le chef d'entreprise qui a personnellement participé à la réalisation de l'infraction ne saurait s'exonérer de sa responsabilité pénale en invoquant une délégation de pouvoir (Cass. Soc. 20 mai 2003).
- > **Lieu de travail : tout ce qui est dans le contrat de travail n'est pas nécessairement contractuel**
 - La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cass. Soc 3 juin 2003).
- > **Clarification du régime de la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail**
 - Si les faits reprochés à l'employeur sont justifiés, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
 - A l'inverse, si les faits invoqués sont infondés, la rupture produira les effets d'une démission (Cass. Soc. 25 juin 2003).
- > **Le retour de la résolution judiciaire du contrat de travail**
 - Le salarié qui choisira de saisir le Conseil des Prud'hommes pour obtenir la condamnation de son employeur à exécuter ses obligations, ne pourra plus prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait de cette inexécution.
 - En revanche, il pourra solliciter dans le cadre de l'instance en cours la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts et griefs de son employeur (Cass. Soc. 8 juillet 2003).
- > **Droit à réintégration du salarié protégé licencié**
 - L'annulation d'une autorisation administrative de licenciement emporte pour le salarié protégé concerné droit à réintégration, même si le licenciement autorisé a été notifié à l'issue de la période de protection (Cass. Soc. 1^{er} octobre 2003).
- > **Départ volontaire et absence de motivation de la lettre de rupture par l'employeur**
 - La rupture du contrat de travail pour motif économique résultant d'un départ volontaire, organisé dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord collectif d'entreprise, s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail. L'employeur n'est donc pas tenu d'énoncer, dans la lettre constatant la rupture, les raisons économiques motivant ladite rupture (Cass. Soc. 2 décembre 2003).
- > **Modification contractuelle pour motif économique : le délai de réflexion doit être observé**
 - L'inobservation par l'employeur du délai d'un mois, laissé au salarié pour refuser la modification de son contrat, prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus du salarié (Cass. Soc. 10 décembre 2003).

> Recours au travail temporaire facilité

- Le recours à des salariés intérimaires peut être autorisé pour les besoins d'une ou plusieurs tâches résultant de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que cet accroissement présente un caractère exceptionnel, ou que le salarié recruté soit affecté à la réalisation même de ces tâches (Cass. Soc. 21 janvier 2004 1^{ère} espèce).
- En revanche, les contrats s'inscrivant dans un accroissement durable et constant de l'activité continueront à être requalifiés en contrats à durée indéterminée, de tels contrats ayant pour effet de pourvoir des emplois liés à l'activité normale de l'entreprise (Cass. Soc. 21 janvier 2004 2^{ème} espèce).

> Discrimination liée à l'âge

- La Cour d'Appel de PARIS fait une première application de la loi du 16 novembre 2001 : la mise à la retraite de l'employeur avant l'âge prévu par la convention collective est requalifiée en licenciement nul sur le fondement de l'article L 122-45 du Code du Travail (CA Paris 27 janvier 2004).

> Salarié protégé et obligation de reclassement

- La jurisprudence du Conseil d'Etat rejoint celle de la Cour de Cassation : le reclassement du salarié licencié, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, s'étend aux filiales étrangères du groupe (CE 4 février 2004).

> Rémunération variable

- L'employeur qui subordonne la rémunération variable du salarié à la réalisation d'un certain chiffre d'affaires doit justifier de ce qu'il a fourni au salarié les moyens d'accomplir la prestation de travail pour laquelle il était engagé (Cass. Soc. 10 février 2004).

> Salarié et employeur à armes égales dans l'administration de la preuve des heures supplémentaires

- Si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient désormais à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande (Cass. Soc. 25 février 2004).

> Sanction d'une clause d'exclusivité insérée dans un contrat de travail à temps partiel

- La nullité d'une clause d'exclusivité insérée dans un contrat de travail à temps partiel n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, mais permet au salarié d'obtenir réparation du préjudice que lui a causé cette clause illicite (Cass. Soc. 25 février 2004).

> Salarié protégé et mise à pied

- La mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat (Cass. Soc. 2 mars 2004).

> Risques liés à la motivation de la rupture de la période d'essai

- Si l'employeur peut sans motif et sans formalité mettre fin à la période d'essai, il doit, lorsqu'il invoque un motif disciplinaire, respecter la procédure disciplinaire (Cass. Soc. 10 mars 2004).

DES ECLAIRCIES

➤ **Entreprises de moins de 10 salariés : simplification des formalités**

- Les entreprises de moins de 10 salariés pourront désormais accomplir en une seule fois toutes les formalités liées à l'emploi.
- La remise par l'employeur à son salarié du Titre Emploi Entreprise, qui se substitue au bulletin de salaire, le déchargera d'obligations telles que la Déclaration Unique d'Embauche. la rédaction d'un contrat de travail, y compris pour les CDD ou les contrats à temps partiel, ou l'établissement d'un certificat de travail.

➤ **Assouplissement des conditions de mise en place du forfait heures sur l'année pour les salariés itinérants non cadres**

- Ce forfait pourra être mis en place dès lors que les horaires du salarié itinérant ne peuvent pas être prédéterminés ou que ce dernier dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

➤ **Encouragement à l'embauche de salariés de plus de 45 ans**

- La contribution Delalande cessera d'être due si le salarié licencié était, lors de son embauche, âgé de plus de 45 ans, et ce sans qu'il ne soit nécessaire qu'il ait été préalablement inscrit comme demandeur d'emploi.

➤ **Développement de la formation professionnelle**

- Tout salarié en contrat à durée indéterminée totalisant dans l'entreprise qui l'emploie une ancienneté d'au minimum un an va se voir octroyer chaque année 20 heures destinées à la formation, qui pourront se cumuler sur 6 ans.

➤ **Retraite de base : rachat d'annuités manquantes**

- Agé d'au moins 20 ans et de moins de 60 ans, vous bénéficiez du droit de racheter, dans la limite de 12 trimestres, des années d'études ou des années incomplètes. Pour les années 2004 et 2005, ce droit n'est ouvert qu'aux salariés âgés de 54 ans en 2004.
- Les cotisations qui seront versées pour ce rachat seront déductibles de votre revenu imposable.

➤ **Retraite : suppression de la pénalisation en cas de changement de régime**

- A compter du 1^{er} janvier 2004, les assurés ayant acquis des droits de retraite comme salariés auprès des régimes AGIRC/ARRCO, et demandant la liquidation de leur retraite à 60 ans en tant que commerçant ou profession libérale, ne se verront plus appliquer l'abattement spécifique pratiqué jusque là sur les droits acquis auprès des régimes salariés.

➤ **Retraite progressive : amélioration des droits à pension**

- Vous pourrez désormais, tout en liquidant à titre provisoire votre pension de retraite de base et en en percevant une partie, poursuivre une activité à temps partiel, qui sera ensuite prise en compte et vous permettra d'améliorer vos droits lorsque vous procéderez à sa liquidation définitive.

➤ **Cumul emploi-retraite : nouvelles exceptions**

- Les conditions d'accès au cumul emploi-retraite pour le régime général sont élargies et assouplies.
- La reprise d'une activité procurant des revenus est ainsi possible dès lors que le montant global de ces revenus et la pension perçue restent inférieurs au dernier salaire d'activité perçu avant liquidation de la retraite.
- Le délai d'attente pour une reprise d'activité chez le dernier employeur est fixé à 6 mois.

➤ **Retraite : abaissement d'une décote et création d'une surcote**

- Les personnes demandant la liquidation de leur retraite entre 60 et 65 ans, sans avoir le nombre de trimestres requis pour partir à taux plein, verront l'abattement pratiqué de ce fait progressivement ramené de 2,5% à 1,25% par trimestre manquant.
- Tous les trimestres travaillés à partir de 60 ans et au delà de la durée d'assurance requise pour partir à taux plein donneront lieu à une majoration de la pension de 0,75% par trimestre.

BULLETIN D'ALERTE**> Entreprise de moins de 20 salariés : un calendrier à surveiller en matière d'heures supplémentaires**

- Sous réserve de la convention collective applicable, les entreprises ayant maintenu la durée du travail à 39 heures, atteindront, en septembre 2004, le quota d'heures supplémentaires autorisées par le contingent légal de 180 heures par an.
- Par ailleurs, le 31 décembre 2005, le régime transitoire de faveur en matière de majoration des heures supplémentaires prendra fin.

> Généralisation de la responsabilité pénale de la personne morale

- A compter du 1^{er} décembre 2005, les personnes morales pourront être poursuivies pour toute infraction à la législation sociale, même en l'absence de disposition spécifique.

> Nouvelles incertitudes sur les procédures de licenciement économique

- Après la loi Fillon du 3 janvier 2003, un nouveau projet de loi devrait être déposé avant le mois de juillet 2004.
- Le contenu de ce futur projet de loi est notamment lié aux discussions qui ont lieu entre les partenaires sociaux et qui tendent à redéfinir le licenciement pour motif économique ainsi qu'à revoir les procédures. La conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux semble difficile.

> Chômage : des limites dans l'indemnisation

- Le montant de l'indemnisation chômage sera calculé, pour l'année 2004, sur la base d'un salaire mensuel de référence plafonné à 9.904 euros.
- Toute indemnité versée en sus de l'indemnité légale de licenciement, à l'occasion de la rupture du contrat de travail, est prise en compte par les ASSEDIC pour le calcul d'un délai de carence avant indemnisation. Ce délai a une durée maximale de 75 jours.

> Age de la mise à la retraite par l'employeur repoussé

- L'âge auquel l'employeur peut mettre à la retraite un salarié est porté de 60 à 65 ans sauf dispositions contraires autorisées par un accord collectif de branche étendu.

> Réduction de la garantie de créances des salariés

- Les plafonds de la garantie pour l'année 2004 sont les suivants : 39 616 €, pour un contrat de travail conclu moins de 6 mois avant la date de mise en redressement judiciaire de la société, 49 520 € pour un contrat conclu entre 6 mois et deux ans avant, et 59 424 € pour un contrat conclu plus de deux ans avant.

> Départs anticipés en retraite découragés

- Disparition du dispositif des préretraites progressives FNE à compter du 1^{er} janvier 2005. Les conventions conclues avant cette date ne seront cependant pas affectées.
- Recentrage du dispositif de cessation anticipée d'activité CATS sur les seuls salariés ayant exercé des travaux à forte pénibilité.
- Pénalisation, par l'institution d'une contribution spécifique, des employeurs ayant mis en place, à compter du 28 mai 2003, une préretraite d'entreprise.

> Epargne salariale et retraite

- La Loi Fillon du 24 juillet 2003 a substitué au PPESV un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) dont le terme sera désormais le départ en retraite du salarié ou l'âge de 60 ans. Toutefois, les participants à un PPESV pourront continuer à y effectuer des versements jusqu'à la mise en place d'un PERCO, ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2004.
- Un nouveau mécanisme de retraite individuelle, le PERP, a également été mis en place et est accessible à toute personne qui le souhaite, à titre privé ou professionnel.

> Réforme de la négociation collective

- Des accords pourront être conclus au niveau du groupe d'entreprise.
- Des accords pourront être conclus dans les petites entreprises avec des représentants du personnel, voire des salariés mandatés.
- L'accord d'entreprise pourra contenir, sous certaines conditions, des dispositions moins favorables que l'accord de branche ou la loi.
- De nombreuses matières sont toutefois exclues de la dérogation telles que les salaires minima conventionnels, les classifications et la protection sociale complémentaire.