

BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE ET SOCIAL

Numéro 2, août 2009

Emploi des seniors :

Pas d'accord de branche dans l'immédiat

Les entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 50 salariés doivent signer un accord relatif à l'emploi des seniors dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2010 sous peine d'une pénalité égale à 1 % de la masse salariale. A défaut, dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 300, c'est un éventuel accord de branche qui s'appliquera. Dans le transport, si des discussions ont été ouvertes, aucun accord de branche n'a été signé pour l'instant, l'une des difficultés portant sur l'articulation de cet accord de branche avec le maintien du CFA (Congé de Fin d'Activités) dont les conducteurs peuvent bénéficier à partir de 55 ans. Il est conseillé aux entreprises concernées de prendre d'ores et déjà les mesures pour rédiger elles mêmes leur plan senior. Cet accord doit comporter un **objectif chiffré global et des dispositions favorables** de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Cet accord est à déposer auprès de l'administration (DRTEFP) qui décide si cet accord respecte ou non le cahier des charges et exempt donc l'entreprise de la pénalité. L'UNTF est preneuse de toutes les initiatives prises par les uns et les autres afin d'en faire profiter le plus grand nombre. D'ores et déjà, vous pouvez consulter le site du ministère sur la question : www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/



10h de travail de nuit :

Une réponse officielle prochainement

Depuis plusieurs mois, les entreprises de transport se font régulièrement contrôler sur l'application de la règle des 10 heures de travail maximal applicable aux travailleurs de nuit. L'UNTF a publié une note sur cette question disponible sur son site (partie Extranet, Fiches Techniques, Réglementation Nationale). Récemment, TLF a publié une circulaire à l'argutie juridique complexe faisant valoir que si le temps de travail effectif était bien limité à 10h pour les travailleurs de nuit, le temps de service maximal restait quant à lui de 12 heures, travailleur de nuit ou pas (!). En l'absence d'un distinguo précis et incontestable entre temps de travail effectif et temps de service, cette interprétation de TLF reste sujette à caution. Le ministère a été saisi par les Organisations Professionnelles du secteur. Il devrait donner sa réponse rapidement. Si le ministère en reste au principe des 10 heures de temps de service, les Organisations Professionnelles demanderont un principe de non rétroactivité des sanctions.

Portabilité des régimes de prévoyance :

Les devoirs de l'employeur

Depuis le 1^{er} juillet, les entreprises sont tenues d'assurer aux salariés qui quittent l'entreprise le maintien du régime de prévoyance. Seuls les salariés dont la rupture ouvre droit à indemnisation par l'assurance chômage bénéficient de ce droit (les simples démissionnaires et licenciés pour faute lourde ne sont donc pas concernés). Ce maintien dure pendant le nombre de mois entiers correspondant à la durée du contrat de travail et au maximum 9 mois (à priori, le salarié qui est resté moins d'un mois entier dans l'entreprise est exclu de ce droit). La participation est conjointement assurée par l'entreprise et le salarié. Enfin, ce dernier peut renoncer à cet avantage, mais il doit le mentionner de manière écrite et express dans les 10 jours qui suivent la rupture. Attention : le cadre d'application et les procédures à suivre sont globalement complexes et plusieurs questions restent en suspens.

Pour plus de renseignements, consultez le site de D&O : www.groupe-do.fr



Accidents du travail et maladies professionnelles : ce qui va changer en 2010

À compter du 1er janvier prochain, la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles permettra une meilleure information des employeurs.

Déjà recommandée, la motivation des réserves de l'employeur lors de la déclaration d'un accident du travail, qu'il souhaite contester, sera désormais obligatoire.

Le point de départ du délai d'instruction sera fixé au jour de réception par la caisse de la déclaration et du certificat médical initial.

En cas de mesures d'instruction, la caisse devra informer la victime ou ses ayants droits et l'employeur sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief et sur la possibilité de consulter le dossier, au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision.

En cas de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la décision sera notifiée à l'employeur avec mention des voies et délais de recours et par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception.

Source : *Alerte Judicial, Pascale Dautancourt*

Loi Grenelle 1 : L'éco-taxe PL est en route ...

La loi 2009-967 du 3 août 2009 dite Grenelle 1 a été publiée au Journal Officiel du 6 août 2009. Cette loi instaure officiellement l'écotaxe PL dans son article 11, alinéa 6 : « Une écotaxe sera prélevée sur les poids lourds à compter de 2011 à raison du coût d'usage du réseau routier national métropolitain non concédé et des voies des collectivités territoriales susceptibles de subir un report de trafic. »

L'UNTF a publié une note détaillée sur cette taxe qui vous a été communiqué en parallèle et qui est disponible sur l'Extranet du site UNTF.



Droit Individuel à la Formation : Les compteurs sont pleins !

Aujourd'hui, peu de salariés (entre 5 et 10%) ont bénéficié de leur Droit Individuel à la Formation (DIF) qui leur donne la possibilité d'enclencher un compteur de 20 heures de formation par an, rémunérées totalement ou partiellement et prises en dehors ou pendant les heures de travail. Ce compteur est cumulable sur une période de 6 ans et est donc plafonné à 120 heures. Instauré en 2004, le mécanisme fait que nombre de salariés auront leur compteur « plein » à la fin de 2010. Il est donc urgent pour les entreprises de prévoir au plus vite un plan d'action pour « libérer » ces 120 heures.

Par ailleurs, il est bien important de préciser que le projet de loi sur la formation professionnelle (adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale le 22 juillet dernier et à l'ordre du jour au Sénat en septembre) instaure le principe de la portabilité (un mot à la mode en ce moment). Ainsi, un salarié dont le CDI est rompu et qui peut prétendre aux allocations chômage pourrait conserver les heures de DIF qu'il a acquises et les utiliser chez son nouvel employeur.

Pour plus de renseignements, consultez le site du ministère :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/droit-individuel-formation.html>

Et également le site « portail » suivant :

www.droit-individuel-formation.fr

Reclassement de salariés : Plein Sud et Renaud nous informent

La société Plein Sud, adhérente de l'UNTF, nous a informés que l'un de ses salariés conducteurs a été déclaré inapte à son poste, avec des préconisations de reclassement :

- David Bert, apte à un poste ne comportant pas de travail de nuit.

La société Renaud, adhérente de l'UNTF, nous a informés que deux de ses salariés ont été déclarés inaptes à leur poste, avec des préconisations de reclassement :

- Othman Hamadi, apte à un poste sans manutention, ni posture des bras à 90°, pas de travaux nécessitant la rotation du cou.

- Hervé Pouilles, apte à un poste sans manutention répétée de charges de plus 8 kilos, ni travaux en chambre frigorifique.

Les entreprises adhérentes de l'UNTF sont sollicitées pour aider au reclassement de ces salariés dont les coordonnées sont disponibles à l'UNTF.



Conducteur poids-lourds et excès de vitesse : licenciement possible

Monsieur X..., chauffeur poids-lourds, est licencié pour faute grave suite à des excès de vitesse révélés par l'examen des disques. En l'espèce, il lui était reproché, notamment, d'avoir conduit à 80 km/h au lieu de 50 km/h, infraction ayant donné lieu à une amende pénale de 135 euros, ainsi que différents autres excès de vitesse au cours du même mois (pointes 90/100 km/h).

Les juges du fond, de même que la Cour d'Appel de Rouen, rejettent la qualification de faute grave au motif que les excès de vitesse avaient un caractère sporadique et de courte durée.

Telle n'est pas la position de la Haute juridiction. Retenant que le salarié avait commis plusieurs excès de vitesse et persisté dans son comportement fautif, violant ainsi les règles de sécurité routière, la faute grave était constituée et le licenciement justifié.

Source : Alerte Judiciaire, Murielle Moreau



VOUS AVEZ DES QUESTIONS D'ORDRE JURIDIQUE ET SOCIAL SUR LE TRANSPORT ROUTIER SOUS TEMPERATURE DIRIGÉE : N'HESITEZ PAS A NOUS QUESTIONNER (NB : l'UNTF ne donne cependant que des informations d'ordre général et ne peut intervenir dans le cadre d'un conflit d'ordre commercial, social ou avec les Administrations).

UNTF : 01 56 30 39 63 (tél.) ou 01 56 30 39 27 (fax)

Mail : meyronneinc@untf.fr ou untf94@orange.fr