



LEGAL FLASH | BUREAU DE PARIS

ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

Juin 2012

La retraite à 60 ans... pour ceux ayant commencé à travailler avant d'avoir 20 ans !	2
Le licenciement pour motif économique d'une femme enceinte : attention danger !	2
Règlement intérieur : la consultation des représentants du personnel est obligatoire	2
Le Smic horaire est relevé de 2 % au 1er juillet 2012 ce qui le porte à 9,40 euros bruts de l'heure	3
Qui sème le vent... récolte la tempête !	3

LA RETRAITE A 60 ANS... POUR CEUX AYANT COMMENCE A TRAVAILLER AVANT D'AVOIR 20 ANS !

CONSEIL DES MINISTRES DU 6 JUIN 2012

Les assurés ayant commencé à travailler jeune pourraient liquider leur retraite à 60 ans. Ce retour à l'âge antérieurement prévu pour la retraite concernerait 100.000 assurés par an, soit moins que les 130.000 à 150.000 évoqués jusque là.

En effet, un projet de décret prévoit d'élargir le dispositif de retraite anticipée « carrières longues » en le rendant accessible -sous certaines conditions- aux personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans. Jusqu'à maintenant cette mesure concernaient uniquement les personnes ayant débuté leur carrière à l'âge de 16 ans (et moins).

Pour financer cette mesure, il serait prévu d'augmenter progressivement les cotisations retraite, en ayant ainsi un coût limité pour les finances publiques.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE D'UNE FEMME ENCEINTE : ATTENTION DANGER !

CASS. SOC. 10 MAI 2012 N° 10-28.510, LEFEBVRE C/ STÉ LA CAUDRESIENNE BLANCHIMENT TEINTURES APPRÊTS

L'employeur qui licencie une femme enceinte pour motif économique doit préciser dans la lettre lui notifiant la rupture qu'il est dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa grossesse. A défaut, le licenciement est nul.

La Cour de cassation juge, de manière constante, qu'un motif économique de licenciement ne constitue pas, en soi, une impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte (Cass. Soc. 21 mai 2008 n° 07-41.179). Le licenciement n'étant pas suffisamment motivé, il est automatiquement nul, sans que les juges aient à apprécier son bien-fondé.

REGLEMENT INTERIEUR : LA CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EST OBLIGATOIRE

CASS. SOC. 9 MAI 2012 N° 11-13.687, STÉ MAGASINS GALERIES LAFAYETTE C/ LUCIANI

L'employeur ne peut pas reprocher à un salarié un manquement au règlement intérieur ou à une note de service s'il n'a pas procédé aux formalités de consultation et de publicité obligatoires.

Un règlement intérieur ne peut être introduit dans une entreprise qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, et, pour les matières relevant de sa compétence, à celui du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L 1321-4 du Code du travail).

En revanche, le salarié peut pour sa part invoquer le règlement intérieur lorsqu'il y a intérêt, alors même que ce document n'aurait pas été communiqué à l'administration, parce que cette carence ne lui est pas imputable (Cass. Soc. 28 mars 2000 n° 97-43.411).

LE SMIC HORAIRE EST RELEVÉ DE 2 % AU 1ER JUILLET 2012 CE QUI LE PORTE À 9,40 EUROS BRUTS DE L'HEURE

Compte tenu de l'inflation enregistrée depuis la dernière hausse légale, le coup de pouce annoncé ne serait que de 0,6 points.

A compter du 1er juillet 2012, le relèvement du SMIC sera de l'ordre de 2 %, le portant ainsi de 9,22 à 9,40 € bruts de l'heure.

QUI SEME LE VENDE... RECOLTE LA TEMPÊTE !

CASS. SOC. 6 JUIN 2012 N° 10-28.345, FECHTALI C/ STÉ SOGEP

Est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui, de mauvaise foi, accuse son supérieur hiérarchique de harcèlement moral en vue de lui nuire.

En l'espèce, un salarié avait accusé de harcèlement moral un supérieur hiérarchique dans une main courante déposée à la gendarmerie et auprès de la direction de l'entreprise.

Les juges du fond ont constaté que le salarié avait dénoncé de façon mensongère des faits inexistantes dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser de son supérieur hiérarchique

La Cour de cassation considère que de telles circonstances caractérisent la mauvaise foi du salarié au moment de la dénonciation des faits, pouvant justifier un licenciement pour faute grave.

Le document suivant est un résumé de l'information juridique élaboré par Cuatrecasas, Gonçalves Pereira dont le but est strictement informatif. Ainsi l'information et les commentaires compris dans ce document ne constituent en aucun cas une consultation juridique. L'information que contient ce document ne peut être transmise à d'autres personnes, que ce soit dans sa totalité, ou sous forme d'extraits, sans l'autorisation préalable et expresse de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira et ce, afin d'éviter une utilisation incorrecte et illégale de l'information contenue dans ce document. Cette parution vous a été remise en utilisant l'adresse du courrier électronique que vous nous avez fournie. Si vous ne souhaitez plus recevoir d'informations sur nos services ni de convocations aux rencontres de formations et d'informations de la part de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, nous vous remercions de bien vouloir nous envoyer un courrier électronique à l'adresse suivante: bd@cuatrecasas.com en indiquant le mot « BAJA » (désinscription) suivi de votre prénom et nom.

COORDONNÉES

Nuria Bové

Associée de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
nuria.bove@cuatrecasas.com

Santiago Guzmán

Collaborateur de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
santiago.guzman@cuatrecasas.com

Cuatrecasas, ***Gonçalves Pereira***

Bureau de Paris

73, Avenue des Champs Elysées
75008 Paris, Francia
Tel.: + 33 1 43 59 64 00
Fax: + 33 1 43 59 64 01

Cristóbal Casado

Collaborateur de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
cristobal.casado@cuatrecasas.com

Cathy Clairet

Collaboratrice de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
cathy.clairet@cuatrecasas.com