



Un point sur les charges sociales Novembre 2011

14/11/2011

Le Smic sera revalorisé le 1er décembre

A compter du 1er décembre, le Smic horaire passe à 9,19 €, soit 1393,82 € brut par mois.

La revalorisation du Smic attendue depuis cet été interviendra le 1er décembre.

Revalorisation du Smic au 1er décembre

L'indice des prix à la consommation du mois d'octobre a été publié par l'Insee jeudi 10 novembre. L'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 2,1 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance antérieur (soit novembre 2010). En application des règles légales, la hausse du Smic est donc automatique. La Direction générale du travail précise "qu'un arrêté prévoira une hausse effective du Smic de 2,1 % au 1er décembre prochain.

Le Smic horaire passera ainsi de 9 € brut à 9,19 €, soit 1393,82 € brut par mois contre 1365 € précédemment".

Nouvelle révision au 1er janvier

Le code du travail prévoit également que le Smic est révisé chaque année, au 1er janvier. Cette révision s'effectue en fonction de l'évolution de l'indice des prix et de la moitié de la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier.

Le Smic sera donc revalorisé également au 1er janvier.

Sanctionner les arrêts-maladie injustifiés

Selon des informations recueillies par l'AFP auprès du ministère du travail, un décret permettant d'infliger des amendes aux salariés qui auraient bénéficié d'un arrêt maladie injustifié serait en cours de rédaction. Il devrait paraître avant la fin de l'année. Le salarié serait contraint de rembourser une partie des indemnités journalières perçues avant sa visite auprès du médecin-conseil.

Pas de retenue sur avance au-delà de 10 % du salaire

La Cour de cassation assimile à une avance en espèce la régularisation annuelle effectuée sur le salaire. Dès lors, le trop perçu ne peut pas être retenu sur la paye de l'intéressé en une seule fois ; l'entreprise doit respecter la règle du 1/10 e.

La géolocalisation des salariés est possible, mais sous conditions

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Un employeur peut installer un dispositif de géolocalisation dans les véhicules de son entreprise, mais il ne doit pas l'utiliser pour une autre finalité que celle déclarée aux salariés.

La géolocalisation pour améliorer le processus de production

Dans cette affaire, un vendeur affecté sur un secteur d'activité comprenant deux départements, est tenu à un horaire de 35 heures par semaine. Il est libre de s'organiser à sa convenance, à charge pour lui de respecter le programme fixé et de rédiger un compte rendu précis et détaillé, lequel doit faire la preuve de son activité. L'employeur décide d'installer un système de géolocalisation sur la flotte de véhicules de son entreprise et notifie aux salariés la mise en place de ce système. L'objectif de la géolocalisation est de permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori des déplacements. Un an plus tard, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail. Il reproche à son employeur d'avoir calculé sa rémunération sur la base du système de géolocalisation du véhicule, celle-ci ayant été réduite unilatéralement.

La géolocalisation illicite justifie la prise d'acte

La Cour de cassation précise en premier lieu qu'"un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Cnil et portées à la connaissance des salariés ". Elle rappelle ensuite que la cour d'appel a constaté que "selon le contrat de travail, le salarié était libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures (...), et que le dispositif avait été utilisé à d'autres fins que celles qui avait été portées à la connaissance du salarié. Elle en a exactement déduit que cette utilisation était illicite et qu'elle constituait un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par l'employeur".

La prise d'acte s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et permet au salarié d'obtenir les indemnités de rupture et des dommages-intérêts.