

**CONTACTS :** Bastien Masson, [bastien.masson@fidal.fr](mailto:bastien.masson@fidal.fr)  
Kevin Mongermont, [kevin.mongermont@fidal.fr](mailto:kevin.mongermont@fidal.fr)

Voici les actualités juridiques du mois susceptibles d'intéresser vos membres.

**Droit Économique (Bastien Masson) :**

➤ **Création du système « PHAROS »**

Arrêté du 16 juin 2009 portant création d'un système dénommé « PHAROS » (plate-forme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements)

Mis en œuvre par le directeur général de la police nationale, le système PHAROS sera composé d'un site Internet permettant à l'ensemble des acteurs de la toile de signaler tous types de sites ou de contenus contraires aux lois et règlements diffusés sur Internet, ainsi que d'un traitement automatisé de données à caractère personnel géré par l'Office Central de Lutte contre la Criminalité liée aux Technologies de l'Information et de la Communication (O.C.L.C.T.I.C.).

➤ **Installation d'une brigade de contrôle de la LME**

Afin de donner une pleine application à la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, les pouvoirs publics ont renforcé les moyens d'enquête dédiés au contrôle des relations commerciales en organisant une brigade chargée de l'assurer.

➤ **Précisions apportées dans le système français de la normalisation**

Un décret du 16 juin 2009 a apporté des précisions dans le système français de la normalisation afin de le rendre « *plus efficace, plus influent à l'international et plus proche des utilisateurs de normes* ».

Il donne une définition de la normalisation, décrit son cadre institutionnel et fixe le processus d'élaboration et d'homologation des projets de norme, avec notamment une publication officielle des normes obligatoires.

➤ **Les clauses abusives dans les contrats entre professionnel et consommateur ou non professionnel : un nouvel enjeu**

Après le décret du 19 mars 2009, établissant un inventaire de douze clauses interdites en elles-mêmes et de onze clauses susceptibles d'être admises si le professionnel démontre qu'elles ne créent pas un déséquilibre significatif en sa faveur compte tenu de l'économie du contrat, le contentieux se développe à l'initiative de consommateurs mais aussi d'associations de consommateurs, en attendant les interventions de la DGCCRF qui peut demander devant les juridictions civiles et commerciales la suppression des clauses abusives et du juge lui-même qui

peut soulever d'office un moyen de défense du consommateur ; ces deux dernières initiatives ayant été introduites par la loi du 3 janvier 2008.

La vigilance manifestée par la Cour de cassation doit appeler celle des professionnels qui d'un côté courent le danger de devoir exécuter un contrat dont certaines clauses, peut-être essentielles à son économie, auraient été supprimées et d'un autre côté peuvent par un aménagement de leur contrat rendre acceptable une clause susceptible d'être considérée comme abusive.

### **Droit Social (Kevin Mongermont) :**

#### ➤ **Emploi des seniors : les nouveautés issues de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 est venue renforcer les mesures en faveur du maintien dans l'entreprise des salariés dits « âgés ».

Celle-ci a notamment introduit, pour certaines entreprises, une obligation dite « *de couverture* » en faveur de l'emploi des seniors, laquelle doit entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Cette obligation doit être mise en œuvre par accord ou plan d'action.

Les décrets d'application de ces dispositions ayant été publiés au JO du 21 mai 2009, l'occasion se présente de revenir sur leur étendue.

#### ▪ **Entreprises visées par l'obligation**

L'obligation de couverture par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés s'applique :

- aux entreprises de 50 salariés et plus ;
- aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

On pourra noter que la première comptabilisation des effectifs au niveau de l'entreprise et des groupes est prévue au 31 décembre 2009. Elle déterminera l'existence ou non de l'obligation de couverture à la charge de l'entreprise pour l'année 2010.

Dans le cas particulier des entreprises nouvellement créées, c'est la moyenne des effectifs atteint au cours des mois de l'année de création qui sert à déterminer la situation de l'entreprise.

#### ▪ **Les modalités de mise en œuvre de l'obligation : Accord ou plan d'action ?**

Deux situations sont à distinguer selon l'effectif de l'entreprise ou du groupe :

Les entreprises de 50 à 300 salariés et celles appartenant à un groupe de même taille pourront se prévaloir, au titre de l'obligation de couverture, d'un accord de branche étendu ayant reçu un avis favorable du ministre chargé du travail.

A défaut de négociation d'un tel accord de branche, les entreprises sont tenues de négocier un accord ou de mettre en œuvre un plan d'action au niveau de l'entreprise (ou du groupe).

Les entreprises de 300 salariés ou plus ou appartenant à un groupe de même taille sont dans tous les cas soumis à cette obligation de négociation d'un accord ou de mise en œuvre d'un plan d'action, l'accord ne branche ne les exonérant pas de cette obligation.

- **Le contenu de l'accord ou du plan d'action**

Il doit nécessairement comporter :

- Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. L'objectif de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus, tandis que l'objectif de recrutement concerne les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins 3 domaines d'action choisis parmi une liste fixée par le décret du 20 mai 2009, et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés.

Ladite liste comprend 6 domaines d'action :

- Recrutement des salariés âgés ;
  - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
  - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
  - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
  - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
  - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- Des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés ainsi que des modalités de suivi de la réalisation de l'objectif chiffré.

- **Durée de l'accord ou du plan d'action**

La durée maximale de l'accord ou du plan d'action est de 3 ans, quel que soit le niveau de conclusion ou d'élaboration.

- **Les sanctions en cas de non-respect de l'obligation**

Dans l'hypothèse où cette obligation ne serait pas satisfaite, la loi prévoit une pénalité financière de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.