

## Missions Emploi des CCI de Midi-Pyrénées Mars 2010

# Actualité Juridique Sociale

### Financement de la FPC

**Le décret du 19 février 2010 relatif au fonctionnement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) fixe notamment les montants et les modalités de financement.**

#### I. - Un versement obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus

Le FPSPP est alimenté par deux types de ressources :

- les excédents dont disposent les OPCA en fin d'exercice pour la collecte réalisée au titre de la professionnalisation et du DIF ainsi que du congé individuel de formation (CIF)
- un prélèvement de 13 % sur la participation des entreprises à la formation professionnelle.

Actuellement, les entreprises de 10 salariés et plus ne sont pas systématiquement soumises à l'obligation de verser à un OPCA tout ou partie de leur participation au plan de formation. Elles peuvent gérer directement leur contribution « plan de formation » en organisant des formations pour leurs salariés. Le versement à un OPCA de sa contribution « plan de formation » résulte d'un choix de l'entreprise ou d'une obligation conventionnelle.

**Le décret du 19 février 2010 précise que toutes les entreprises de 10 salariés et plus doivent verser à un OPCA, pour le financement du FPSPP, 13 % de leur contribution « plan de formation » égale à 0,9 % de leur masse salariale.**

**L'entreprise doit surveiller son accord de branche** qui fixera le taux de prélèvement sur la contribution « plan de formation » qui alimente le FPSPP et se rapprocher de son OPCA. Un certain nombre d'accords de branche et interprofessionnels ont déjà été signés.

#### II. - Des fonds versés par les OPCA au FPSPP

Ce sont les OPCA qui doivent verser au FPSPP les sommes correspondant au prélèvement de 13 % sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue. **Ces versements doivent être effectués avant le 30 juin de chaque année.**

Lorsque les OPCA ne procèdent pas à ces versements ou y procèdent de manière incomplète, ils reversent les sommes correspondant à ce manquement au Trésor public avant le 15 juillet de chaque année.

#### III. - Les bénéficiaires du FPSPP déterminés avant le 15 mars 2010

L'affectation des ressources du FPSPP est déterminée par un accord conclu par les partenaires sociaux. Cet accord a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 12 janvier dernier. Sa déclinaison donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et le FPSPP. Cette convention doit notamment **déterminer les caractéristiques des salariés et des demandeurs d'emploi pour lesquels le fonds peut contribuer au financement d'actions de formation.** Cette convention devra être signée **avant le 15 mars 2010.**

Ce n'est qu'à cette date que le FPSPP sera opérationnel et pourra s'engager financièrement.

### Prise en charge d'un salarié en formation

**Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la rémunération du salarié remplaçant un salarié en formation peut être prise en charge par l'OPCA dans la limite de 150 heures.**

*Décret du 17 mars 2010*

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent pour cause de formation durant le temps de travail, peuvent être prises en charge au titre de la participation au développement de la formation continue dans le cadre du plan de formation (loi du 24 nov. 2009).

Un décret du 18 mars 2010 prévoit les modalités de cette prise en charge. Selon ce texte, ces rémunérations peuvent être prises en charge au titre du plan de formation par l'OPCA auquel l'entreprise est adhérente sur la base du taux horaire du SMIC brut dans la limite de 150 heures de formation.  
Le taux horaire du SMIC s'élève actuellement à 8,86 €, soit 1 329 € pour 150 heures.

### D.I.F.

**Les mentions relatives au droit individuel à la formation devant figurer obligatoirement dans le certificat de travail viennent d'être publiées.**

*Décret du 18 janvier 2010*

**Lorsque le contrat de travail qui lie un salarié à un employeur prend fin, plusieurs obligations s'imposent à ce dernier**, notamment celle de rédiger un certificat de travail.

Ce document doit impérativement contenir un certain nombre de mentions :

- nom et prénom du salarié
- nature de l'emploi qu'il occupait
- nom, adresse, raison sociale de l'entreprise
- date d'entrée et de sortie du salarié dans l'entreprise (celle de fin du préavis, qu'il soit effectué ou non)
- lieu et date de délivrance du certificat

Suite à la loi du 24.11.09, des mentions supplémentaires s'ajoutent :

- solde du nombre d'heures acquises et non utilisées par le salarié au titre du DIF
- somme correspondant à ce solde (multiplication du solde d'heures par en principe 9,15 €)
- organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour financer, le cas échéant, l'action de formation suivie par le salarié pendant sa période de chômage.

### Jury V.A.E.

**Participation à un jury d'examen ou de VAE : le salarié doit prévenir son employeur 15 jours avant le début de son absence.**

*Décret du 17 mars 2010*

Selon ce décret, le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

**Remarque** : les jours calendaires correspondent au calendrier, soit 7 jours par semaine. Les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés sont donc inclus.

**L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime**, après avis conforme du CE ou à défaut des délégués du personnel **que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise**. Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

La participation au jury d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

### Rescrit social

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, les employeurs disposent d'un nouveau type de rescrit auprès de l'administration.**

*Décret du 29 décembre 2009*

Une nouvelle procédure permet aux employeurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, d'interroger le préfet sur l'application à leur situation d'un dispositif d'aide à l'emploi, à l'exception des aspects de ce dispositif déjà couverts par la procédure de rescrit fiscal ou social comme, par exemple, les exonérations de cotisations sociales associées à un dispositif d'aide particulier. **Sont visées par ce nouveau rescrit les aides concernant :**

- l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- les actions de formation pour l'adaptation des salariés
- le remplacement des salariés en formation
- les salariés en chômage partiel
- les actions de reclassement et de reconversion professionnelle
- les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, ateliers et chantiers...)

Dans l'attente d'éventuelles précisions administratives concernant les modalités de demande et de réponse, **les employeurs intéressés par ce dispositif ont intérêt à adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remettre une lettre en main propre contre décharge.**

**En pratique :** diverses fiches d'information sont téléchargeables par les employeurs à partir du site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) (espace Employeurs / rubrique « Rescrit social »).

## Titres-Restaurant

**L'utilisation de titres-restaurant pour l'achat de fruits et légumes est aujourd'hui possible, en grande surface, comme chez les primeurs.**

Décret du 3 mars 2010

Jusqu'à présent, les titres-restaurant ne pouvaient en principe servir qu'au paiement d'un repas consommé au restaurant ou à l'achat de préparations alimentaires chaudes ou froides (des plats cuisinés, des salades préparées ou des sandwiches, par exemple). Dorénavant, **l'achat de fruits et légumes est également expressément autorisé par la loi** dans les grandes surfaces, ainsi que chez les marchands de fruits et légumes, sous réserve que ceux-ci les acceptent et que les denrées achetées soient immédiatement consommables.

**À noter :** parallèlement à cette souplesse, une charte signée entre la Commission nationale des titres-restaurant et les représentants de la grande distribution est entrée en vigueur le 1er mars dernier afin de recadrer l'utilisation des titres-restaurant à l'usage uniquement de préparations alimentaires immédiatement consommables. **Les grandes surfaces se sont ainsi engagées à mieux respecter les textes et à ne plus accepter les titres-restaurant pour d'autres types d'achat.**

## Indemnité temporaire d'incapacité

**Modalités d'obtention de l'indemnité temporaire d'incapacité**

Décret du 9 mars 2010 [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Cette indemnité pourra être versée aux salariés déclarés inaptes, **à compter du 1er juillet 2010, pour un mois maximum**, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

## Jurisprudence

**Temps d'habillage sur le lieu de travail : une application littérale de la loi**

Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-44.343, *Sté Intrabus Orly c/ Dufait et a.*

Les salariés auxquels le port d'une tenue de travail est imposé ne reçoivent pas de contrepartie, financière ou sous forme de repos, pour le temps consacré aux opérations d'habillage et de déshabillage effectuées sur le lieu de travail dès lors qu'ils gardent la possibilité de se changer ailleurs que dans l'entreprise.

Par un arrêt du 17 février dernier, la Cour de cassation sanctionne la Cour d'appel : « les salariés, astreints en vertu de leur contrat de travail au port d'une tenue de service, exerçaient le libre choix de la revêtir et de l'enlever, ou non, sur leur lieu de travail ». Pas d'indemnisation. Question de principe !

**Représentativité syndicale : en l'absence d'élections, les anciennes règles demeurent**

Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.282, *Pôle emploi Auvergne c/ Syndicat Fédération solidaires SUD emploi*

Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.065, *Société Elidis boissons services c/ Syndicat des salariés des entrepositaires grossistes en boissons CGT*

Tant que l'entreprise n'a pas organisé d'élections au CE sous l'égide de la loi du 20 août 2008, les syndicats affiliés à l'une des grandes confédérations sont présumés représentatifs et peuvent désigner un délégué syndical. Et ce, même si l'affiliation est postérieure à la loi du 20 août. Solution inédite de la Cour de cassation.

**Les intérimaires n'entrent pas dans les budgets CE**

Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-21.529, *Comité d'établissement de la SAS Valéo matériaux de friction c SAS Valéo matériaux de friction*

La rémunération versée aux salariés temporaires n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles.

## Congé maternité et période protégée

Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 17 février 2010, n° 06-41392

En son article L. 1225-4, le Code du travail interdit tout licenciement pendant la période du congé maternité ou d'adoption. La protection se poursuit pendant les quatre semaines suivantes, mais le Code du travail autorise cependant l'employeur à rompre le contrat de travail dans les deux cas suivants :

- s'il peut prouver une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse ou à l'accouchement
- s'il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif indépendant de l'état de grossesse ou de l'accouchement.

Dans un arrêt du 17 février 2010, la Cour de cassation confirme la possibilité pour l'employeur de licencier pour faute grave pendant les quatre semaines suivant le congé maternité ou d'adoption.

## Agenda

- **Du 15 mars au 30 avril** : Printemps de l'apprentissage : organisé par les CFA avec la collaboration des CAD (Centres d'Aide à la Décision des Chambres de Métiers et de l'Artisanat), des Points A (Chambres de Commerce et d'Industrie), des Pôles apprentissage agricoles (Chambres d'Agriculture), des Bureaux territoriaux de la Région Midi-Pyrénées et des MCEF. Consulter le programme par département <http://www.midipyrenees.fr/Le-printemps-de-l-apprentissage>
- **1<sup>er</sup> avril 2010, 18h15 à Entiore** : le département formation continue organise une conférence sur « **L'impact de la gestion des risques sur la gouvernance des entreprises... et en particulier des PME** », avec l'intervention de Christian Liberos de KPMG. *Inscriptions et renseignements* : Céline Rodriguez – Tél 05 62 576 581 – Mail : [c.rodriquez@esc-toulouse.fr](mailto:c.rodriquez@esc-toulouse.fr)
- **1<sup>er</sup> avril 2010, de 9h30 à 12h30 au CarifOref** : réunion d'information sur le **panorama des dispositifs d'accès à la formation des salariés**. *Inscriptions et renseignements* : CarifOref – Tél : 05 62 24 05 99 <http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14703-Panorama-des-dispositifs-d-acces-a-la-formation-des-salaries.php>
- **8 avril 2010, de 8h à 10h**, dans les locaux du cabinet EMCI : petit-déjeuner débat sur le thème « **Le Golden, Outil d'accompagnement et de développement de l'individu et des équipes** », animé par Gisèle Marquès, consultante RH. *Inscriptions et renseignements* : EMCI – Tél 05 62 47 19 09 – Mail : [info@emciconseil.com](mailto:info@emciconseil.com)
- **28 avril 2010, de 8h30 à 10h30, sur le site de la CCI Albi** : atelier RH sur le thème « **la rupture du contrat de travail pour motif non économique et la gestion du licenciement** », animée par Maître Bernard Mireté du cabinet fidal. *Inscriptions et renseignements* : Alain Vaïssette – Tél 05 63 51 46 46 – Mail : [a.vaissette@castres-mazamet.cci.fr](mailto:a.vaissette@castres-mazamet.cci.fr)
- **29 avril 2010, de 17h à 19h, à la CCI Rodez** : atelier RH sur le thème « **les risques psycho sociaux et la gestion du stress en entreprise** ». *Inscriptions et renseignements* : Myriam André – Tél 05 65 77 77 59 – Mail : [m.andre@rodez.cci.fr](mailto:m.andre@rodez.cci.fr)

## Bon à savoir

- Nouveau Directeur de l'AFPA Midi-Pyrénées : Patrick Perrinaud
- Eric Woerth est nommé Ministre du Travail, de la solidarité et de la fonction publique
- Analyse de l'emploi salarié en Midi-Pyrénées par Pôle Emploi. En savoir plus : <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
- Un nouveau portail de veille sur la VAE à partir du site du CarifOref, mis en place par la CRIS. Pour en savoir plus : <http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14703-Panorama-des-dispositifs-d-acces-a-la-formation-des-salaries.php>
- Rapport de la DATAR sur les destructions d'emploi en France. Pour en savoir plus : [http://www.datar.gouv.fr/fr\\_1/actualites\\_50/kiosque\\_publications\\_54/toutes\\_nos\\_publications\\_16/rapports\\_of\\_ficiels\\_191/du\\_conseil\\_2904.html](http://www.datar.gouv.fr/fr_1/actualites_50/kiosque_publications_54/toutes_nos_publications_16/rapports_of_ficiels_191/du_conseil_2904.html)
- Le Président du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) de Toulouse, Louis Castex, démissionne. Pour en savoir plus : <http://www.objectifnews.com/node/1494>
- Le cabinet Vigeo et l'ACFCI ont réalisé une synthèse des bonnes pratiques relative à l'emploi des seniors (document à télécharger)