

Mission Emploi Ressources humaines des CCI de Midi-Pyrénées

Février 2009 – Numéro 56

Actualité Juridique Sociale

Chômage partiel

Face à la dégradation de la conjoncture économique, le chômage partiel a été assoupli

Confronté à des difficultés économiques, l'employeur peut mettre ses salariés au chômage partiel avec la garantie pour eux de percevoir une rémunération minimale. Dans le contexte de crise actuelle, plusieurs mesures visent à faciliter la mise en œuvre de ce dispositif et à améliorer son indemnisation :

- La durée maximale pendant laquelle les salariés peuvent bénéficier de l'allocation spécifique chômage partiel en cas de fermeture temporaire de l'établissement a été portée à 6 semaines (contre 4 auparavant).
- Le contingent d'heures indemnissables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel a été revu à la hausse. Depuis le 1^{er} janvier 2009, le contingent annuel d'heures indemnissables est fixé à 800 heures (au lieu de 600 heures) pour l'ensemble des branches professionnelles.

Ce contingent est, en revanche, fixé à 1 000 heures pour certains secteurs particuliers :

- Industrie du textile, de l'habillement et du cuir
- Industrie automobile et ses sous-traitants qui réalisent, avec elle, au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires
- Commerce de véhicules automobiles.

Selon le décret n°2009-110 du 29 janvier 2009 :

- Le taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel est fixé à :
 - 3,84 € (au lieu de 2,44 €) pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
 - 3,33 € (au lieu de 2,13 €) pour les entreprises de plus de 250 salariés.
- Le montant maximal de la participation de l'Etat au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur est fixé forfaitairement à 6,84 € sur la base de l'indemnité horaire minimale prévue par l'avenant du 15 décembre 2008.

=> Les sommes respectivement à la charge de l'Etat et de l'employeur pour l'allocation seront donc les suivantes :

- 3 € pour l'employeur et 3,84 € pour l'Etat dans les entreprises de 1 à 250 salariés,
- 3,51 € pour l'employeur et 3,33 € pour l'Etat dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Prise en charge des frais de trajet domicile - travail

L'employeur est tenu, dans une certaine mesure, d'assumer le coût des frais que le salarié engage pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Cette obligation est très encadrée, notamment pour des raisons d'exonérations sociales et fiscales.

Prise en charge obligatoire des frais de transport en commun

L'employeur doit prendre en charge une partie des frais d'abonnement à un mode de transport public que leurs salariés engagent pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail. L'obligation concerne aussi les abonnements à un service de location de vélos.

L'employeur peut refuser cette prise en charge lorsque le salarié bénéficie déjà des indemnités représentatives de frais, pour ses trajets domicile - lieu de travail, d'un montant supérieur à 50 % de l'abonnement.

Le taux de prise en charge obligatoire est fixé à 50 % sur la base du tarif de 2^{ème} classe.

Pour le salarié à temps partiel, l'employeur doit prendre l'abonnement en charge :

- Comme pour un temps plein si le salarié est employé pour au moins un mi-temps (à savoir 50 % de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire).

- Au prorata du nombre d'heures travaillées, par rapport à la moitié de la durée du travail à temps plein, si le salarié est employé pour moins d'un mi-temps.

Le salarié qui travaille sur plusieurs lieux de travail d'une même entreprise doit bénéficier de la prise en charge des titres de transport nécessaires aux déplacements entre les lieux de travail et entre ceux-ci et sa résidence habituelle, si l'employeur n'assure pas ces transports.

La prise en charge obligatoire est exonérée d'impôt sur le revenu. Elle est aussi exonérée de charges sociales, y compris si une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est appliquée.

Prise en charge facultative des frais de véhicule personnel

L'employeur peut prendre en charge une partie des frais de carburants (ou d'alimentation des véhicules électriques) supportés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile habituel à leur lieu de travail. Cette prise en charge est facultative, mais si elle est mise en place elle doit concerner tous les salariés qui en remplissent les conditions.

Cette prise en charge ne peut être mise en œuvre que pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel :

- parce que leur résidence habituelle, ou leur lieu de travail, est en dehors de la Région Île de France ou d'une zone couverte pour les transports urbains,
- ou parce que leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun.

Ce type de prise en charge est exonéré de toutes les cotisations et les contributions d'origine légale ou conventionnelle ainsi que de l'impôt sur le revenu dans la limite de 200 € par salarié et par an. L'employeur doit être en mesure de présenter les éléments justifiant cette prise en charge.

En revanche un salarié ne peut cumuler la prise en charge des frais de carburant et la prise en charge obligatoire des frais de transport en commun.

Embauche ZRR, ZRU

Communiqué de l'URSSAF du 16/02/2009

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche de salariés en zones de revitalisation rurale (ZRR) et de redynamisation urbaine (ZRU), l'employeur doit adresser à la DDTEFP une déclaration au titre des salariés pour lesquels il souhaite appliquer cette exonération et ce, dans les 30 jours suivant la date d'embauche.

Les embauches effectuées en ZRR-ZRU à compter du 1er janvier 2009 doivent être déclarées au moyen du nouveau formulaire cerfa n°10791*02, disponible sur le site www.formulaires.modernisation.gouv.fr

Jurisprudence

Cour de Cassation, chambre sociale 16 décembre 2008

Un salarié soumis à une clause de non-concurrence, ne peut, en cas de licenciement pour faute grave, prétendre à une contrepartie financière. Pour débouter un salarié de sa demande relative à la contrepartie financière de clause de non-concurrence prévue par l'article 74 du code de commerce local, une cour d'appel a énoncé qu'en vertu de l'article 75, al. 3 de ce code, en cas de faute grave, le salarié ne pouvait prétendre à une indemnité de ce chef.

Agenda

• A Albi le 26 février et Tarbes le 26 mars

Salons Sup Nord-Est et Sup Pyrénées destinés aux élèves dès la classe de 1^{ère} afin d'apporter des informations aux lycéens pour leur orientation future.

Pour en savoir plus : <http://www.midipyrenees.fr/Actualite-Sup-Nord-Est-Sup-Pyrenees-deux-salons-pour-la-formation>

• Le 3 mars à l'AFPA Palays - Toulouse

Organisation, par le CarifOref, d'une journée d'information sur le DIF. Intervenante : Cécile Bazerque, responsable du droit à la formation au CarifOref.

Inscription : animations@cariforef-mp.asso.fr

Pour en savoir plus : <http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14702-Droit-individuel-a-la-formation.php>

- **Le 5 mars : réunion du groupe Ressources Humaines** sur l'actualité juridique et sociale et les mesures de réduction des effectifs, à la CCI Castres-Mazamet. Contact : Alain VAISSETTE – Tél : 05 63 51 46 46 – mail : a.vaissette@castres-mazamet.cci.fr
- **Le 5 mars : atelier RH sur l'actualité juridique et sociale**, à la CCI de Rodez.
Contact : Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 70 – mail : c.reynier@rodez.cci.fr
- **Le 12 mars : matinée de droit social**, animée par Maître Nicolas CHRISTAU, à la CCI Toulouse – Entiore
Contact : Hakima IBARKI – Tél : 05 62 57 66 36 – mail : h.ibarki@toulouse.cci.fr
- **Le 19 mars à la Cité de l'Espace – Toulouse**
Matinée débat du Club Management et Ressources Humaines. Thème abordé : « de la culture d'opposition à la culture du consensus, les voies d'un dialogue social rénové ? »
Inscriptions auprès de Stéphane Adnet – Tél 05 61 00 91 79 / 06 34 03 59 20 – 30 €
- **Le marché de l'emploi et des métiers** : d'ici 2015, 15 métiers concentreront la moitié des recrutements.
Les emplois de demain, Editions Cherche Midi, 185 p