

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

Juillet/Août 2009 – Numéro 61

Actualité Juridique Sociale

SMIC Nouvelle hausse

Le SMIC est revalorisé de 1,3 % à compter du 1^{er} juillet. Le montant brut horaire passe de 8,71 € à 8,82 €, soit un SMIC mensuel qui passe de 1 321,02 à 1 337,70 € pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Le travail dominical

La loi n°2009-974 du 10 août 2009 réaffirme le principe du repos dominical. Elle vise à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines agglomérations pour les salariés volontaires.

- Dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, les établissements de vente au détail pourront désormais, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. La liste des communes touristiques ou thermales et le périmètre des zones touristiques sont établis par le Préfet.

Des négociations entre les organisations professionnelles ou l'employeur, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, devront être engagées en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical.

- Dans les unités urbaines de plus de 1 00 000 d'habitants, le repos hebdomadaire pourra être donné, après autorisation administrative, par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel.

Ces autorisations administratives seront accordées, sous réserve d'un accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical ou à défaut d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum. Dans ce dernier cas, les contreparties seront nécessairement un doublement de la rémunération et un repos compensateur.

Grippe A

Les entreprises doivent se préparer

Le 3 juillet 2009, la Direction Générale du Travail a apporté par voie de circulaire, des compléments d'information, sous forme de questions réponses, à la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007, traitant de la préparation des entreprises du secteur privé à la perspective d'une pandémie grippale.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_DGT_2009_16_grippe_complete.pdf

Afin de mieux informer les dirigeants d'entreprise, le Ministère du Travail a mis en place une plaquette explicative afin de permettre aux chefs d'entreprise de préparer un Plan de Continuité d'Activité (PCA). Ce document est consultable sur le site internet : www.pandemie-grippale.gouv.fr

Périodes d'essai

A compter du 1^{er} juillet 2009, les clauses des accords de branche antérieurs au 27 juin 2008 qui prévoient des durées d'essai initiales plus courtes que les durées légales ne seront plus en vigueur.

La disposition transitoire de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui prévoyait le maintien en vigueur des accords de branche conclus avant le 27 juin 2008 (date d'entrée en vigueur de la loi) lorsque ceux-ci fixent des durées initiales de période d'essai plus courtes que les durées légales, cesse de produire effet.

Ces clauses conventionnelles ne s'appliquent plus à partir du 1^{er} juillet 2009.

Deux situations sont possibles :

- En l'absence d'un nouvel accord de branche conclu après le 27 juin 2008 fixant des périodes d'essai plus courtes, les durées maximales légales prévues à l'article L.1121-19 du nouveau code du travail prennent le relais.
- Si un accord de branche fixant des périodes d'essai plus courtes a été signé après le 27 juin 2008, celui-ci s'applique même après le 1^{er} juillet 2009. Dans cette hypothèse, la période d'essai sera régie par les dispositions conventionnelles.

Aide à l'embauche de jeunes diplômés

Dispositif régional à destination des PME/PMI implantées en Midi Pyrénées

Cette aide prend la forme d'une subvention. L'instruction de la demande tiendra compte de la qualité de l'emploi créé et de ses conditions de rémunération. Elle concerne l'embauche en contrat à durée indéterminée de jeunes diplômés de formation IUT, BTS, Licence professionnelle, Master professionnel.

Activités éligibles : entreprises des secteurs de l'industrie et de l'artisanat de production et des services à l'industrie. Pour les autres secteurs d'activité, seuls les emplois innovants et/ou liés au développement durable sont éligibles.

Dépenses éligibles : dépenses de rémunération brute versée durant 24 mois.

La subvention se limite à 20 % de la dépense éligible et est plafonnée à 5 000 € par emploi et à 50 000 € par an par entreprise.

Ce dispositif concerne les embauches comprises entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2010.

Les dossiers de demande de subvention doivent être déposés auprès de la Direction de l'Action Economique et de la Recherche de la Région Midi Pyrénées

Emploi des seniors

Rappel : à compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seront pas couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors seront redevables d'une pénalité équivalente à 1% des rémunérations.

Les entreprises visées :

Doivent négocier sur l'emploi des salariés âgés les entreprises, y compris les établissements publics, qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est au moins **de 50 salariés**. Toutefois, celles dont l'effectif est inférieur à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu portant sur l'emploi des salariés âgés.

Le décompte de l'effectif :

Les effectifs s'apprécient au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Le contenu de l'accord ou du plan d'action :

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés ou en l'absence d'un tel accord, le plan d'action élaboré après avis du CE ou à défaut des DP, doit avoir une durée maximum de trois ans. Il doit comporter plusieurs éléments (CSS, art L-138-25) :

- Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,

- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins trois domaines d'action et auxquelles sont associées des indicateurs chiffrés,
 - Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.
- Le décret n° 2009-560 et n°2009-564 du 20 mai 2009 précise chacun de ces éléments.

Suivi :

Les accords d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des seniors peuvent déterminer librement leurs modalités de suivi (CSS, art. R.138-28, al.3).

Le plan d'action doit prévoir les modalités selon lesquelles les indicateurs chiffrés et l'évolution de leurs résultats sont communiqués annuellement au CE ou à défaut, aux délégués du personnel. Le décret précise que cette communication doit avoir lieu « dans les conditions énoncées aux articles L.2323-47 et L.2323-56 du code du travail ».

Rescrit :

Une procédure spécifique est ouverte aux entreprises afin qu'elles sachent si leur situation leur permet d'échapper à la pénalité de 1% des rémunérations. Pour cela, l'entreprise doit adresser une demande au Préfet de région par tout moyen permettant d'établir sa date certaine et doit comporter les mentions prévues dans l'article R.138-31 du code de la sécurité sociale.

A compter de la date à laquelle le préfet a reçu la demande complète, il dispose d'un délai de trois mois pour notifier sa réponse à l'entreprise. A défaut de réponse, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme. La réponse du Préfet de région est opposable, à compter du 1^{er} janvier 2010, aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité financière.

Le chômage partiel de longue durée

Le chômage partiel de longue durée doit être privilégié (circulaire DGEFP n°2009/17 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée).

Signer une convention avec l'état :

Pour bénéficier de ce nouveau dispositif, l'entreprise ou les branches professionnelles doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée avec le Préfet ou le Directeur départemental du travail. En outre, les entreprises peuvent adhérer à la convention-cadre dont elles relèvent par un simple formulaire d'adhésion.

Durée de la convention :

Cette convention peut être conclue pour une durée minimale de trois mois renouvelable, sans que la durée totale n'excède un an. Une entreprise peut demander à conclure une nouvelle convention dans les semaines qui suivent l'arrivée à échéance d'une première convention non renouvelée. Le décret du 29 avril 2009 ne s'oppose pas à ce que plusieurs conventions d'activité partielle de longue durée soient conclues de manière discontinue pour un même établissement et un même groupe de salariés.

Durée du versement de l'allocation spécifique :

Le contingent annuel est porté à 1 000 heures pour l'ensemble des branches. L'allocation partielle de longue durée peut être également versée en cas de fermeture temporaire de l'établissement pendant 6 semaines.

Le taux d'indemnisation :

Pendant toute la durée de la convention, le salarié en chômage partiel est indemnisé à hauteur de 75 % de son salaire horaire brut (contre 60% normalement) c'est-à-dire celui servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale ou de l'horaire collectif de l'entreprise. En tout état de cause, le salarié est assuré de percevoir la rémunération mensuelle minimale de l'article 3232-3 du code du travail, équivalent peu ou prou au SMIC net.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnisation est calculé au prorata, sur la base de la durée stipulée dans le contrat de travail.

Les obligations des entreprises :

Les contributions versées par l'employeur au titre des allocations d'activité partielle de longue durée sont exonérées de cotisations de sécurité sociale.

En contrepartie des aides de l'Etat et de l'Unedic, l'entreprise s'engage à maintenir l'emploi des salariés en chômage partiel pendant le double de la durée de la convention (soit pendant deux ans maximum). A défaut, l'entreprise devra rembourser le montant des aides indûment perçues.

Jurisprudence

Convention de reclassement personnalisé : le motif économique doit être notifié au salarié
Cass.soc., 27 mai 2009, n°08-43.137 admet que l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé ne dispense pas l'employeur de lui notifier par écrit le motif économique de la rupture du contrat de travail.

Seul l'employeur peut sanctionner le harcèlement moral

Cass.soc. 1^{er} juillet 2009 affirme que le juge ne peut se substituer à l'employeur et prononcer, à la demande d'autres salariés, une sanction ou un licenciement à l'encontre d'un salarié coupable de harcèlement moral. Seul l'employeur peut agir et prévenir les situations de harcèlement moral dans l'entreprise en vertu de l'article L-1152-4 du code du travail.

Les différences entre catégories professionnelles sont remises en question

Cass.soc. 1^{er} juillet 2009, n°07-42.675 affirme que « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur est tenu de proposer au salarié une formation complémentaire

Cass. soc. 7 juillet 2009 : dans deux arrêts, la cour rappelle que l'employeur est tenu, dans le cadre de son obligation de reclassement, de proposer une formation complémentaire à son salarié que ce soit suite à une inaptitude ou dans le cadre d'un licenciement économique.

Agenda

- **Le 10 septembre 2009 : Afterwork**, à partir de 19h, d'Objectifs News au restaurant de l'hippodrome de la Cépière : « Les coachs sont-ils devenus indispensables à l'entreprise ? »

Renseignements et inscriptions : afterwork@objectifnews.com

- **23 et 24 septembre 2009 : salon TOP Recrutement**, au Centre des Congrès Pierre Baudis. Ce salon permet de mettre en relation des candidats auprès des entreprises qui recrutent. Plus de 3 000 postes à pourvoir.
Pour en savoir plus : http://www.toprecrutement.fr/toptoulouse/index_toulouse.html
- **Le 29 septembre 2009**, à la CCI Toulouse (2 rue Alsace Lorraine – Toulouse), de 8h15 à 11h00, « Quelle stratégie managériale pour l'entreprise ? » - **Intégration des personnes handicapées dans le monde du travail**
Renseignements et inscriptions : s.pulvermacher@toulouse.cci.fr
- **Le 1^{er} octobre 2009**, à la CCI Rodez, **atelier RH sur le thème « l'emploi des séniors »**
Renseignements et inscriptions : m.andre@rodez.cci.fr
- **Le 6 octobre 2009**, à Auch : **Forum Emploi**. Le Service Public pour l'Emploi et l'ensemble des partenaires organisent, pour la 4^{ème} année consécutive, un forum emploi visant à développer l'emploi, la formation professionnelle, la création d'entreprise et l'insertion.
http://www.gersemplei.com/actualitemaj/actu_detail/info_locale_gen.htm#20090826
- **Le 9 octobre 2009**, à la CCI Toulouse – Entière : **l'emploi des séniors**, avec l'intervention de la DDTEFP 31 et du cabinet LOYVE Avocats
Renseignements et inscriptions : h.ibarki@toulouse.cci.fr
- **Le 15 octobre 2009**, CCI Castres-Mazamet, de 10h à 14h, réunion du **groupe ressources humaines sur le thème « Organisation, management et éthique pour la PME »**, avec l'intervention de Jean-Philippe TOUTUT, Directeur d'Alpha Conseil
Renseignements et inscriptions : a.vaissette@castres-mazamet.cci.fr
- En septembre 2009, l'INSEE publie « **Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020** »
Pour en savoir plus : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?id=2603®_id=0
- **Un site consacré aux mesures pour l'emploi** : site présentant les principales mesures pour l'emploi et la formation mises en œuvre par le gouvernement
<http://www.nosempleis.gouv.fr/>