

## A la Une

### Emploi des jeunes : 4 nouvelles mesures d'aide à l'embauche

**Extension du dispositif "zéro charges"** à toutes les entreprises de 11 salariés et plus, pour les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. L'aide est versée pour une durée de 12 mois, au titre des rémunérations versés à compter du 1er mai 200. Le montant de l'aide mensuelle est calculé en appliquant la formule suivante: SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (% du SMIC applicable à l'apprenti - 0.11) X 0.14

**Aide à l'embauche d'apprentis supplémentaires** : toutes les entreprises de moins de 50 salariés qui embaucheront des apprentis supplémentaires, entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 bénéficieront d'une aide de 1 800 euros par embauche. Le tiers de l'aide est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

**Aide de 1000€ à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat pro** : versée pour les embauches réalisées entre le 24/04/09 et le 30/06/10 de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation dont la durée effective est supérieure à 1 mois. La transformation d'un contrat pro à durée déterminée conclu avant le 24/04/09 en contrat pro à durée indéterminée ouvre également droit à

cette aide qui est portée à 2000€ si le jeune est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI. La moitié de l'aide est versée à l'issue du 2<sup>e</sup> mois et le solde à l'issue du 6<sup>e</sup> mois d'exécution du contrat pro.

**Prime de 3000€ à l'embauche de jeunes stagiaires** : versée aux employeurs qui embauchent en CDI à temps plein ou partiel égal ou supérieur à un mi-temps entre le 24/04/09 et le 30/09/09 des jeunes âgés de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat de travail, qui ont effectué, au sein de l'entreprise un ou plusieurs stages d'une durée cumulée d'au moins 8 semaines ayant débuté entre le 01/05/08 et le 24/04/09. Sont exclues de cette mesure les embauches sous contrats aidés des secteurs marchands et non marchands. Elle doit être demandée dans les 4 mois suivants la conclusion du contrat et est versée en 2 fois à l'employeur.

**A lire :**

[Décret N°2009-692 sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4346](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4346)

[Décret N°2009-693 sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4344](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4344)

[Décret N°2009-694 sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4345](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4345)

[Décret N°2009-695 sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4343](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4343)

### Chiffres Crise BdR

- **SMIC : + 1.3% au 1er juillet 2009**
  - 8.82€ brut de l'heure (au lieu de 8.71€) = 6.93€ net de l'heure
  - 1337.70€ brut par mois, soit 1051€ net
- **Cotisation AGS : Hausse au 1er juillet 2009**
  - 0,30% (au lieu de 0.20%)
  - 0,40% à compter du 1er octobre 2009, sauf si le contexte économique et social amène le Conseil d'Administration de l'AGS à réviser sa position.

### Calendrier

- ▶ **1er juillet 2009**
  - Entrée en vigueur :
    - de la portabilité des garanties santé-prévoyance
    - des nouvelles durées des périodes d'essai (ANI du 11 janvier 2008)
- ▶ **Assemblée Nationale**
  - Examen des projets de loi :
    - sur le repos dominical (à partir du 7 juillet)
    - sur la Formation (à partir du 15 juillet)

### Biblio JurisInfo

- **Barèmes Sociaux 2009**  
<http://images.uepe13.com/JURISINFO/239.pdf>
- **Rupture Conventionnelle**  
<http://images.uepe13.com/JURISINFO/163.pdf>

## REGLEMENTATION

### Cumul emploi retraite : point sur les cotisations au 1er juillet

La part salariale des cotisations AGIRC-ARRCO est due à compter du 1er juillet 2009, sans acquisition de points de retraite supplémentaires.

- Cotisations retraite complémentaire AGIRC-ARRCO : les salaires de reprise d'activité sont à partir du 1er juillet 2009 soumis à cotisations de retraite complémentaire sur la part patronale et salariale (et non plus seulement patronale comme auparavant). Ces cotisations ne permettent pas d'obtenir des points de retraite complémentaire et sont donc versées à fonds perdus pour le salarié. Rappelons que l'AGIRC-ARRCO autorisent à compter du 1er janvier 2009 le cumul «intégral» emploi-retraite sans condition de ressources et sans suspension du versement des allocations de retraite complémentaire si l'assuré a obtenu toutes ses retraites personnelles obligatoires de base et complémentaire et est âgé d'au moins 65 ans ou a entre 60 et 65 ans et justifie d'une carrière complète qui lui permet d'obtenir une retraite de base à taux plein. Si ces conditions ne sont pas réunies, le cumul dit «encadré» demeure possible. Les limites antérieures ne doivent alors pas être franchies: 160% du SMIC ou le dernier salaire normal d'activité ou le salaire moyen des 10
- Cotisations AGFF, APEC et CET : les parts patronale et salariale des cotisations sont dues.
- Cotisations assurance chômage : seules les rémunérations des salariés de 65 ans et + sont exclues de l'assiette des contributions assurance chômage employeurs et salariés. Cette règle vaut pour tous les salariés de 65 ans et plus, qu'il y ait cumul ou pas. Toutes les autres cotisations sociales sont dues.

**A lire :** [Circulaire AGIRC-ARRCO 2009-7 du 26 mars 2009 sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4408](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4408)

### Travailleurs Handicapés: décompte des bénéficiaires

Un décret du 9 juin 2009 vient préciser les modalités de décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de TH : à compter du 01/01/09 (déclaration d'emploi TH à établir en février 2010), pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail ; les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à 1/2 de la durée légale ou conventionnelle étant pris en compte dans la limite d'1 unité. Le décret précise que les bénéficiaires dont la durée du travail est inférieure à 1/2 de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour 1/2 unité, multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année. Depuis 1er janvier 2009, les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des bénéficiaires en stage dans la limite de 2% de l'effectif. Sont pris en compte les stages d'une durée de 40H minimum entrant dans l'une des catégories suivantes : stage relevant de la formation professionnelle pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement, stage organisé par l'Agefiph, prescrit par Pôle emploi, à l'initiative d'un établissement scolaire ou stage étudiant en entreprise.

**A lire :** [Décret n°2009-641 du 9 juin 2009 sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4405](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=4405)

## Travailleurs Handicapés : une politique d'insertion négociée

Un accord collectif agréé par la DDTEFP est un moyen privilégié pour mettre en œuvre une politique d'emploi des personnes handicapées. Les accords collectifs visant à développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire sont une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article L5212-8 et suivants du code du travail). Ils permettent en effet la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFPIH, d'actions conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. De tels accords permettent par ailleurs de faire de l'emploi des travailleurs handicapés un sujet de dialogue social. La circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009, qui donne aux DDTEFP les instructions pour aider les entreprises à construire un tel accord, constitue également un excellent support technique pour les entreprises, établissements, groupes ou branches qui envisagent la négociation d'un accord collectif sur ce sujet.

**A lire :** *Circulaire du 27 mai 2009 sur <http://www.upe13.com/docViewer.aspx?id=4377>*

## EN COURS

### Assouplissement des conditions d'emploi : projet adopté à l'Assemblée

L'Assemblée Nationale a adopté le 9 juin la proposition de loi pour "faciliter le maintien et la création d'emplois":

- **Assouplissement du recours au prêt de main d'œuvre :** la proposition de loi assouplit la notion de « prêt de main d'œuvre à but non lucratif » en indiquant que l'opération de prêt n'aurait pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse n'en tirerait pas de bénéfice.
- **Gratification des stagiaires :** le projet propose de réduire à 2 mois consécutifs (au lieu de 3 actuellement) la durée minimum du stage permettant à un stagiaire de bénéficier d'une gratification.
- **Télétravail :** la proposition de loi introduit dans le code du travail des dispositions relatives au télétravail qui encadre cette pratique de travail à distance, ses conditions d'accès et les statuts des salariés qui acceptent de s'y soumettre.
- **Soutien aux seniors en activité :** le projet prévoit d'accorder une allocation équivalente retraitée aux demandeurs d'emploi qui justifieraient, entre le 01/01/09 et le 31/12/09.
- **Temps partiel :** le projet propose d'assouplir les conditions d'augmentation temporaire du temps de travail des salariés à temps partiel.

**A lire :** *La proposition de loi sur <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/ta/ta0298.pdf>*

### Gestion sociale de la crise économique : des mesures urgentes

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 10 et 24 juin pour traiter des mesures sociales d'urgence pour répondre à la crise. Ils ont convenus de rechercher des points d'accord, avant le 15 juillet 2009, sur les mesures les plus urgentes en faveur de l'emploi sur les grands thèmes suivants :

- Maintien du lien contractuel (adaptation du dispositif de chômage partiel, assouplissement et sécurisation des conditions de recours au prêt de main d'œuvre, valorisation de l'action des groupements d'employeurs, mesure visant à sécuriser et faciliter la mobilité professionnelle),
- Situation des catégories de salariés les plus fragilisées par la crise (jeunes, seniors, salariés en fin de droit).

La prochaine réunion fixée au 8 juillet 2009 portera prioritairement sur ces questions. Les autres mesures seront examinées ultérieurement. Elles porteront sur les points suivants : sécurisation des parcours professionnels et anticipation de la sortie de crise.

### La négociation sur la médecine du travail progresse

La septième séance de négociation est programmée le 6 juillet. Un nouveau projet d'accord sur la modernisation de la médecine du travail a été envoyé, le 1er juillet, par le patronat aux organisations syndicales, en vue de la réunion de négociation qui devait se dérouler ce 6 juillet. Les avancées auxquelles étaient parvenus les partenaires sociaux sur le sujet de la gouvernance des services de santé au travail (SST), lors de leur précédente rencontre du 9 juin, ont été intégrées à ce texte.

- Au niveau national, serait mise en place une commission paritaire dédiée aux SST.
- Au niveau régional, les syndicats ont affirmé la nécessité de regrouper les SST au sein d'une instance de pilotage.
- Au niveau local, le patronat propose une nouvelle composition du conseil d'administration des SST. Il se diviserait en trois collèges (employeurs, entreprises adhérentes et organisations syndicales).

Par ailleurs, le paragraphe consacré à la visite de pré-reprise devant prévenir la désinsertion professionnelle a été considérablement étoffé. Concernant le financement de la médecine du travail, le MEDEF a seulement précisé dans le projet d'accord que « les modalités de recouvrement des cotisations par les services de santé au travail restent inchangées ». En effet, le Medef ne souhaite pas que la collecte des cotisations soit confiée à l'URSSAF.

## A SAVOIR

### Titre      Emploi      Service Entreprise : un outil simple et gratuit

Ce dispositif facultatif permet de simplifier les formalités d'embauche et la gestion administrative des contrats de travail :

- Aux entreprises d'au plus 9 salariés (personnes physiques) de gérer l'ensemble de leurs salariés, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...) ;
- Aux entreprises de plus de 9 salariés de gérer leurs seuls occasionnels. La notion d'occasionnel correspond à un salarié, en CDI ou en CDD, effectuant au plus 700 heures ou 100 jours, consécutifs ou non, par année civile. Sont exclues de ce dispositif : les entreprises de plus de 250 salariés), les groupements d'employeurs et les entreprises situées dans les Dom-Tom ou relevant du régime agricole ou de régimes spéciaux (EDF, GDF, les mines...).

**A lire :** *le site du TESE sur*

<http://www.letese.urssaf.fr/cepweb/home.jsp>

## JURISPRUDENCE

### Port d'un uniforme

Le port d'un uniforme ne peut être imposé aux salariés que pour des impératifs d'hygiène et de sécurité ou de contact avec la clientèle. L'obligation de porter un uniforme au travail ne peut être imposée aux salariés affectés à des postes sans contact avec la clientèle décide la Cour de Cassation, dans un arrêt du 3/06/09. Cette décision vient ainsi confirmer le principe selon lequel le port d'une tenue vestimentaire peut être exigé seulement s'il est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché. Dans l'arrêt du 3/06/09, la Cour de Cassation apporte un nouveau critère conditionnant la légitimité de l'obligation de porter un uniforme : celui du contact clientèle.

**A lire :** *Cour de cass. ch. soc. 3 juin 2009 sur <http://extranet.upe13.com/info/docs/4401.rtf>*

### Frais professionnels :

Un salarié a 5 ans pour produire les justificatifs de ses frais. Par note de service en date du 24 mars 2000, l'employeur avait fixé à 1 mois le délai pour produire les justificatifs de frais. Le salarié n'avait pas respecté ce délai et reconnaissait que ce n'était que par courrier du 12/02/04 qu'il lui avait adressé les justificatifs afférents aux frais engagés pour 2001 et la janvier à juillet 2002. La Cour d'Appel donne droit à la demande du salarié sans prendre en considération la note du 24 mars susvisée. Que dit la Haute Cour ? Le salarié ayant produit sa demande dans le délai de la prescription quinquennale, l'argument invoqué par l'entreprise à savoir "le non respect du délai de production d'un mois", doit être écarté. Que c'est à bon droit que la cour d'appel a écarté l'argument tiré du non-respect par le salarié du délai de production d'un mois fixé par la note de service de l'employeur. Que par ce motif substitué à ceux critiqués, la décision déférée se trouve légalement justifiée ; que le moyen ne peut être accueilli.

**A lire :** *Cour de cass. ch. soc. 20 mai 2009 sur <http://www.upe13.com/docViewer.aspx?id=4299>*