



# Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

Mai 2011

## Aides à l'embauche

### Coup de pouce pour l'emploi des jeunes ...

Depuis le 1er mars 2011, **pour toute embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les entreprises de moins de 250 salariés** (à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés, qui bénéficient déjà d'une exonération totale des cotisations patronales) **bénéficient d'une aide financière de l'Etat.**

L'embauche doit concerner un alternant supplémentaire, c'est-à-dire une augmentation de l'effectif annuel moyen calculé sur les 12 derniers mois (mois de l'embauche compris) par rapport à l'effectif annuel moyen calculé au 28 février 2011.

Conditions pour en bénéficier

Le titulaire du contrat ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant le début du contrat.

Ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois qui précèdent.

Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement, sécurité sociale et assurance chômage.

**Le montant de l'aide correspond à une compensation des cotisations patronales restant dues pour une durée de 12 mois.** Cela équivaut à une aide au moins égale à 300 € et au plus à 950 € sur 12 mois.

**Pour un contrat de professionnalisation, le montant de l'aide équivaut à une aide au moins égale à 1 000 € et au plus à 1 800 € sur 12 mois.** Le montant de l'aide varie en fonction du niveau de rémunération des contrats.

Source : Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 : JO, 17 mai

**Pour toute information complémentaire, et modalités pratiques, contactez le service enregistrement apprentissage de votre CCI.**

### ... et pour les seniors !

Depuis le 1er mars 2011, **pour toute embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, en contrat de professionnalisation, l'État verse aux entreprises une aide financière de 2 000 €.** Cette aide est cumulable avec les autres aides à l'emploi et concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille. L'âge du titulaire du contrat est apprécié au jour de la signature du contrat.

Conditions pour en bénéficier :

Le titulaire du contrat ne doit pas avoir fait partie de l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant le début du contrat.

Ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois qui précèdent.

Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement, sécurité sociale et assurance chômage.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé en proportion du temps de travail effectif. Les contrats de professionnalisation sont éligibles à l'aide après la période d'essai.

Cette aide est cumulable avec l'aide versée par Pôle Emploi pour les contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (2 000€ sur 10 mois) ainsi qu'avec les exonérations de charges patronales dont bénéficient déjà les contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

*Source : Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 : JO, 17 mai*

*Pour toute information complémentaire, et modalités pratiques, contactez le service enregistrement apprentissage de votre CCI.*

## Contrats de professionnalisation

### L'enregistrement fait place à un simple dépôt

Jusqu'à présent, pour être valable, le contrat de professionnalisation devait faire l'objet d'un enregistrement auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Le décret du 17 mai substitue à cette obligation d'enregistrement une simple procédure de dépôt.

Sans changement, **l'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation, au plus tard dans les 5 jours suivant le début de celui-ci, à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation.**

Nouveauté : le contrat doit dorénavant être accompagné du document annexé "précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation". **L'OPCA doit se prononcer dans un délai de 20 jours, et non plus d'un mois, sur la prise en charge financière.** C'est également à lui qu'incombe désormais la charge de **vérifier notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle.** Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat auprès de la Direccte "sous une forme dématérialisée".

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision "motivée" à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans le délai imparti, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats de professionnalisation déposés auprès des OPCA à compter du 20 mai 2011.

*Source : Code du Travail, articles D. 6325-1 et suivants, modifiés par Décret n° 2011-535 du 17 mai 2011 : JO, 19 mai*

## Convention de Reclassement Personnalisé

### La CRP est prolongée jusqu'au 31 juillet 2011

Le 29 avril, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la convention de reclassement personnalisé (CRP) jusqu'au 31 juillet prochain en signant un accord national interprofessionnel.

Le gouvernement souhaite fusionner le dispositif de la CRP et du CTP (contrat de transition professionnelle).

La question du financement de cette mesure, qui retarde la conclusion d'un accord, explique cette prorogation.

## Inaptitude du salarié en CDD

### Nouveau cas de rupture anticipée

L'inaptitude constatée par le médecin du travail est désormais un cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Depuis le 19 mai 2011, il est possible de rompre un contrat à durée déterminée (CDD) en raison de l'inaptitude du salarié, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non. Cette mesure est issue de la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de « simplification et d'amélioration de la qualité du droit », publiée au Journal officiel le 18 mai. Elle s'applique aux salariés dont l'inaptitude a été constatée par le médecin du travail à compter du 19 mai 2011.

Jusqu'à maintenant, il n'existait aucune disposition autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée lorsque l'inaptitude du salarié n'avait pas d'origine professionnelle. Le salarié devait donc être maintenu dans l'effectif de l'entreprise mais, ne pouvant travailler, il n'avait pas droit à sa rémunération.

Lorsque l'inaptitude avait pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne pouvait pas de lui-même rompre le contrat à durée déterminée mais pouvait demander au juge la résiliation judiciaire. Cette procédure était lourde et peu adaptée à la durée relativement courte des contrats.

C'est pourquoi, il est apparu nécessaire d'introduire une disposition permettant à l'employeur, sans recours systématique au juge, de rompre le contrat à durée déterminée pour inaptitude.

### Procédure applicable en cas d'inaptitude du salarié

La procédure applicable en cas d'inaptitude d'un salarié en CDD est identique à celle d'un salarié en contrat à durée indéterminée, hormis, bien entendu, ce qui touche le mode de rupture du contrat : licenciement en cas de CDI et rupture anticipée en cas de CDD.

### Indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude

Le montant de l'indemnité de rupture est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 1226-4-3). Il est doublé en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, comme c'est le cas pour la rupture du contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1226-20).

*Loi. n°2011-525 du 17 mai 2011 : JO, 18 mai 2011*

## Droit Individuel à la Formation

### Utilisation du Dif en cas de licenciement pour faute grave

Le salarié démissionnant ou quittant l'entreprise suite à un licenciement pour un motif autre que la faute lourde a la possibilité d'utiliser les droits qu'il a acquis au titre du DIF pour suivre une action de formation financée par son ancien employeur. Une seule condition étant requise : en faire la demande à ce dernier avant la fin du préavis. Le salarié peut ainsi suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. **Or cette condition pose des difficultés pratiques s'agissant des salariés licenciés pour faute grave qui sont, en effet, dans l'impossibilité de formuler leur demande pendant le préavis puisqu'ils doivent quitter l'entreprise sans en effectuer.**

Toutefois, dans une réponse ministérielle datée du 1er février 2011, **le gouvernement suggère aux employeurs de faire droit à leur demande dès lors qu'elle est formulée pendant une période équivalente à celle du préavis qu'ils auraient dû effectuer s'ils n'avaient pas été licenciés pour faute grave.**

Pour financer l'action de formation, l'employeur doit verser une somme correspondant au nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées par le salarié multiplié par une somme forfaitaire en principe fixée à 9,15 €/h.

*Source : Réponse ministérielle n° 68695 JOAN, 1er février 2011, p .1068*

## Jurisprudence

### Ne pas informer l'employeur de la prolongation de son arrêt de travail peut coûter cher

Le salarié qui ne reprend pas son poste au terme de son arrêt de travail, sans justifier de la raison de son absence, et qui attend un mois pour répondre à la demande d'explication de son employeur commet une faute grave. C'est ce que vient de décider la Cour de cassation.

Attention toutefois : le fait que le salarié n'informe pas l'employeur de la prolongation de son arrêt de travail ne constitue pas toujours un motif légitime de licenciement (Cass. soc., 17 mars 2010 n° 08-43.414 ; 13 juill. 2004, n° 02-42.541). La jurisprudence est fluctuante sur ce point.

*Source : Cour de Cassation Sociale, 6 avril. 2011, n° 10-10.479*

### Quand le CHSCT peut faire appel à un expert

Conformément à l'article L. 4612 du Code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Tel n'est pas le cas de l'implantation d'un logiciel informatique qui n'est qu'une version améliorée d'un logiciel déjà en application dans les unités d'intervention et qui ne demandait qu'un apprentissage limité pour s'en servir.

*Source : Cour de Cassation Sociale, 4 mai 2011, n° 09-67.476*

## Représentativité syndicale : période transitoire

La carence des organisations syndicales lors du premier tour des élections professionnelles ne permet pas de mettre fin à la période transitoire prévue par la loi du 20 août 2008.

Cette période transitoire permettant aux organisations syndicales de conserver leur représentativité, prend fin avec les "résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure" à la date de publication de la loi, soit à compter du 22 août 2008.

Mais en cas de carence des organisations syndicales lors du premier tour, peut-on considérer que la période transitoire a pris fin ?

Confirmant la position qu'elle avait adoptée dans une précédente affaire, la Cour de cassation répond par la négative. **Les élections ayant donné lieu à un procès-verbal de carence ne permettent pas d'évaluer l'audience syndicale, et ne mettent pas fin à la période transitoire.**

Source : Cour de Cassation Sociale, 5 avril. 2011, n° 10-60.276

### Printemps de l'emploi

Dans le cadre des actions partenariales menées par la Maison Commune Emploi-Formation, la Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale de l'Ariège a été désignée, comme l'an passé, comme chef de file pour l'organisation du « Printemps de l'Emploi » 2011.

Ce dernier se déroulera en fait **le 21 juin prochain (jour de l'été) à l'Espace Olivier Carol à Foix de 9 à 16h.**

Son objectif est de rassembler les entreprises ayant des projets de recrutement et les demandeurs d'emploi ou salariés à la recherche de nouvelles opportunités.

Ce salon permet aux différents visiteurs d'entrer en contact avec des chefs d'entreprises, en quête de nouveaux collaborateurs, ainsi que de rencontrer des organismes de formation mais aussi des institutions liées à l'emploi et au développement économique, par ailleurs partenaires de cette manifestation comme l'UT de la DIRECCTE, Pôle-Emploi, l'UPAP, la Chambre de Métiers de l'Ariège, la Chambre d'Agriculture ...

Pour plus d'informations, nous contacter :

**Lise Theil**  
Chargée de Mission Emploi RH  
Chambre de Commerce et d'Industrie  
Territoriale de l'Ariège  
05.61.02.03.44  
[l.theil@ariego.cci.fr](mailto:l.theil@ariego.cci.fr)



Chambre de Commerce et  
d'Industrie de l'Ariège  
[www.ariego.cci.fr](http://www.ariego.cci.fr)

Pour plus d'informations, nous contacter :