# Actualité Juridique et Sociale :

## Missions Emploi Ressources Humaines CCIT de l'Ariège

**Septembre 2011**

### Développement de l'alternance

**La loi du 28 juillet favorise le développement de l'alternance par différentes dispositions.**

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3ème) ou avoir suivi un cursus DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance).

- Dans le cas d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat et définit les modalités d'exécution.

- Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage. La formation du jeune se répartit entre l'entreprise dans le cadre de missions de travail temporaire et le CFA. La durée minimale de chaque mission de travail temporaire est de 6 mois. La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.

- Afin de favoriser l'entrée des jeunes en apprentissage, la loi élargit le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi aux futurs apprentis et au CFA. La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences professionnelles requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par accord de branche ou par décision de l'OPCA.

  A l'issue de cette formation, les bénéficiaires peuvent conclure un CDI, un contrat de professionnalisation, un contrat d'apprentissage ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois. La formation est financée par l'OPCA compétent, Pôle Emploi et le fonds de sécurisation des parcours professionnels. Ces formations peuvent être dispensées par les CFA pour les jeunes de moins de 26 ans.

- Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :
  - si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification préparée souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire
  - ou s'il n'a pu obtenir la qualification pour échec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation.

*Loi 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels*

## Taxe d'apprentissage

**Contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus**

La loi du 24 novembre 2009 prévoyait que les entreprises de 250 salariés et plus, dont le quota de jeunes en alternance était inférieur à 3% de leur effectif annuel moyen étaient redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).
Ce quota comprend les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) et les jeunes bénéficiant d'une Convention Industrielle de formation par la Recherche (CIFRE).

La loi de finances rectificative pour 2011 relève ce quota et le fait passer de 3 à 4% de l'effectif annuel moyen.

A titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés en alternance est supérieur ou égal à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent, à compter de 2012 être exonérées de la CSA au titre de l'année considérée si elles remplissent les conditions suivantes :
- l'entreprise justifie d'une progression de l'effectif des salariés en alternance d'au moins 10% par rapport à l'année précédente,
- l'entreprise a connu une progression de l'effectif des salariés en alternance et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10% du nombre d'alternants et justifiant par rapport à l'année précédente, que la progression attendue est atteinte.

Le calcul de la contribution supplémentaire est modifié. Aujourd'hui calculée au taux fixe de 0.1% sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage, cette contribution est, à compter du 1er janvier 2012 modulable en fonction de l'écart entre la proportion d'alternants employés et le nouveau seuil.

*Loi n°2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011*
*Article 230H du code général des impôts.*

## Le contrat de sécurisation professionnelle

**Depuis le 1er septembre, les employeurs de moins de 1 000 salariés doivent proposer à leurs salariés menacés de licenciement économique un contrat de sécurisation professionnelle à la place de la convention de reclassement personnalisée.**

En cas de licenciement économique dans une entreprise de moins de 1 000 personnes, en cas de redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur doit désormais proposer aux salariés concernés d'intégrer le contrat de sécurisation professionnelle.

Ce dispositif remplace la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle applicable dans certains bassins d'emploi. Il a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.
Il s'applique aux procédures de licenciement économique engagées depuis le 1er septembre 2011.

En pratique, l'employeur doit proposer lors de l'entretien préalable de licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique (formulaires d'adhésion disponibles auprès de Pôle Emploi).
A défaut d'une telle proposition, le contrat de sécurisation professionnelle est proposé au salarié par Pôle Emploi lors de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. L'employeur est alors

redevable d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut si le salarié refuse le CSP, à 3 mois de salaire si le salarié accepte le CSP.

L'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle entraîne la rupture du contrat de travail. Le salarié bénéficie alors d'un accompagnement spécifique pendant 12 mois au maximum. Il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

L'employeur contribue au financement du CSP par :
- Un versement de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois de salaire,
- Un versement au titre des droits acquis au DIF.

*Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011*
*Loi 2011-893 du 28 juillet 2011*

## Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif

**La loi fixe un nouveau cadre juridique au prêt de main d'œuvre à but non lucratif.**

Le nouvel article 8241-1 du code du travail prévoit qu'un prêt de main d'œuvre ne pourra être qualifié de prêt de main d'œuvre à but lucratif lorsque l'entreprise mettant à disposition le salarié se limitera à refacturer à l'entreprise utilisatrice : les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.
La loi fixe un nouveau cadre juridique et précise que le prêt de main d'œuvre à but non lucratif requiert désormais :
- l'accord du salarié ;
- une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui précise la durée du prêt, l'identité et la qualification du salarié, ainsi que le mode de facturation ;
- un avenant au contrat de travail signé par le salarié.

Pendant le temps de la mise à disposition, le salarié a accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. Il continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et conserve le bénéfice des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Au terme de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans son entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

*Loi 2011-893 du 28 juillet 2011*

## La prime contre dividendes

**La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 crée la prime de partage des profits.**

**Entreprises assujetties :**
Les sociétés commerciales, dont le montant par part sociale ou par action des dividendes versés aux associés ou actionnaires est en augmentation par rapport aux deux années précédentes et qui emploient habituellement au moins 50 salariés, sont désormais tenues de verser une prime au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés.
De même, les sociétés appartenant à un groupe dès lors que l'entreprise dominante du groupe attribue des dividendes en hausse sont tenues de verser cette prime.
**Mise en place de la prime**
Cette prime est instituée par un accord : accord collectif, accord entre l'employeur et les organisations syndicales, accord conclu au sein du comité d'entreprise ou ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet proposé par l'employeur.
Cet accord doit intervenir dans les trois mois de la décision d'attribution des dividendes.
L'absence d'engagement des négociations est sanctionnée par un an d'emprisonnement et par 3.750 € d'amende

**Montant de la prime**
Le montant de la prime est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux. Elle ne doit en aucun cas se substituer à un élément de salaire existant.
L'employeur doit remettre à chaque salarié une note d'information indiquant le montant et la date de versement de la prime et éventuellement, son mode de calcul.
**Régime fiscal et social de la prime**
La prime est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 1200€. En revanche, elle est soumise à l'impôt sur le revenu.
**Entrée en vigueur**
Pour les entreprises ayant déjà distribué les dividendes au 28 juillet 2011, le délai de trois mois prévu pour la conclusion de l'accord court ainsi jusqu'au 31 octobre 2011.
Pour les autres, le délai de trois mois court à compter de la décision d'attribution des dividendes.

*Loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011*
*Circulaire du 29 juillet 2011*

## Jurisprudence

### Surcharge de travail : la faute inexcusable de l'employeur retenue

*Dans un arrêt du 30 juin dernier, la cour d'appel de Paris a retenu la faute inexcusable d'un employeur suite à l'accident cardiaque d'un salarié qui était en surcharge de travail depuis un certain temps.*

La cour déclare qu'un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences parfois dramatiques pour les salariés qui en sont victimes. Elle estime par ailleurs que "l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut être que générale et en conséquence ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié ».
Cette décision vient renforcer l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur et de prévention du stress.

*Cour d'appel de Paris. 30 juin 2011*

### L'appréciation de la gravité de la faute revient au juge.

Une salariée conteste la validité de son licenciement pour faute grave au motif que la procédure de licenciement a été engagée 3 semaines après les faits fautifs sans qu'aucune mise à pied conservatoire n'ait été prononcée à son encontre.
Les juges considèrent que ni l'absence de mise à pied ni le court délai qui sépare la connaissance par l'employeur des faits fautifs de la procédure de licenciement, ne sont de nature à retirer à la faute son caractère de gravité. Le licenciement est donc justifié.

*Cass. Soc, 6 juillet 2011, n° 08-45365*

### Accident du travail : point de départ de la protection contre le licenciement.

Une salariée victime sur son lieu de travail de graves troubles liés à un choc émotionnel a été placée en arrêt de travail. La CPAM a refusé de prendre en charge cet arrêt de travail et en a informé l'employeur. Suite au refus de prise en charge par la CPAM, l'employeur licencie la salariée pour motif économique.
La cour de cassation frappe de nullité ce licenciement. Selon la cour, il importe peu que le caractère professionnel de l'accident soit refusé par la CPAM au moment du licenciement. Ce qui importe, c'est que l'employeur ait connaissance de l'origine professionnelle de l'accident.
*« Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail s'appliquent dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de l'accident même s'il a été informé d'un refus de prise en charge par la CPAM. »*

*Cass. Soc, 29 juin 2011, n°10-11.699*

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@ariege.cci.fr