

► Modalités d'embauche

L'embauche doit intervenir :

- entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009 ;
- dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut pas s'agir d'un contrat aidé (secteur marchand ou non-marchand) ;
- sur un poste à temps plein ou sur un poste à temps partiel égal ou supérieur à un mi-temps.

► Versement de la prime

L'employeur adresse une demande de prime à « l'Agence de services et de paiement » (ASP), dans les quatre mois suivant la date de conclusion du contrat de travail. La liste des justificatifs à fournir est fixée par l'arrêté du 16 juin 2009 (JO 27 juin). D'un montant de 3 000 €, la prime est versée en deux fois :

- la première moitié dans le mois suivant la date de réception par l'ASP du dossier complet de demande ;
- la seconde moitié dans le mois suivant la réception par l'ASP des justificatifs précités, dès lors que le contrat de travail du jeune aura été maintenu pendant au minimum six mois.

■ Droit du travail au Quotidien,
110-140

■ La Paye au Quotidien,
225-5

Contrat de professionnalisation : aide à l'embauche

Une prime de 1 000 ou 2 000 € peut être accordée à l'employeur qui embauche un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation avant le 1^{er} juillet 2010.

(D. n° 2009-694, 15 juin 2009, JO 16 juin)

Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État pour les embauches :

- réalisées **entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010** ;
- au moyen d'un contrat de professionnalisation dont la durée effective est supérieure à un mois ;
- de jeunes âgés de moins de 26 ans au jour de la signature du contrat.

REMARQUE

La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009, en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvre droit à cette aide.

► Conditions tenant à l'entreprise

Pour pouvoir bénéficier de l'aide :

- l'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- l'entreprise ne peut avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié postérieurement au 24 avril 2009 ;

– l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

► Montant de l'aide

La prime est de 1 000 €. Elle est de 2 000 € si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI (CAP, BEP...). Pour les salariés à temps partiel, ce montant est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

La moitié de l'aide est accordée à l'issue du deuxième mois d'exécution du contrat. Le solde est versé à l'issue du sixième mois.

La demande doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi dans un délai de trois mois après l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DDTEFP compétente. Pour donner lieu à paiement, la demande doit être adressée au plus tard le 31 août 2010 ; en ce qui concerne le versement du solde de l'aide, la demande doit lui parvenir avant le 31 décembre 2010. L'aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'emploi dans les hôtels, cafés, restaurants (*L. n° 2004-804, 9 août 2004, art. 10, JO 11 août*) ; elle est subordonnée au respect des « aides de minimis ».

■ Droit du travail au Quotidien,
110-65

■ La Paye au Quotidien,
215-10

Emploi des seniors : obligation de négocier avant le 1^{er} janvier 2010

Au 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés devront être dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, sous peine d'une sanction financière spécifique. Les décrets permettant l'entrée en vigueur de cette nouvelle obligation ont été publiés au Journal officiel.

(*L. n° 2008-1330, 17 déc. 2008, art. 87, JO 18 déc.* ;
D. n° 2009-560 et 2009-564, 20 mai 2009, JO 21 mai)

► Entreprises concernées

Sont concernées :

- les entreprises employant au moins 50 salariés, y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial ou employant du personnel dans les conditions de droit privé (*C. trav., art. L. 2211-1 et L. 2233-1*) ;
- les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à un groupe dont l'effectif atteint ce seuil (*CSS, art. L. 138-28*).



Les effectifs sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions de droit commun des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et, pour les entreprises de travail temporaire, de l'article L. 1251-54 du Code du travail (CSS, art. D. 138-25). Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions précitées, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

► Obligation de négocier

Les entreprises concernées doivent être couvertes, **au 1^{er} janvier 2010** :

- par un **accord collectif** d'entreprise ou par un accord de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés. Cet accord est conclu pour une durée maximale de trois ans et suit le régime des accords collectifs (CSS, art. L. 138-25) ;
- en l'absence de l'un ou l'autre de ces accords, par un **plan d'action** établi au niveau de l'entreprise ou du groupe, qu'elles auront élaboré après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions qu'un accord collectif (C. trav., art. L. 2231-6 ; CSS, art. L. 138-26).

Par exception, les entreprises dont l'effectif (calculé selon les modalités précitées) comprend **au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés** ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, ne sont pas tenues par l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action lorsqu'elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** sur l'emploi des salariés âgés (négociation rendue obligatoire par l'article L. 2241-4 du Code du travail). Cet accord doit néanmoins comporter les mêmes engagements que ceux rendus obligatoires pour les accords d'entreprise ou de groupe et les plans d'action (CSS, art. L. 138-25 ; voir ci-après) et avoir reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'Emploi. Cet avis est opposable aux organismes de recouvrement qui ne pourront donc pas réclamer le versement de la pénalité aux entreprises concernées (CSS, art. L. 138-26).

► Contenu de l'accord collectif ou du plan d'action

L'accord d'entreprise, de groupe (ou de branche étendu pour le cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés), ainsi que le plan d'action comportent (CSS, art. L. 138-25) :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi concernant les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- un objectif chiffré de recrutement concernant les salariés âgés de 50 ans et plus ;

- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi cette liste : 1° Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, 2° Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, 3° Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, 4° Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, 5° Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, 6° Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (CSS, art. R. 138-26). Chaque domaine d'action retenu doit comporter des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs (CSS, art. R. 138-27) ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation des objectifs chiffrés.

Certaines particularités sont à signaler selon le support choisi :

- à défaut d'accord collectif, **le plan d'action** doit prévoir, pour chaque domaine d'action retenu, les modalités de communication annuelle des indicateurs et de l'évolution de leurs résultats, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Cette information suit les conditions fixées pour la communication du rapport annuel d'ensemble (entreprises de 300 salariés et plus : C. trav., art. L. 2323-56) ou du rapport annuel unique (entreprises de moins de 300 salariés : C. trav., art. L. 2323-47) ;
- **l'accord de branche** doit prévoir que ces indicateurs et l'évolution de leurs résultats figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail ;
- **les accords d'entreprise ou de groupe** déterminent librement leurs modalités de suivi (CSS, art. R. 138-28).

► Pénalité

Les entreprises qui n'auront pas rempli leur obligation de négocier au 1^{er} janvier 2010 seront redevables d'une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés pour chaque mois entier au titre duquel l'entreprise ne sera pas couverte par un accord ou un plan d'action (CSS, art. L. 138-24 ; CSS, art. R. 138-29).



REMARQUE

Pour les établissements publics, l'assiette de la pénalité correspond aux rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés pris en compte pour la détermination de l'effectif de 50 ou 300 salariés.

► Validation par l'administration

Une procédure spécifique a été introduite afin de permettre aux entreprises d'interroger l'administration (le préfet de région) sur leur situation au regard de l'obligation nouvelle de négocier et tout particulièrement sur la conformité de leur accord ou plan d'action (CSS, art. L. 138-27 ; CSS, art. R. 138-31). La décision administrative sera alors opposable aux organismes de recouvrement pendant toute la durée de validité de l'accord ou du plan.

La demande est adressée au préfet par tout moyen permettant d'établir sa date certaine et doit comporter les éléments d'identification de l'entreprise (dont le numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et s'il y a lieu de ses établissements, ainsi que l'identifiant de convention collective), et tout élément de nature à lui permettre d'apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites, notamment les données sociales de l'entreprise ainsi que l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou le plan d'action par lequel elle estime être couverte (CSS, art. R. 138-31). La demande est réputée complète si, dans les 30 jours de sa réception, le préfet n'a pas fait connaître la liste des autres pièces ou informations à fournir. Il a trois mois, à compter de cette date pour notifier sa réponse à l'entreprise, son silence valant décision de conformité. Il en adresse une copie à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse compétent.

Droit du travail
au Quotidien,
205-65

L'Employeur et les
représentants du personnel
au Quotidien, 160-5, 185-35

Simplification du droit : de nouvelles mesures

Une nouvelle loi dite de « simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures » est entrée en vigueur le 14 mai dernier. Plusieurs dispositions concernent le droit du travail.

(L. n° 2009-526, 12 mai 2009, JO 13 mai)

► Bulletin de paye électronique

Lors de chaque versement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye soit en main propre soit par voie postale. Il existe désormais une troisième possibilité, le bulletin de paye électronique, sous réserve que :

- le salarié concerné donne son accord ;
- la remise s'effectue dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données (le format utilisé devra être non modifiable).

Comme pour la version papier, l'employeur doit conserver les bulletins de paye électroniques pendant cinq ans (C. trav., art. L. 3243-2 ; C. trav., art. L. 3243-4 ; article 26 de la loi). Il ressort des débats parlementaires que la sécurité de la conservation incombant à l'entreprise, celle-ci devra se doter d'un « coffre-fort électronique », c'est-à-dire d'un logiciel sécurisé permettant d'assurer cette conservation.

► Validité des accords collectifs en l'absence d'audience syndicale mesurable

Les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement (signature par des syndicats représentatifs ayant obtenu 30 % des suffrages expri-

més au 1^{er} tour et non-opposition d'organisations ayant recueilli au moins 50 % de ces suffrages) sont entrées en vigueur dans toutes les entreprises dès le 1^{er} janvier 2009, même si les nouvelles règles de représentativité n'ont pas pu encore trouver à s'appliquer en l'absence de renouvellement des institutions représentatives du personnel (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, fiche n° 5). Par conséquent, si des élections professionnelles n'ont pas eu lieu depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, il faudra reprendre les résultats des élections passées (1^{er} tour uniquement, quorum atteint ou non) pour déterminer les syndicats remplissant les nouvelles conditions de majorité.

Deux situations de blocage sont alors susceptibles de se présenter :

- aucun candidat ne s'était présenté au 1^{er} tour (carence) ;
- le quorum n'ayant pas été atteint, aucun dépouillement n'a été réalisé à l'époque.

La mesure de l'audience et de la représentativité des syndicats est alors matériellement impossible et aucun accord (sauf unanime) ne peut donc être signé par les délégués syndicaux en place, ceci jusqu'aux prochaines élections ; l'approbation par les salariés, autorisée par la législation antérieure, n'a pas été reprise dans le nouveau droit de la négociation collective.

La loi de simplification règle ce problème en réintroduisant temporairement et dans ces deux cas de figure, le principe d'une **approbation de l'accord par les salariés, à la majorité des suffrages exprimés**. Celui-ci s'appliquera jusqu'aux 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 au 21 août 2008 (L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 12, II ; article 42 de la loi du 12 mai 2009).

► Rapports remis au comité d'entreprise

Le rapport sur la situation de l'entreprise (évolution de l'emploi et des qualifications, etc.) que l'employeur doit remettre chaque année au comité d'entreprise lors de la réunion de présentation du rapport annuel d'ensemble sur la situation économique (dans les entreprises de 300 salariés et plus) n'a plus à être transmis d'office à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Idem pour l'avis du comité portant sur ce rapport. Depuis le 14 mai 2009, le rapport ainsi que le procès-verbal de la réunion doivent simplement être « **tenus à la disposition** » de l'inspecteur du travail, toujours dans un délai de 15 jours à l'issue de la réunion (C. trav., art. L. 2323-56 ; article 27 de la loi).

La même règle s'applique également au rapport annuel unique remis au comité dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il suffit donc de le tenir à la disposition de l'inspecteur, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion (C. trav., art. L. 2323-47 ; article 27 de la loi).

