

Les nouveautés à connaître

Le droit du travail doit faire face à un quotidien : s'adapter au contexte économique et social de plus en plus mouvant. Les règles évoluent constamment. Pour gérer au mieux leurs relations avec leurs salariés, il est essentiel pour les chefs d'entreprises de s'informer des dernières évolutions en la matière. >>





© Mestellic

RUPTURE CONVENTIONNELLE Une avancée en matière de droit du travail

Se séparer à l'amiable

Pour rompre un contrat de travail, il n'y avait jusqu'alors que deux alternatives : soit le licenciement, soit la démission. Depuis l'été 2008, un autre mode de rupture de contrat a fait son entrée dans le Code du travail : la rupture conventionnelle homologuée. Nouveauté : elle repose sur la volonté commune de l'employeur et du salarié de résilier un contrat de travail. Ce mode de séparation à l'amiable séduit : 67 000 procédures homologuées depuis sa mise en œuvre entre août 2008 et mars 2009. Dans le Bas-Rhin, la tendance est similaire. Selon la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, d'août 2008 à fin mai 2009, plus de 2 000 demandes d'homologation ont été enregistrées. Ni démission, ni licenciement, la rupture convention-

nelle « s'apparente au divorce par consentement mutuel. C'est un vrai progrès. Elle permet de dédramatiser la séparation », se plaît à dire Maître Dany Kretz, avocat strasbourgeois spécialisé en droit social.

CONTRÔLE PAR LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL

Dès lors que le salarié et son employeur conviennent d'une séparation, la procédure peut s'enclencher : entretien préalable, signature d'une convention. Une fois cette étape franchie, « chacune des parties dispose de deux semaines pour se rétracter », explique Maître Kretz. Mais pour être valable, cette rupture doit être aussi homologuée par le Directeur départemental du travail dans un délai de quinze jours ouvrables. Le contrôle de l'administration vise à s'assurer « du respect

des conditions prévues, de la liberté de consentement des parties et de la date de rupture », précise Dany Kretz. Une indemnité sera alors versée au salarié, elle ne doit pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Soit un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. Dans le Bas-Rhin, de janvier à fin mai 2009, sur les 1 290 demandes d'homologation, seules 97 ont été rejetées par la Direction du Travail. La rupture conventionnelle du contrat de travail ne concerne que le contrat à durée indéterminée. Au chapitre des avantages de cette nouvelle disposition, la possibilité pour le salarié de bénéficier de l'assurance chômage et pour l'employeur « la rapidité et l'absence de *con its*. » Maître Kretz poursuit que pour l'employeur toutefois, « il demeure une insécurité juridique relative, dans

la mesure où le salarié a douze mois pour contester la décision et saisir le conseil de prud'hommes. » Pour l'heure, très peu de démarches de ce type ont été engagées.

ATTENTION AUX DÉRIVES

En ces temps de crise, l'une des questions majeures porte sur le risque de multiplication des ruptures conventionnelles pour éviter un plan social. « La rupture conventionnelle ne doit pas servir à contourner les dispositions légales, à se substituer par exemple à un licenciement pour faute ou à un licenciement collectif pour cause économique. » En un mot, ne pas s'éloigner de l'esprit de la loi.

Retrouvez la note sur la rupture conventionnelle homologuée sur le site www.alsaeco.com

CONTACT CCI Service juridique
03 88 75 25 24
juridique@strasbourg.cci.fr

>> AUTRES CHANGEMENTS

Prise en charge obligatoire, par l'employeur, des frais de transport publics de ses salariés

Tous les employeurs sont désormais tenus de rembourser à leurs salariés 50 % du prix de l'abonnement aux transports publics dès lors que le salarié les utilise pour son trajet domicile-travail (dans le délai le plus court). Les transports en commun qui sont visés sont les transports « classiques » (le bus, le métro, le train, etc.) mais également nouveauté, le service public de location de vélos du type « vélib' ».

Le salarié doit remettre ou présenter à son employeur les titres de transport achetés (et qui permettent d'identifier le titulaire). Les employeurs doivent procéder au remboursement dans les meilleurs délais, au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel le titre a été validé. Pour les abonnements annuels, le remboursement est réparti sur 12 mois.



DÉVELOPPEMENT DURABLE Inciter les salariés à abandonner la voiture

Dans le cas d'un abonnement à un service public de location de vélos, s'il n'est pas possible d'obtenir un titre permettant d'identifier le titulaire, une attestation sur l'honneur suffira (attestation sur l'honneur également suffisante pour les travailleurs intérimaires).

Un accord collectif peut pré-

voir d'autres modalités de preuve ou de remboursement mais pas des délais plus longs.

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle si cette dernière lui est inférieure, bénéficieront

d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet, sans prorata (article R 3261-9 du Code du travail).

Dès lors qu'un salarié accomplit deux mi-temps chez deux employeurs différents, chaque employeur est tenu de lui rembourser 50 % de ses titres d'abonnement. L'employeur ne peut pas se soustraire à son obligation au motif que cette prise en charge a déjà été assumée par un autre employeur. Il ne peut pas non plus minorer la quote-part de la somme qu'il est tenu de rembourser au salarié.

Les sommes versées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales.

La prise en charge doit apparaître sur le bulletin de paie. L'absence de mention sur le bulletin de paie pourra faire l'objet de sanctions (amende de la 4^e classe).

>> MAIS AUSSI

Le nouveau CDD à objet défini

Ce CDD (contrat à durée déterminée) concerne l'embauche de cadres et d'ingénieurs pour un objet défini. Pour pouvoir être utilisé, ce nouveau contrat devra au préalable avoir fait l'objet d'un accord collectif ou à défaut d'un accord d'entreprise. La durée sera comprise entre 18 et 36 mois maximum mais le renouvellement ne sera pas possible.

Ce contrat prendra fin (hors les cas classiques de rupture anticipée de CDD) soit à la réalisation de l'objet défini, soit si l'employeur ou le salarié souhaite y mettre fin pour des motifs réels et sérieux au bout de 18 ou 24 mois.

Pour en savoir plus, lire notre note « Rupture anticipée du contrat à durée déterminée » sur le site www.alsaeco.com

La nouvelle définition de la période d'essai

La période d'essai est à présent définie comme étant « la période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

Cette période et son renouvellement doivent être prévus au contrat de travail.

Les durées de la période d'essai ont été modifiées et se déclinent aujourd'hui en fonction de trois catégories différentes :

- ouvriers employés
- agents de maîtrise et techniciens
- cadres

Pour en savoir plus, lire notre note « La période d'essai » sur le site www.alsaeco.com

Plan d'urgence : pour l'embauche des jeunes

La difficulté de trouver un emploi, est au cœur d'un plan d'urgence voulu par l'Élysée. Depuis plusieurs années déjà, le taux de chômage des 15-24 ans oscille entre 15 et 23 %, ce qui place la France en queue de peloton en Europe. Le plan d'urgence passe par des aides aux entreprises qui s'engagent à recruter des moins de

26 ans. L'État espère ainsi offrir un débouché à quelque 65 000 jeunes de plus. Ce plan vise à rendre plus attractifs l'embauche d'apprentis, le recours aux contrats de professionnalisation et le recrutement des stagiaires. Pour bénéficier de ces subventions, tous les contrats doivent débiter entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

L'aide pour l'embauche d'un jeune stagiaire en CDI

Sont concernées par cette mesure les entreprises qui embauchent en CDI à temps plein ou à temps partiel (égal ou supérieur à un mi-temps) des jeunes âgés de moins de 26 ans à la date de

conclusion du contrat d'apprentissage et qui ont effectué au sein de la structure procédant au recrutement un stage d'une durée d'au moins huit semaines. Le montant de la prime est de 3 000 €.

Dispositif « zéro charge »

Les entreprises de onze salariés et plus qui prévoient d'embaucher un apprenti peuvent également solliciter une aide qui sera versée pour une durée de douze mois et qui vise à réduire les charges liées à ce recrutement. Sont exclus de ce dispositif,

quel que soit leur effectif, les employeurs inscrits au registre des entreprises et les employeurs bénéficiant de la mesure de lissage de seuil ainsi que les entreprises du secteur de l'hôtellerie/restauration qui bénéficient d'aides spécifiques à l'embauche.

L'aide pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation

Les PME peuvent demander le bénéfice d'une aide pour les embauches de jeunes de moins de 26 ans. Le montant de la prime est de 1 000 €, il est porté à 2 000 € si le jeune est titulaire

d'un diplôme de niveau 5 ou 6 (Brevet des Collèges, CAP ou BEP). Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé en fonction du temps de travail effectif.

L'aide pour l'embauche d'apprentis

Les PME de moins de 50 salariés qui recruteront un ou plusieurs apprentis supplémentaires pourront prétendre à une aide de l'État. Son montant est de 1 800 €. Le tiers de ce

montant est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat, le solde est versé à l'issue du sixième mois. La limite de la demande est fixée au 31 décembre 2010.

TruckStore, l'occasion en toute sérénité !

- Véhicules récents
- Faible kilométrage
- Disponibles
- Des bonnes affaires
- Devis sans engagement



TruckStore et Mercedes-Benz sont des marques déposées de Daimler AG, Stuttgart Allemagne

Contactez vite,
TruckStore Alsace au 03 88 47 70 70
19, route de la Hardt - 67129 Molsheim - www.truckstore.com

TruckStore

Occasions et Services par Mercedes-Benz

Tous à vos agendas... réunions à ne pas manquer !

Cycle droit du travail

Le 15 octobre 2009 à 17h30 à la CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin
« Les nouveautés en droit du travail »

La rupture conventionnelle homologuée, le nouveau décompte des effectifs, le CDD à objet défini seront abordés lors de cette réunion. Elle se déroulera en présence de Maître Dany Kretz.

Le 22 octobre 2009 à 17h30 à la CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin
« Le contrat de travail dans les relations transfrontalières »

Détacher un de ses salariés de l'établissement français, embaucher du personnel en Allemagne, choisir la loi applicable au contrat de travail, autant de questions qui seront abordées à l'occasion de cette réunion.

Renseignements et inscriptions
préalables auprès du Service
Juridique.



Service Juridique
03 88 75 25 24
juridique@strasbourg.cci.fr