

Actualités

RH - Juridique - Sociales - Formation Professionnelle

Obligation de négocier sur l'emploi des seniors : une circulaire est parue

La loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit que les entreprises de 50 salariés et plus (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) doivent négocier un accord pour l'emploi des salariés âgés, ou, à défaut d'accord, établir un plan d'action.

Les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action au 31 décembre 2009 verseront des pénalités de 1 % de la masse salariale à l'URSSAF.

Une circulaire de la DGEFP-DGT –DSS du 9 juillet précise les conditions de non assujettissement à la pénalité, le contenu des accords ou plans d'action, les modalités de dépôt et les possibilités pour les entreprises de procéder à une procédure de rescrit pour sécuriser leur accord ou plan d'action.

Pour en savoir plus :

- Lisez la Circulaire n°2009-31 (.pdf)
- Consultez le site officiel (Nouvelle fenêtre)
- Inscrivez-vous au Colloque « Les seniors et l'entreprise »
- Organisé le 20 octobre prochain par la CCIP Paris. (.pdf)

Formation professionnelle : taux de participation pour les entreprises qui franchissent les seuils

Le taux de certaines cotisations et contributions sociales varie selon l'effectif de l'entreprise. Afin d'atténuer l'impact financier du franchissement du seuil des effectifs, la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie prévoit, à titre expérimental pour les années 2008, 2009 et 2010, de neutraliser ces cotisations et contributions pendant une certaine période, suivie dans certains cas d'une période à un taux progressif avant d'atteindre le taux normal. Pour les contributions dues au titre de la formation professionnelle, 2 décrets précisent les taux de minoration.

- Décret n°2009-816 du 1er juillet 2009 (JO du 3)
- Décret n°2009-818 du 1er juillet 2009 (JO du 3)
- Article 48 de la Loi du 4 août 2008

Chômage partiel : nouvelle hausse du contingent d'heures indemnisables

Un arrêté du 2 septembre 2009 porte le contingent d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel à compter du 1er janvier 2009 à 1000 heures pour l'ensemble des branches.

- Arrêté du 2 septembre 2009

AGEFIPH : nouvelles aides pour l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph a créé de nouvelles aides pour encourager l'emploi des personnes handicapées et revalorise celles déjà existantes.

- Voir le site de l'AGEFIPH

Stagiaires étrangers : les conditions d'accueil dans une entreprise en France

Une circulaire du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire présente le dispositif appliqué aux étrangers résidant dans un pays tiers à l'UE et souhaitant effectuer un stage en France, soit en formation initiale, soit en formation continue. Elle explicite les conditions administratives d'octroi du visa de la convention de stage et de délivrance de carte de séjour.

Enfin, deux modèles de conventions de stage (une étudiante, une salarié) sont jointes en annexe.

- Circulaire n° NOR IMIM0900079C du 31 juillet 2009 (.pdf)

Accidents du travail : nouvelle procédure d'instruction

Une circulaire du 21 août 2009 de la direction de la sécurité sociale précise la nouvelle procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail effectuées par les caisses primaires d'assurance maladie. Cette nouvelle procédure, mise en place par un décret du 29 juillet dernier, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

- Circulaire DSS 2009-267 du 21 août 2009 (.pdf)

Repos dominical : la Loi est parue

Le repos hebdomadaire des salariés doit être donné, en principe et dans leur intérêt, le dimanche. La législation du travail autorise des dérogations au repos dominical. Cette dernière a été réformée par la loi n°2009-974 du 10 août qui élargit le champ de ces dérogations. Une circulaire du 31 août précise les modalités d'application des nouvelles mesures.

- Loi n° 2009-974 du 10 août 2009, JORF n°0184 du 11 août 2009, page 13313
- Circulaire DGT/20 du 31 août 2009 (.pdf)

Pandémie grippale : s'organiser dans l'entreprise

Face au risque d'une pandémie grippale, dans l'intérêt du pays les entreprises joueront un rôle important notamment en assurant le maintien des activités essentielles à la nation et en poursuivant leur activité au niveau le plus élevé et le plus longtemps possible. A ce titre, le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité a diffusé une circulaire, le 21 décembre 2007, présentant les mesures à prendre face à une telle crise et exposant les modalités particulières d'application du droit du travail dans ce contexte. Cette circulaire est complétée par la circulaire du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

- Retrouver toutes les circulaires et informations sur le site www.pandemie-grippale.gouv.fr

C'est jugé !

Accords collectifs : les différences de traitement doivent reposer sur des raisons objectives

Dans une entreprise, un accord collectif prévoit que les salariés non cadres bénéficient de 25 jours de congés payés par an alors que les cadres bénéficient de 30 jours. Un salarié non cadre fait une demande de rappel de paiement d'indemnités de congés payés en se fondant sur le principe d'égalité de traitement et l'illégalité de la distinction entre cadres et non-cadres.

La Cour d'appel le déboute aux motifs qu'aucune « disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles et que les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, justifient une différence de traitement ».

Mais la Cour de cassation donne raison au salarié au motif que « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ». La seule référence à la différence dans l'importance des responsabilités confiées est donc insuffisante pour justifier une différence de traitement. La différence doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

- Cassation sociale 1^{er} juillet 2009

haut

Zoom

Les nouvelles aides à l'embauche de jeunes

- La fiche pratique (.pdf)

Lettres & modèles

La période d'essai

- La fiche pratique (.pdf)

Tendance

Les conciergeries

Devant le recul de l'âge de départ en retraite, les entreprises voient leurs équipes composées de différentes générations. Elles font ainsi en sorte que des baby-boomers vieillissants côtoient au travail des jeunes qui viennent tout juste d'obtenir leur diplôme. Comment ces générations perçoivent le travail et travaillent ensemble ?

- L'essentiel à travers la presse (.pdf)

RH Pratique

Le portage salarial

- La fiche pratique (.pdf)

A l'Affiche

Le conseil des prud'hommes mode d'emploi

Jeudi 24 septembre 2009

Horaires : 9h00 - 11h30

Lieu : CCIP-Délégation de Paris

2 place de la Bourse 75002 Paris

Animé par un avocat spécialiste en droit du travail et un consultant RH

PF: 40€

- Inscription et paiement par chèque
- Inscription et paiement en ligne

Le programme du second semestre des rencontres RH

- Télécharger (.pdf)



CCIP - Paris

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61 · emploialternance-paris@ccip.fr

**Formation &
Recrutement**

CAPital Ressources Humaines est éditée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris - Délégation de Paris · Directeur de la publication : P. Trouillet · Directeur de la rédaction : Dominique Charneau · Comité éditorial : Elise Saillet, Véronique Lemoine, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Cristel Naudet, Patricia Soler, Emilie Vasseur, Cécile Yvon · Comité technique : Nicolas Guilloux · Maquette : Trimaran.

Lettre d'information mensuelle gratuite. Reproduction à des fins commerciales interdite. Merci de ne pas répondre à cette lettre de diffusion.

Pour toute **correspondance** ou **suggestion**, écrivez nous à caprh75@ccip.fr

Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à caprh75@ccip.fr

Vous souhaitez **vous abonner** ou **abonner une connaissance** à CAPital RH...

[Cliquez ici](#)

[haut](#)