

Actualités

RH - Juridique - Sociales - Formation Professionnelle

CET : nouvelles modalités de garantie et de consignation des droits épargnés

Un décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 fixe les conditions et les modalités de garantie et de consignation des droits épargnés sur un compte épargne-temps.

Le Compte Epargne Temps permet au salarié de cumuler soit des jours de congés qu'il n'a pas utilisés, soit des sommes d'argent. Ces jours épargnés peuvent être pris ou rémunérés par l'employeur. La mise en place d'un CET dépend d'une convention ou d'un accord collectif.

Le décret revient notamment sur les modalités de consignation des droits ainsi acquis. La consignation se fait auprès de la Caisse des dépôts et consignations sur demande écrite du salarié et par une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Les sommes consignées font l'objet d'une rémunération telle que prévue par l'article L. 518-23 du Code monétaire et financier. Il prévoit qu'en l'absence d'accord sur la garantie des droits épargnés au-delà du plafond d'AGS au 8 février 2009, la garantie financière est mise en place par l'employeur.

Le décret précise également que le déblocage de ces droits consignés peut intervenir sur demande du salarié

- par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne-temps, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises ou le plan d'épargne collectif pour la retraite
- par le paiement au salarié (ou ses ayants droit) à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été définitivement adoptée par le Parlement le 14 octobre 2009

Elle modifie plusieurs dispositifs existants, notamment, la mise en place de la portabilité du DIF (droit individuel à la formation) les catégories d'actions de formation du plan qui passent de trois à deux. D'autres dispositifs sont créés, dont le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui a pour mission d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation et les OPACIF, le passeport formation dont chaque salarié pourra bénéficier. 25 décrets doivent compléter la loi.

📄 Texte du projet de loi adoptée le 14 octobre par le Sénat

Projet de décret relatif au rescrit « aides à l'emploi »

Un projet de décret définit les modalités d'application du rescrit « aides à l'emploi » créé par la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, applicables à compter du 1er janvier 2010. A compter de cette date, l'employeur pourra saisir l'administration sur les conditions de son éligibilité à l'un des dispositifs d'aide à l'emploi suivant :

- l'aide à l'élaboration d'un plan de GPEC
- l'aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés
- les aides aux salariés en chômage partiel
- les aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle
- les aides versées aux structures d'insertion par l'activité économique
- l'aide attribuée dans le cadre d'un contrat d'adultes-relais

📄 Projet de décret relatif au rescrit « aides à l'emploi » (.pdf)

Prolongation du dispositif « zéro charges »

Initialement prévue pour s'arrêter au 31 décembre 2009, le dispositif « zéro charges » est prolongé jusqu'au 30 juin 2010. L'aide sera accordée pour une durée maximale de 12 mois à compter de la date d'embauche.

🕒 En savoir plus sur le dispositif « zéro charges »

Prolongation de l'aide à l'embauche des jeunes stagiaires en CDI

Le dispositif incitant à transformer les stages en CDI est reconduit jusqu'au 30 juin 2010. Elle concerne les stagiaires âgés de moins de vingt-six ans à la date de la conclusion du contrat de travail, qui ont effectué, au sein de la structure procédant à l'embauche, un ou plusieurs stages d'une durée cumulée d'au moins huit semaines avant le 30 septembre 2009.

🕒 Décret du 15 juin 2009 instituant une prime à l'embauche de jeunes stagiaires en contrat à durée indéterminée

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : attention aux pénalités !

Si votre entreprise occupe au moins 20 salariés, elle doit employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Il y a urgence si, depuis le 1er janvier 2006 vous employez au moins 20 salariés et si vous n'avez :

- ni embauché de travailleurs handicapés
- ni conclu de contrats avec le secteur protégé
- appliqué aucun accord de branche ou d'entreprise

Il ne vous reste plus que quelques semaines pour agir :

Si vous n'entrez aucune action concrète en faveur des travailleurs handicapés d'ici le 31 décembre 2009, votre contribution à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) sera considérablement majorée dès l'année prochaine, elle passera à 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant quel que soit l'effectif de l'entreprise (au lieu de 400 à 600 fois selon l'effectif de l'entreprise). ([article L5212-12](#) - [Article L5212-10](#) du code du travail)

🕒 En savoir plus sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

C'est jugé !

Précisions sur le licenciement d'un salarié malade

Le Code du travail interdit de licencier un salarié pour maladie (article L. 1132-1). Cependant, l'employeur peut le licencier si deux conditions sont réunies :

- l'entreprise est perturbée dans son fonctionnement du fait même de ces absences
- l'employeur doit remplacer le salarié malade dans le cadre d'une embauche en CDI

Dans cette affaire, cette seconde condition n'était pas remplie. En effet, pour les juges, l'embauche définitive doit avoir lieu à une époque proche du licenciement ; or en l'espèce, le remplacement définitif avait eu lieu plus de 4 mois avant le licenciement qui, de ce fait, devenait illicite.

🕒 Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 16 septembre 2009

Conventions de forfait en jours sur l'année : comment prouver que le forfait jours est dépassé ?

Les conventions de forfait en jours sur l'année sont conclues :

- soit par des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont les fonctions ne leur permettent pas de suivre un horaire collectif de travail
- soit par des salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être déterminée à l'avance et qui en plus ont l'autonomie réelle et nécessaire dans la gestion du temps de travail pour mettre en œuvre les responsabilités qui leur sont confiées (article L.3121-43 du Code du travail)

La convention détermine donc un nombre de jours travaillés sur l'année (sans heures supplémentaires) et une rémunération. Que se passe-t-il quand le forfait ainsi conclu est dépassé ? Il faut prouver le dépassement du forfait. A ce titre, les juges affirment que la preuve n'incombe à aucune des parties en particulier : « l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié; qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa

conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

- Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 23 septembre 2009

haut

Zoom

Travailler à l'étranger

- La fiche pratique (.pdf)

haut

Lettres & modèles

La clause de mobilité

- La fiche pratique (.pdf)

haut

Tendance

Concilier vie professionnelle et vie privée

Concilier harmonieusement vie professionnelle et vie privée est une aspiration grandissante de nombreux travailleurs. Mais une telle conciliation reste compliquée et se révèle dans certains cas un casse-tête pour les salariés qui doivent jongler entre leur agenda professionnel et les modes de garde des enfants, les démarches administratives, les activités extra-professionnelles...

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

haut

RH Pratique

Recourir au Volontariat International en Entreprise

- La fiche pratique (.pdf)

haut

A l'Affiche

Soirée d'information et de partage d'expérience organisée par la Mairie de Paris dans le cadre de la semaine sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Jeudi 19 novembre 2009

Projection d'un documentaire suivi d'une table ronde sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les PME-PMI

Horaires : 20h00

Lieu : Auditorium de l'Hôtel de Ville

5, rue de Lobau 75004 Paris

PF: 60€

- 📄 Invitation (.pdf)

L'emploi des seniors dans les PME: comment répondre à votre obligation et trouver des pistes d'actions

Atelier RH - Lundi 23 novembre 2009

Horaires: 9h30 - 17h00

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 80€ + 20€ pour le déjeuner

- 📄 Inscription et paiement par chèque (.pdf)
- 📄 Inscription et paiement en ligne

La réforme de la formation professionnelle

Rencontre RH - Jeudi 26 novembre 2009

Horaires: 9h30 - 11h30

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 40€

- 📄 Inscription et paiement par chèque (.pdf)
- 📄 Inscription et paiement en ligne

PME-PMI : les impacts d'une démarche de Développement Durable sur les fonctions de l'entreprise

Atelier RH - Jeudi 26 novembre 2009

Horaires: 9h30 - 11h30

Lieu: 2, rue de Viarmes 75001 Paris

PF: 40€

- 📄 Inscription et paiement par chèque (.pdf)
- 📄 Inscription et paiement en ligne



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, Stéphanie Briand, 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](#)