

[Actualités](#) | [Zoom](#) | [Lettres & modèles](#) | [Tendance](#) | [RH Pratique](#) | [A l'affiche](#)

## Actualités

### RH - Juridique - Sociales - Formation Professionnelle

#### Revalorisation du SMIC

La date annuelle de revalorisation du salaire minimum est avancée du 1er juillet au 1er janvier. Pour 2010, Le SMIC est revalorisé de 0,5 % au 1er janvier (+ 0,45 % arrondis) Le SMIC brut est porté à **8,86 €** l'heure et 1343.80 € mensuel.

#### Plafond de la Sécurité sociale pour 2010

Le plafond de la Sécurité sociale est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires. A compter du 1er janvier 2010, le nouveau plafond de la Sécurité sociale s'élève à **2 885 €** par mois, **34620 €** pour l'année, soit une revalorisation de 0,9% par rapport au plafond de 2009.

● Arrêté du 18 novembre 2009 Journal officiel du 26 novembre 2009.

#### Titres-restaurant : Plafond d'exonération de la participation de l'employeur pour 2010

La participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurants ne doit pas dépasser un certain plafond pour être exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Pour les titres acquis en 2010 ce plafond s'établit à **5.21 €** (5.19 € en 2009).

#### Tableaux des maladies professionnelles complétés

Un décret en date du 7 octobre 2009 complète les tableaux des maladies professionnelles annexés au Code de la Sécurité sociale.

● Décret n° 2009-1194 du 7 octobre 2009 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale

#### Plan seniors : Un délai supplémentaire de trois mois !

La date limite pour signer un accord sur l'emploi des seniors ou mettre en place un plan d'action est le 31/01/2010. Toutefois, une circulaire interministérielle du 14 décembre qui précise les modalités de mise en œuvre de la pénalité accorde un délai supplémentaire de trois mois aux entreprises de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche.

Pour être exonéré de cette pénalité le mois d'avril complet, vous avez donc jusqu'au 31 avril pour déposer un plan ou un accord si à cette date l'entreprise n'est toujours pas couverte par un accord de branche étendu. Ce document devra comporter un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. ([voir le zoom emploi des seniors de CAPRH du mois de décembre 2009](#)).

Si la négociation est conseillée, toutefois, pour régler le problème du délai, nous vous rappelons qu'un simple plan unilatéral est acceptable. Au 14 janvier 2010, 62 accords de branches ont été déposés dont 40 sont en cours d'extension selon [le tableau du site du Ministère](#)

● La circulaire (.pdf)

#### Précision sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée

L'article L 1237-13 du code du travail prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle homologuée, l'indemnité de rupture versée doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Un avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit que c'est l'indemnité conventionnelle de licenciement qui doit être

versée dès lors que son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale. Jusqu'à présent cette obligation ne s'appliquait qu'aux adhérents des syndicats signataires de l'avenant.

Un arrêté du 26 novembre porte l'extension de cet avenant à toutes les entreprises à partir du 28 novembre 2009.

### Cas de double montant de l'indemnité de rupture conventionnelle :

La distinction du montant de l'indemnité en fonction de l'origine, économique ou non, du licenciement a été supprimée. Certaines conventions collectives n'ont pas retranscrit cette disposition. Dans le cas de double montant de l'indemnité conventionnelle, une instruction de la DGT du 8 décembre 2009 précise que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égal :

- à l'indemnité légale si au moins une des deux indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale
- à l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont toutes deux supérieures à l'indemnité légale.

L'employeur et le salarié sont bien sûr libres de négocier au-delà. En revanche, en cas de non-respect de ces planchers, la rupture conventionnelle ne sera pas homologuée.

- Arrêté du 26 novembre 2009 portant extension de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, JO du 27
- Instruction de la DGT du 8 décembre 2009 (.pdf)

### Contrat aidé : apparition du contrat unique d'insertion (CUI) au 1er janvier 2010

La loi du 1er décembre 2008 sur le revenu de solidarité active a instauré un nouveau contrat aidé : **le contrat unique d'insertion**.

Ce contrat regroupe **le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), pour le secteur non marchand, et le contrat initiative-emploi (CIE)** pour le secteur marchand, sous un même cadre juridique.

Le contrat d'avenir et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) sont supprimés.

Les contrats conclus avant le 1er janvier 2010 resteront quand même en vigueur jusqu'à leur terme.

Objet du contrat : le contrat unique d'insertion a pour objet **l'insertion professionnelle de personnes sans emploi et en difficulté**.

Le titulaire du contrat sera accompagné dans l'entreprise d'un tuteur désigné par l'employeur.

La signature du contrat devra être **précédée de la conclusion d'une convention** entre l'employeur, le salarié et Pôle emploi ou le président du Conseil général. **Contrat : CDI ou CDD** d'au moins 6 mois et au maximum 24 mois, à temps complet ou à temps partiel (au minimum 20 heures).

La conclusion d'un contrat unique d'insertion ouvrira droit pour l'employeur au versement d'une aide financière fixé annuellement par arrêté préfectoral, exprimé en % du SMIC dans la limite de **47 % du SMIC brut** par heure travaillée s'il prend la forme d'un CIE et **95 %** s'il s'agit d'un CAE.

Le CUI sous sa forme CAE donne lieu à une exonération totale de la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

- Circulaire DGEFP N° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion (.pdf)
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion (JO 26 novembre 2009)

### C'est jugé

#### Refus d'exécuter certaines tâches de travail : Licenciement pour faute grave

Le salarié estimait pouvoir refuser d'accomplir des tâches qui pour lui n'entraient pas dans ses attributions au regard de son contrat de travail, peu importe qu'il en ait accompli certaines par le passé.

Or, dans cette affaire, le travail que le salarié avait refusé d'exécuter à plusieurs reprises correspondait à sa qualification. En conséquence, ces refus injustifiés, exprimés en présence d'autres salariés, rendaient impossible la poursuite de son contrat de travail et constituaient une faute grave. L'employeur avait donc pu licencier le salarié pour une telle faute.

- Cass. soc. 21 octobre 2009, n° 08-43219

### Conditions pour le renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois à la double condition que cette possibilité de renouvellement soit prévue :

- par le contrat de travail ou la lettre d'embauche (c. trav. art. L. 1221-23) ;
- par un accord de branche étendu qui en fixe les conditions et les durées (c. trav. art. L. 1221-21).

Le salarié doit avoir expressément accepté le renouvellement de sa période d'essai, le fait qu'il ait signé un document établi par l'employeur ne vaut pas, à lui seul, acceptation du renouvellement de sa période d'essai. Dans son arrêt du 25 novembre 2009, la cour de cassation confirme l'analyse de la cour d'appel, et ajoute que le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur.

En l'espèce, le salarié n'avait par exemple pas indiqué avec sa signature la mention « bon pour accord » ou « lu et approuvé ».

- Cass. soc. 25 novembre 2009, n° 08-43008

### Transaction nulle si le licenciement est notifié par lettre remise en main propre

Une notification de licenciement peut être adressée au salarié :

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception (Code du travail, art. L. 1232-6) ;
- soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Lorsqu'une transaction est envisagée, la notification de licenciement ne doit pas être remise en main propre. Pour la Cour de cassation, la transaction ayant pour objet de prévenir ou terminer une contestation, ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance des motifs du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

- Cass. soc. 10 novembre 2009, n° 08-41214

haut

## Zoom

### La réforme de la formation professionnelle

Partant du constat que le système de formation français ne répond plus aux besoins des entreprises et n'est plus adapté aux évolutions professionnelles des travailleurs, les partenaires sociaux ont négocié une réforme qui a pour objectif de favoriser la mobilité et de sécuriser les trajectoires professionnelles, notamment en facilitant l'accès à la formation professionnelle aux demandeurs d'emploi.

- La fiche pratique (.pdf)

haut

## Lettres & modèles

### Le tableau des aides à l'emploi

- La fiche pratique (.pdf)

haut

## Tendance

### Le stress au travail

Dans le cadre du plan d'urgence sur la prévention des risques psychosociaux, présenté en octobre dernier, le ministre du Travail a invité les entreprises des secteurs public et privé employant plus de 1000 salariés à engager des négociations sur le stress avant le 1er février 2010.

- L'essentiel à travers la presse (.pdf)
- [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

## RH Pratique

### Le contrat unique d'insertion

Depuis le 1er janvier 2010, un nouveau contrat aidé remplace le contrat initiative emploi et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (pour le secteur non marchand) : le contrat unique d'insertion. Le Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité est supprimé.

La fiche pratique (.pdf)

## A l'Affiche

### Les modes alternatifs de rupture du contrat de travail : comment gérer, comment réagir ?

Rencontre RH - Jeudi 18 février 2010

Horaires: 9h00 - 11h30

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 40€

Inscription et paiement (en ligne ou par chèque) sur la boutique en ligne de la CCIP



**CCIP - Paris**

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61 · [emploialternance-paris@ccip.fr](mailto: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 Sallet, 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](mailto:caprh75@ccip.fr)

Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à [caprh75@ccip.fr](mailto:caprh75@ccip.fr)

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

[Cliquez ici](#)