

Actualités

Lettre recommandée électronique

Les conditions d'application de la lettre recommandée électronique créée il y a déjà 5 ans (article 1369-8 du code civil) viennent d'être fixées par décret.

- [Décret n° 2011-144 du 2 février 2011 \(Jo du 4/0\)](#)

Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)

Une circulaire précise le dispositif remplaçant l'apprentissage junior.

- [Circulaire n° 2011-009 du 19 janvier 2011](#)

A suivre

Nouvelles mesures pour développer l'alternance

Le 1er mars, le Président de la République a présenté les principales dispositions du plan gouvernemental de mobilisation pour l'emploi. Ce dernier contient notamment des mesures pour l'emploi des jeunes. Un des objectifs est de porter à terme le nombre de jeunes formés en alternance à 1 million.

Pour inciter les entreprises à recruter des jeunes en alternance, il devrait être instauré un dispositif de **bonus-malus** pour les grandes entreprises et des **exonérations** de charges en direction des PME. Par ailleurs, une nouvelle aide de 2 000 € serait accordée en cas d'embauche de seniors sous contrat de **professionnalisation**.

Bonus – Malus Quota alternants

Trois modifications seront apportées à la cotisation supplémentaire à l'apprentissage (aujourd'hui taux de 0,1%) acquittée par les entreprises de 250 salariés qui n'atteignent pas le quota de salariés en alternance, volontariat international ou convention CIFRE (aujourd'hui le quota est de 3%) :

1. - **le quota d'alternant passera de 3 à 4%**
2. - **le taux de la contribution sera modulé en fonction de l'effort de l'entreprise :**
 1. - taux de 0,2% pour les entreprises employant moins de 1% de jeune en alternance,
 2. - taux de 0,1% pour les entreprises employant entre 1 et 3% d'alternants,
 3. - taux de 0,05% pour les entreprises qui embauchent entre 3 et 4% d'alternants.
3. - **les entreprises qui dépassent le seuil de 4% d'alternants bénéficieront d'un bonus de 400 euros pour chaque embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-delà du quota de 4% et jusqu'au seuil de 6%.**

Exonération de charges

Création de la mesure « **zéro charges** » pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un alternant supplémentaire (par rapport à l'année précédente).

Ces entreprises bénéficieront d'une **exonération totale de charges sociales pendant 6 mois**.

Sont concernés : les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans.

Sont aussi annoncées quelques autres mesures pour favoriser l'apprentissage : les **conditions d'âge** pour devenir **maître d'apprentissage** seraient abaissées de 3 ans. Le statut des **apprentis** de plus de 18 ans serait valorisé, ils pourraient bénéficier des mêmes droits que les étudiants de l'enseignement supérieur (résidence universitaire, Crous et réductions étudiantes).

Réforme de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles

Un « questions-réponses » est disponible sur le site de la Caisse Régionale d'Ile de France. Il précise les étapes de la réforme et la gestion de la période de transition.

- [Le document \(.pdf\)](#)

Transmission dématérialisée de l'attestation d'assurance chômage

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises employant au moins dix salariés devront transmettre à Pôle emploi l'attestation d'assurance chômage (délivrée au salarié en cas de rupture ou de fin du contrat de travail, pour lui permettre de faire valoir ses droits à Pôle emploi) uniquement par voie électronique.

- [Décret n° 2011-138 du 1er février 2011](#)

C'est jugé !

Primes et calcul du SMIC

Désormais, la chambre criminelle comme la chambre sociale de la Cour de cassation décide que ne doivent pas être prises en compte dans le calcul du salaire pour déterminer l'application du smic les primes des pauses qui ne correspondent pas à du temps de travail effectif. Dès lors que les primes sont octroyées pour des pauses n'étant pas du temps de travail effectif, elles ne doivent pas être comptabilisées dans la rémunération devant être comparée au SMIC.

- [Cassation criminelle 15/02/2011, n° 10-87.019](#)
- [Cassation criminelle 15/02/2011, n° 10-83.988](#)
- [Cassation criminelle 15/02/2011, n° 10-87.185](#)

Licenciement pour motif personnel : envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable par un système de transport express

La Cour de cassation a validé l'envoi de la convocation à l'entretien préalable par un système de transport express du courrier (Chronopost) dès lors qu'il permet de justifier de la date d'expédition et de la date de réception de la lettre par le salarié.

- [Cassation sociale 8/02/2011, n° 09-40-027](#)

Les propos tenus par les salariés par mail via la messagerie professionnelle dénigrant leurs hiérarchies n'ont pas nécessairement un caractère privé et peuvent être retenus par l'employeur à l'appui d'une procédure disciplinaire

Dans 2 arrêts, la cour de cassation a précisé que des salariés peuvent encourir des sanctions disciplinaires pour des messages, envoyés via leur messagerie professionnelle, qui dénigrent leur hiérarchie professionnelle dès lors que l'employeur en a eu légitimement connaissance. Dans cette hypothèse, le salarié ne peut se retrancher derrière le caractère privé de sa correspondance. Le message ayant été envoyé aux temps et lieu de travail et en rapport avec l'activité professionnelle ne peut revêtir un caractère privé.

- [Cassation sociale 02/02/2011, n°09-72.313](#)
- [Cassation sociale 02/02/2011, n°09-72.449](#)

Licenciement économique et motivation de la lettre de licenciement : faire état de la seule baisse d'activité est insuffisant.

La Cour de cassation rappelle l'importance de la rédaction de la lettre de notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. La simple mention d'une baisse d'activité dans la lettre de licenciement ne suffit pas à répondre aux exigences légales de motivation. Le motif est donc considéré comme imprécis et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il faut permettre aux juges d'apprécier les difficultés économiques qui entraînent la suppression du poste. Pour que le motif de baisse d'activité évoqué soit valable il faut au moins accompagner ce dernier de faits précis et vérifiables.

- [Cassation sociale 16/02/2011, n°09-72.172](#)
- [Cassation sociale 16/02/2011, n°10-10.110](#)

Salarié classé en inaptitude 2ème catégorie : obligation de l'employeur

Dès qu'un salarié en arrêt maladie informe son employeur de son classement en invalidité 2ème catégorie par la Sécurité sociale, l'employeur doit prendre très rapidement l'initiative de la visite de reprise dès lors que le

salarié ne lui a pas signifié sa volonté de ne pas reprendre le travail.

Remarque : Il faut impérativement que le salarié indique qu'il ne souhaite pas reprendre son poste pour que l'employeur soit libéré de cette obligation.

Si le salarié informe l'employeur, sans autre précision, de son classement en 2ème catégorie, l'employeur doit initier la visite de reprise. A défaut, le salarié pourra demander des dommages et intérêts ou prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

- [Cassation sociale 26/01/2011, n°09-43.172](#)

[haut](#)

Zoom

La loi portant réforme des retraites : ce qui change ou va changer dans l'entreprise

- [La fiche pratique \(.pdf\)](#)

[haut](#)

Lettres et modèles

L'entretien annuel

- [Modèle \(.pdf\)](#)

[haut](#)

RH Pratique

Les différents entretiens professionnels

Certains entretiens ont un caractère obligatoire et sont strictement encadrés par la législation (entretiens professionnels, bilan d'étape), d'autres, bien que facultatifs, sont des outils de gestion au service de la performance de l'entreprise (entretien annuel d'évaluation)...

- [La fiche pratique \(.pdf\)](#)
- [Modèle d'entretien de seconde partie de carrière \(.pdf\)](#)

[haut](#)

Profils et Formation

Les périodes de stage au sein des écoles de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

- [Le calendrier des stages \(.pdf\)](#)

[haut](#)

Agenda

Accident du travail, accident de trajet, maladie, inaptitude : quelles incidences sur le contrat de travail ? quelles sont les obligations des parties ?

Rencontre RH - Jeudi 31 mars 2011

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](#)
- [Vous pouvez également nous envoyer par courrier le bulletin de participation ci-joint accompagné du règlement \(.pdf\)](#)

Le cycle de droit du travail : L'essentiel du droit du travail

Formation sur 2 jours : 5 et 28 avril 2011

- [Le programme \(.pdf\)](#)
- [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

**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 : Claudine Dagnet · Comité éditorial : Elise SAILLET, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Stéphanie Briand, Patricia Soler, Marie-Claude Damiens · Comité technique : Nicolas Guilloux · Maquette : Nicolas Guilloux.

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](#)