

Fiche n° 4 : Les sources communautaires du droit social

• **Politique publique de l'emploi**

18 février 2009 le sommet social : le déblocage d'une enveloppe de 2.6 milliards d'euros pour le financement de mesures sociales et fiscales en faveur des personnes les plus fragilisées.

Chômage partiel	Le montant de l'allocation de chômage partiel s'élèvera à 75 % du salaire brut, contre 60 % actuellement. Les entreprises et les branches professionnelles devraient ouvrir avec l'État et l'assurance chômage des négociations afin de répartir le financement de cette mesure. Les salariés en chômage partiel bénéficieront d'actions de formation. Les salariés en chômage partiel bénéficieront d'une modulation des échéances pour le remboursement des emprunts immobiliers.
Demandeurs d'emploi	Le versement d'une prime exceptionnelle de 400 à 500 € à tous les chômeurs jeunes justifiant de 2 à 4 mois de travail et qui ne peuvent donc prétendre aux allocations chômage. Aujourd'hui, pour bénéficier d'allocations chômage, il est nécessaire de justifier de 6 mois d'activité professionnelle, durée qui devrait passer à 4 mois avec l'entrée en vigueur prochaine de la nouvelle convention d'assurance chômage
Impôt sur le revenu	Les contribuables assujettis à la première tranche d'imposition devraient être dispensés du paiement d'une partie de leur impôt pour 2009 (2e et 3e tiers provisionnels). Afin d'éviter un effet de seuil, les contribuables situés au bas de la deuxième tranche d'imposition pourraient également bénéficier d'une réduction de leur impôt.
Familles	Les bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire devraient percevoir une prime de 150 €.
Services à la personne	Des bons d'achat de services à la personne (aide à domicile, garde d'enfants, soutien scolaire, ménage) devraient être distribués aux personnes bénéficiant de l'allocation personnalisée d'autonomie à domicile, d'un complément de mode de garde, aux familles ayant un enfant handicapé, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi qui retrouvent du travail et qui ont besoin de faire garder leurs enfants.
Dirigeants de sociétés	Le chef de l'État propose que les dirigeants de sociétés, qui recourent massivement au chômage partiel ou qui procèdent à d'importants licenciements économiques, renoncent à leurs bonus.

• **La politique de l'emploi**

« Plan de relance pour l'économie » / décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008

Aide à l'embauche	Champ d'application	Conditions
Mesure d'incitation à l'embauche	Elle concerne les entreprises de moins de 10 salariés en équivalent temps plein.	Elle est définie comme aide à l'embauche et non exonération de charges
Obtention	L'embauche est réalisée à compter du 4 décembre 2008 et uniquement au titre des rémunérations versées pour les mois de janvier à décembre 2009.	L'employeur doit acquitter les charges sociales au titre des rémunérations versées au salarié auprès de l'URSSAF
Démarches	Trimestriellement, l'employeur adresse un formulaire de calcul de l'aide.	La demande est formulée auprès du Pôle emploi
Ouverture des droits	L'embauche peut être à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD de plus d'un mois.	Le renouvellement d'un CDD pour une durée supérieure à un mois et la transformation d'un CDD en CDI
Cumul	L'aide est cumulable avec la réduction Fillon	Le plan d'apurement souscrit et respecté entraîne le versement de l'aide
Restriction	L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le même poste dans les six mois qui précèdent l'embauche	Il ne doit pas avoir réembauché un salarié dont le contrat a été rompu dans les six mois qui précèdent, lorsque la rupture est intervenue après le 4 décembre 2008

Fiche n° 8 : La protection du salarié

• Le travail dissimulé : nouvelle sanction

La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 renforce le plan de lutte contre le travail illégal selon 3 axes :

- le renforcement des sanctions du travail dissimulé,
- le développement des échanges d'informations entre les organismes sociaux et fiscaux, condition impérative de l'efficacité des contrôles,
- le renforcement du contrôle des organismes de Sécurité sociale désormais habilités à recueillir des informations vis-à-vis des banques, des fournisseurs d'énergie, de téléphonie... afin de vérifier la sincérité des déclarations des cotisants et des assurés.

La lutte contre le travail illégal peut aussi entraîner une sanction financière supplémentaire à partir du 14 juin 2008. Toute personne non déclarée, impliquera l'acquittement de cotisations sociales calculées sur une base forfaitaire d'un montant correspondant à 6 fois le SMIC mensuel soit 8 000 euros en 2008.

Une évaluation forfaitaire des rémunérations des salariés non déclarés, à défaut de preuve contraire, est établie pour asseoir le calcul des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

L'Urssaf, la Mutualité sociale agricole ont la possibilité de recouvrer les cotisations calculées à l'aide des procès-verbaux de travail dissimulé directement transmis par l'ensemble des corps de contrôle habilités à la lutte contre le travail dissimulé.

• Les travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 crée un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées : la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Celle-ci offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

Lieu unique d'accueil, la Maison départementale des personnes handicapées « exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps ».

La Maison départementale des personnes handicapées a 8 missions principales :

- Elle informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution.
- Elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap.
- Elle assure l'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap.
- Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie.
- Elle organise une mission de conciliation par des personnes qualifiées.
- Elle assure le suivi de la mise en œuvre des décisions prises.
- Elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigne en son sein un référent pour l'insertion professionnelle.
- Elle met en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

Les aspects financiers

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie est un nouvel établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. La loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 a précisé et renforcé ses missions.

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, à partir du 1^{er} janvier 2006, chargée de :

- Financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées
- Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps
- Assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes

La CNSA est donc à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique.

Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps de toutes les personnes concernées.

La CNSA doit assurer la répartition équitable des enveloppes financières destinées au fonctionnement des établissements et des services d'accompagnement à domicile et apporte son expertise pour construire :

Les indicateurs de mesure de la qualité du service rendu par les Maisons départementales des personnes handicapées

Les outils de définition des priorités financières en établissements et services

• Le travail des seniors

Les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (17 décembre 2008)

Modalités	Contenus	Conséquences
Mise à la retraite	L'âge de la mise à la retraite d'office par l'employeur passe de 65 ans à 70 ans	l'employeur ne peut pas s'opposer à la poursuite volontaire du travail du salarié jusqu'à 70 ans ; l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite
Cumul emploi-retraite	Le cumul est possible pour les retraités âgés de 65 ans et de 60 ans bénéficiant d'une retraite à taux plein	sans contraintes, de façon immédiate car le délai de 6 mois avant de retravailler chez son ancien employeur est supprimé ; sans limite car le plafond de cumul des revenus limité à la moyenne des 3 derniers mois de salaire ou à 160 % du SMIC est abrogé
Négociation collective	Les entreprises doivent négocier et conclure des accords collectifs sur l'emploi des seniors avant 2010	les entreprises de plus de 50 salariés doivent signer un accord de branche ; les entreprises de plus de 300 salariés devront conclure un accord collectif d'entreprise ou mettre en place un plan d'action unilatéral
Surcote	La majoration de la pension de retraite reste liée à la poursuite d'une activité professionnelle	Le taux de surcote passe de 3 % par an à 5 % par an, soit 1,25 % par trimestre travaillé

Les études de la Dares (ministère du Travail) déterminent un taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 64 ans autour de 38,3 % en France en 2007 ; les statistiques européennes d'Eurostat montrent que la moyenne européenne s'élève à 44,7 %.

Fiche n° 9 : La formation du contrat de travail

• Les principes de l'embauche

	Principes	Particularités
La durée de travail	La durée de travail ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié.	L'employeur peut exiger l'exécution des heures supplémentaires induites par l'activité
les horaires de travail	L'employeur modifie les horaires du contrat sans devoir obtenir l'accord préalable du salarié	L'accord préalable reste indispensable si l'horaire est un élément déterminant du contrat ou lors d'un passage d'un horaire de travail de jour à un horaire de travail de nuit
La période d'essai	La période doit impérativement figurer dans le CIT et peut être renouvelée	L'employeur peut imposer une période si aucune mention n'est libellée dans le CIT, quelle que soit la convention collective applicable
Le lieu de travail	L'indication contractuelle du lieu de travail n'a qu'une valeur informative sauf en cas d'exclusivité géographique de travail	l'employeur peut modifier le lieu de travail dès lors que cette mutation géographique s'opère dans un même secteur territorial
La clause de mobilité	Le CIT peut obliger le salarié à exercer sur tous les points d'un territoire	l'employeur peut imposer une modification du lieu de travail au-delà de ce secteur géographique et dans les limites de la zone définie par cette clause
Le statut et la classification	Ils doivent correspondre aux fonctions réellement exercées par le salarié à peine d'être sous classé	la classification du salarié permet un seuil minimal de rémunération défini dans la convention collective

• Le contrat unique d'insertion (CUI)

Mis en place le 1^{er} janvier 2010 (dans les départements d'outre-mer le 1^{er} janvier 2011).

La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 suit un triple objectif :

- l'instauration généralisé du revenu minimum de solidarité active,
- la réforme des politiques d'insertion à destination des personnes sans emploi grâce au CUI,
- l'amélioration de l'insertion sociale et professionnelle par l'accès à l'emploi.

Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)	Modalités	Source : site www.travail-solidarite.gouv.fr
Limitations	En cas de licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat ou lorsque l'embauche sous CIE est la cause directe du licenciement d'un salarié en CDI.	En cas de retards dans le versement des cotisations et contributions sociales.
Conditions de forme	L'employeur doit conclure une convention avec l'Etat ou le conseil général et le salarié bénéficiaire.	Il doit aussi conclure un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée avec le salarié.
Convention individuelle tripartite (CERFA n° 13998*01)	La convention de CUI est établie entre l'employeur, le bénéficiaire et Pôle emploi ou tout organisme du service public de l'emploi.	Sont concernées les agences de placement privées, organismes publics ou privés qui participent au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.
Employeurs du secteur marchand	Les employeurs cotisant au régime d'assurance chômage, affiliés au régime d'assurance chômage, EPIC, SEM	Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions de CUI-CIE.
Obligations de l'employeur	L'employeur communique trimestriellement aux organismes les justificatifs de l'activité du salarié	
Bénéficiaire du RSA financé par le département	Le président du conseil général signe la convention avec le bénéficiaire du RSA	CT L. 5134-72-2 et D. 5134-64
Durée du contrat	Comprise entre 6 et 24 mois renouvellement compris ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés et handicapés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH	De 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine
Durée hebdomadaire du travail	Supérieure à 20 heures	Sauf en cas de difficultés d'insertion de la personne embauchée
Exonérations sociales	Réduction dite « Fillon »	
Aide financière de l'Etat	Maximun 47 % du montant brut du SMIC par heure travaillée	Cf. arrêté du préfet de région ou fixé par le Conseil général s'il est supérieur au précédent
Versement de l'aide	Par l'Agence de services et de paiement (ASP)	Ou par le département

Fiche n° 14 : Les contrats atypiques

• Le contrat de Projet ou le contrat à durée déterminée à objectif défini (CDDOD)

La loi de modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008 permet aux entreprises d'embaucher un cadre ou un ingénieur, pour une durée déterminée afin d'exécuter une mission précise, un objet défini ou un objectif fixé dans le cadre d'un accord collectif de branche étendu ou un accord collectif d'entreprise qui autorise l'employeur.

Modalités du CDDOD	Principes	Conséquences	Particularités
Intitulé	Le « contrat à durée déterminée à objet défini »	Il fait référence à l'accord collectif qui l'institue	Il contient les clauses descriptives du projet qui définit l'objet
Formalités	Le CDDOD d'objectif est établi par écrit	Il précise les objectifs fixés par les signataires	Il ouvre droit à une indemnité égale à 10 %
Clauses obligatoires	Les tâches pour lesquelles le contrat est conclu sont définies explicitement	Le délai de prévenance de fin du contrat ou de la proposition de poursuite en CDI doit être précisé	Les événements et les résultats qui déterminent la fin du contrat doivent être exprimés
Durée	Le temps de la mission prévue et accomplie par le salarié doit être connu dès la signature	La durée du CDDOD est comprise entre 18 et 36 mois	La durée prévisible du projet doit être mentionnée dans le CDDOD
Renouvellement et rupture	Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé	La rupture est possible à la date d'anniversaire de sa conclusion	Le salarié et l'employeur peuvent rompre le CDDOD
Délai de prévenance	Le contrat de travail se termine, en principe, à l'issue de la mission	L'employeur doit respecter un délai de prévenance	Ce délai est supérieur ou égal à 2 mois avant la fin du CDDOD
Rupture anticipée	L'employeur et le salarié ont la possibilité de rompre le CDDOD avant l'issue de la mission	Cette rupture peut intervenir au bout de 18 mois, à la date d'anniversaire de la conclusion du CDDOD ou au bout de 24 mois	L'employeur ou le salarié doit justifier d'un motif de rupture légitime
Versement d'une indemnité	L'indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute de la période	Elle est effectuée à l'issue du contrat de façon anticipée ou non suivi d'un CDI	Elle est due lorsque l'employeur rompt le CDDOD avant son terme

Nota Bene : Le contrat nouvelle embauche n'existe plus et tous les contrats en cours sont re-qualifiés en qualité de contrats à durée indéterminée de droit commun.

Fiche n° 16 : La gestion du temps de travail

La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail dont l'adoption a eu lieu à l'Assemblée nationale le 8 juillet 2008, au Sénat le 23 juillet 2008, fixe de nouvelles modalités relatives à deux thèmes majeurs du droit du travail : le temps de travail, le dialogue social.

Tableau comparatif entre les règles antérieures et les principales dispositions actuelles

Le temps de travail	Règles précédentes	Règles actuelles
Fixation du contingent d'heures supplémentaires	Contingent légal de 220 heures par an. Dérogation par accord collectif de branche Autorisation de l'inspecteur du travail obligatoire en cas de dépassement du contingent légal	Possibilité de déroger au contingent légal par accord collectif d'entreprise en priorité. Absence d'autorisation obligatoire de l'inspecteur du travail en cas de dépassement du contingent.
Repos compensateur	Obligatoire en cas d'heures supplémentaires au-delà du contingent	Suppression du repos compensateur obligatoire en cas d'HS effectuées au-delà du contingent. « contrepartie obligatoire en repos » négociée par accord collectif d'entreprise
Forfait heures : Signataires des conventions	Cadres autonomes et non-cadres itinérants dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.	Cadres autonomes et « salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ».
Forfait jours pour les cadres	218 jours : le nombre maximum de jours travaillés	Prévu par accord collectif de 218 jours avec un maximum de 235 jours
Modalités d'organisation du travail	Travail par cycle, annualisation, modulation du temps, VSD, trois huit	Remplacement des dispositifs d'organisation du travail sur la semaine et sur l'année par un dispositif unique.
Motifs des modifications de l'organisation du travail	Obligation d'indiquer les raisons de recours à l'annualisation dans l'accord d'entreprise l'instituant	Suppression de l'obligation de motiver le recours à l'annualisation dans l'accord d'entreprise.
Le dialogue social		
Règles de négociation collective	Les syndicats représentatifs : 5 syndicats sont considérés représentatifs de plein droit. Les autres syndicats doivent prouver leur représentativité sur la base de plusieurs critères tels les cotisations, l'ancienneté, l'influence	Dans l'entreprise, le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages aux élections professionnelles. Dans la branche et au niveau national, le syndicat doit avoir recueilli au moins 8 % des suffrages.
Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	Possibilité de conclusion d'accords collectifs avec des élus du personnel ou un salarié mandaté non syndiqué	Possibilité, dans les entreprises de moins de 200 salariés, de conclure des accords collectifs avec des élus du personnel ou un salarié mandaté.
Validité des accords collectifs	Définition par les partenaires sociaux Signature par des syndicats majoritaires ou absence d'opposition des syndicats majoritaires	Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages lors des élections professionnelles.
Spécificités	À défaut, pas d'opposition des syndicats majoritaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages	Exclusion de la règle d'opposition des syndicats majoritaires

• II. Les temps de repos et de congés payés

Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 : Réforme sur l'extension du travail le dimanche.

Le recours au travail dominical

	Conditions	Particularités
Établissements de vente au détail non alimentaire		
Recours au travail le dimanche	Sans autorisation préalable et sur la base du volontariat	Suppression de l'autorisation préfectorale pour un travail dominical pendant les seules périodes d'activités touristiques
Entreprises concernées	Les établissements situés dans un périmètre de zones et dans des communes touristiques ou thermales définies par le préfet	Abandon du principe des biens et services destinés à faciliter l'accueil du public, les activités de détente ou de loisirs
Rémunérations	Absence de majoration de salaire	Application des conventions collectives
Commerces de détail alimentaire	L'employeur peut demander de travailler le dimanche jusqu'à 13 heures	Antérieurement, les salariés devaient prendre leur repos à partir de 12 heures
Périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE)	Les établissements de vente au détail non alimentaire situés dans les zones urbaines marquées par : - une consommation habituelle le dimanche, - un afflux de clientèle important, - la provenance éloignée de la clientèle	Insertion des zones de plus d'un million d'habitants : les établissements de vente au détail non alimentaire de Paris, Aix-Marseille et Lille sont autorisés pour 5 ans à recourir au travail le dimanche
Rémunérations	les salariés doivent bénéficier d'une rémunération égale au double de celle normalement perçue et d'un repos compensateur	En cas de décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum des salariés OU Application des conventions collectives

Fiche n° 19 : La participation et l'intéressement des salariés

• La rémunération : le Chèque Emploi Associatif

Le Chèque Emploi Associatif	offre de service gratuite est proposée aux associations qui n'occupent pas plus de 3 salariés équivalents temps plein	Chèque Emploi Associatif n'est possible qu'avec l'accord du salarié
Définition	carnet de chèques permettant de payer le salarié, avec des volets sociaux	carnet de volets identification du salarié
Objet	déclarer le salaire net versé et les éléments nécessaires au calcul des cotisations sociales par le Centre national Chèque Emploi Associatif.	destiné à la communication des informations relatives au salarié
Gestion	les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des assurances familiales suit accueil, information, encaissement, recouvrement et contrôle des cotisations des salariés	Un centre national CEA à ARRAS vise information, envoi des volets d'Identification du salarié, calcul des cotisations sociales
Objectifs	Favoriser l'emploi, Simplifier les démarches Faciliter les paiements des cotisations	Faciliter l'accomplissement des obligations sociales des associations.
Formalités sociales	- les formalités liées à l'embauche telles la Déclaration Unique d'Embauche et le CIT, - la déclaration des éléments nécessaires au calcul des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire et de prévoyance	L'établissement et la remise au salarié d'une attestation d'emploi équivalente à un bulletin de salaire
Obligation	Limitation à 3 équivalents temps plein durant l'année civile.	rémunération de salariés inférieure à 4 821 heures (1 607 x 3) dans l'année
Calendrier	La demande d'adhésion est effectuée auprès de l'établissement teneur du compte financier de l'association (banque, La Poste, Caisse d'Épargne...).	Elle doit être accompagnée d'une autorisation de prélèvement des cotisations ; L'établissement financier doit remettre le chéquier à l'association
Informations concernant le salarié	Le centre national Chèque Emploi Associatif adresse des volets "identification du salarié" à l'association	L'association complète un volet pour chaque salarié concerné et retourne ce volet au centre
Calcul des cotisations	Le centre national Chèque Emploi Associatif calcule les cotisations et adresse une facture à l'entreprise	L'entreprise recevra le montant des cotisations et la date de paiement des cotisations
Paiement des cotisations	prélèvement automatique, à la date indiquée sur la facture adressée à l'association	La rectification des cotisations doit intervenir 8 jours avant la date de prélèvement
Formalités pour le salarié	une attestation d'emploi, qui vaut bulletin de salaire, à l'issue de chaque période d'emploi	une attestation annuelle de tous les salaires versés en CEA, pour la déclaration de revenus.
Déclaration Annuelle	Le centre élabore la DADS pour l'association	DADS : déclaration annuelle des Données Sociales
Avantages	Gratuité, fiabilité, proximité du traitement des aspects de rémunération des salariés	Déclaration et prélèvement uniques pour toutes cotisations

• La rémunération et les frais professionnels

Frais de transport domicile-lieu de travail : aide patronale (www.travail-solidarite.gouv.fr)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 JO du 18 décembre 2008) instaure une prise en charge par l'employeur d'une partie des frais de transport engagés par les salariés au titre des trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Cette aide peut, sous certaines conditions (décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 JO du 31.12), être exonérée de cotisations sociales.

Prise en charge	Modalités	Bénéficiaires
les frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos mesure obligatoire	<p>Tous les employeurs, quelle que soit la localisation de l'entreprise, doivent désormais obligatoirement prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.</p> <p>La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2e classe.</p> <p>La participation de l'employeur, y compris la part facultative au-delà du seuil de 50 % sera exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés.</p> <p>La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail.</p> <p>par le salarié à l'employeur</p>	<p>Les salariés exerçant leur activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport pour ces déplacements, peuvent prétendre à la prise en charge des titres de transport leur permettant de réaliser l'ensemble des déplacements entre ces différents lieux et entre ceux-ci et leur résidence habituelle.</p> <p>Pour bénéficier de l'exonération sociale, la copie de l'abonnement souscrit par le salarié aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos doit être fournie</p> <p>Lorsque le salarié est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet</p>
les frais de transports personnels mesure facultative	<p>L'employeur peut prendre en charge, tout ou partie des frais de carburant engagés pour les déplacements des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.</p>	<p>salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains</p> <p>Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport</p>
les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques mesure facultative	<p>La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié.</p> <p>Cette prise en charge ne peut être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs.</p> <p>Le montant total exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales, issu à la fois du versement de la prime transport et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques ne peut pas excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer les trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.</p> <p>la prime transport ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.</p>	<p>salariés à temps complet, et salariés à temps partiel</p> <p>lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail.</p> <p>Lorsque le salarié est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.</p> <p>Pour bénéficier de l'exonération sociale, l'employeur doit présenter la photocopie de la carte grise du véhicule du salarié.</p>

• La rémunération des dirigeants

Décret sur la rémunération des dirigeants de sociétés qui ont reçu des prêts d'argent de l'État (décret du 30 mars 2009 n° 2009-348 et décret du 30 mars 2009, n° 2009-349).

Nouvelles règles d'encadrement de la rémunération des dirigeants : suppression momentanée des stock-options, limitation conditionnelle des bonus, information du comité d'entreprise.

	Principe absolu	Portée relative
Stock-options	les dirigeants des grandes banques et les constructeurs automobiles aidés par l'État ne pourront pas recevoir de stock-options et d'actions gratuites	La mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2010
Bonus	Non supprimés, les « bonus » sont conditionnés aux résultats de l'entreprise	les bonus ne seront pas attribués si l'entreprise procède à des licenciements de grande ampleur
Transparence	Des critères de performance quantitatifs et qualitatifs motiveront les « bonus »	Les sommes versées seront rendues publiques
Information et consultation	La nature de l'aide, l'objet, le montant et les conditions de versement et d'emploi fixées par l'État seront divulgués	Le comité d'entreprise des entreprises d'au moins 50 salariés connaîtra des aides publiques de l'État
Respect du code de gouvernance	La conformité au code est obligatoire pour les entreprises qui n'ont pas reçu d'aides de l'État	Le code de gouvernance du MEDEF doit « moraliser » les pratiques non motivées par une gestion saine
Déontologie	Un comité des sages veillera à ce que les dirigeants d'entreprises, qui recourent au chômage partiel ou à des plans sociaux, « reconsidèrent » leur rémunération (avril 2009)	Les entreprises publiques seront soumises à des règles de bonne conduite en matière de rémunération : bonus et indemnités de départ seront conditionnés à des critères de performance

Décret n° 2009-349 du 30 mars 2009 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur les interventions publiques directes en faveur de l'entreprise

NOR : MTST0906165D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2323-6, L. 2323-47 et L. 2323-55 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 20 mars 2009 ;

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

Décète :

Article 1

I.-A la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail (partie réglementaire), les sous-sections 3, 4, 5 et 6 deviennent respectivement les sous-sections 4, 5, 6 et 7.

II.-Dans la même section, il est inséré une sous-section 3 ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Information et consultation sur les interventions publiques directes

« Art.R. 2323-7-1.-Le comité d'entreprise est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

« L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributive.

« Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique. »

Article 2

I.-Dans le tableau figurant à l'article R. 2323-9 du code du travail, le f du 1° du I est remplacé par les dispositions suivantes :

« f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ; ».

II.-L'article R. 2323-11 est ainsi modifié :

1° Le 8° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 8° Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ; » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2323-7-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation. » ;

Fiche n° 20 : La rupture du contrat de travail

• Différences entre les modes de rupture : licenciement, démission et la rupture amiable ou conventionnelle du contrat individuel de travail.

Le montant minimal de l'indemnité légale de licenciement s'établit à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Loi du 25 juin 2008 dite « de modernisation du marché du travail ».

Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail

Régime par type de rupture	Licenciement pour motif personnel	Rupture amiable ou conventionnelle	Rupture amiable ou conventionnelle pour les entreprises de moins de 50 salariés	Démission
Initiative de la rupture	L'employeur	Le salarié et l'employeur	Le salarié et l'employeur	Le salarié
Justification du motif de la rupture	Oui	Non	Non	Non
Entretien préalable	Oui	Oui	Un ou plusieurs	Non
Assistance de l'employeur			Un membre du personnel ou de son organisation syndicale	
Nécessité de formalisation de la rupture par un écrit	Notification du licenciement précisant les motifs	Convention de rupture amiable signée entre le salarié et l'employeur	Convention de rupture amiable signée entre le salarié et l'employeur	Non
Préavis	La convention collective en détermine l'intérêt et la durée	La rupture intervient le lendemain de l'homologation de la convention, patente après un délai de rétractation (15 jours) et d'homologation (15 jours)	Le délai calendaire de rétractation pour la validité de la convention est de 15 jours à la suite duquel l'homologation de la convention par la direction du travail se déroule dans un délai de 15 jours	La convention collective en fixe l'opportunité et la durée
Indemnités de rupture	Oui sauf faute grave ou lourde La convention collective en fixe le montant	Oui Le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement	Oui Le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement	Non
Indemnités légales de licenciement	Oui 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois au-delà de 10 années	Oui 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois au-delà de 10 années	Oui 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois au-delà de 10 années	Oui 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois au-delà de 10 années
Attribution des allocations au titre du	Oui	Oui Changement par rapport à	Oui	Non sauf démission

chômage		l'ancienne législation		considérée comme légitime par les ASSEDIC
Contestation de la rupture devant les prud'hommes	Oui	Oui	Oui	Oui

Le licenciement pour inaptitude physique à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnel, l'indemnité correspondante lourde peut être mutualisée.

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes dues et peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature. Après ce délai, les sommes mentionnées sont libératoires et doivent être payées.

Fiche 25. La protection sociale : l'organisation administrative et financière

Les prestations sociales

Plafond de la Sécurité sociale pour l'année 2009 (décret du 19 décembre 2008)

Le plafond est le montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de cotisations de la sécurité sociale

PLSS	Montant en euros
Année	34 308
Mois	2 859
Jour	157

AVANTAGES EN NATURE (Barèmes relatifs aux avantages en nature pour l'année 2009)

Logement

rémunération brute mensuelle exprimée en euros	Avantage en nature pour une pièce exprimée en euros	pour plusieurs pièces, euros par pièce principale	En cas de fourniture au salarié du logement par l'employeur
Inférieure à 1 429,50	61,90	33	évaluation forfaitaire
De 1429,50 à 1 715,39	72,20	46,40	mensuelle
De 1715,40 à 2001,29	82,50	61,90	selon un barème
De 2001,30 à 2573,09	92,80	77,30	intégrant les avantages
De 2573,10 à 3144,89	113,50	97,90	Tels que : eau, gaz,
De 3144,90 à 3716,69	134,10	118,60	Électricité
De 3 716,70 à 4288,49	154,70	144,30	Chauffage
À partir de 4288,50	175,30	165	Garage...

Tickets restaurant

	Conditions d'attribution	Précisions
Bénéficiaires	personnel salarié : l'existence d'un lien de salariat défini par le code du travail, entre l'employeur et le bénéficiaire des titres	mandataires sociaux : le dirigeant d'entreprise qui exerce des fonctions distinctes du mandat social avec un contrat de travail et d'une rémunération distincte dispose d'un lien de salariat
Limitations	Un seul titre restaurant par jour de travail si le repas est compris dans l'horaire de travail journalier	Le salarié travaillant 5 jours par semaine de 9 heures à 17 heures pourra bénéficier de 5 titres restaurant par semaine.
Exclusions	Aucun titre les jours d'absence du salarié pour tous motifs de l'absence (congrés, maladie, etc.).	Aucun cumul avec le versement d'allocations forfaitaires pour frais professionnels ou la prise en charge de dépenses personnelles de repas
Exonérations	La contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale	La contribution patronale ne doit pas excéder 19 € par titre et doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du ticket restaurant

Nourriture

Évaluation forfaitaire	Montants en €	Principe et particularités
1 repas	4,30	Le forfait est indépendant de la rémunération du travailleur salarié
2 repas	8,60	Sauf pour les gérants minoritaires de SARL et de SELARL, les présidents et directeurs généraux de SA, les présidents et dirigeants de sociétés par actions simplifiées pour lesquels la valeur réelle des repas est prise en compte

LA REMUNERATION DES STAGIAIRES

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances a réformé en profondeur le statut des stagiaires avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail des stagiaires et de les prémunir contre les abus en encadrant le déroulement du stage.

La circulaire n° 2008 - 091 du 29 / 12 / 2008 a pour objet de préciser les modalités d'application du décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise et de diffuser les réponses apportées par l'Acos aux questions soulevées à l'occasion de la mise en œuvre de la réforme des règles relatives aux stagiaires

Les stages d'une durée supérieure à trois mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés. (décret du 31 janvier 2008 fixe, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu)

gratification du stagiaire	12,5 % du plafond légal de la sécurité sociale (PLSS)	398,13 € par mois en 2009 pour 151h67 par mois *
Avantages en nature	Abonnement carte orange zone 1 et 2 pour un stage en Ile de France Titre restaurant Nourriture	26,75 € par mois

*(21 X 151,67 X 0,125 = 3185,07 X 0,125)

Fiche 26. Les risques professionnels

I. La nature des risques

E. La gestion des maladies psychologiques

Définition

Les maladies psychologiques liées au stress au travail tendent à constituer un nouveau risque professionnel, avec des graves effets sur l'efficacité au travail et sur les modalités financières de la gestion.

Conclu le 2 juillet 2008, un accord national interprofessionnel transpose un accord européen du 8 octobre 2004 relatif à la lutte contre le stress au travail.

Accord national interprofessionnel	Prévention du stress au travail	Formes et illustrations
Description de la maladie psychologique liée au stress	Un état de stress survient en cas de déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son entreprise et la perception que cette personne a de ses propres ressources	Le stress constitue une exposition prolongée à une situation non maîtrisée qui entraîne une inefficacité au travail et implique des problèmes de santé
Évaluation de la maladie psychologique liée au stress	La mise en place d'indicateurs a pour but : <ul style="list-style-type: none">- d'identifier les situations de stress et les facteurs à l'origine de ces situations ;- de relever la présence des états pathologiques chez les salariés ;- de suivre l'évolution des conséquences du stress	Il peut s'agir : <ul style="list-style-type: none">- d'un niveau élevé d'absentéisme ;- une rotation du personnel suite à des démissions ou à des plaintes ;- un nombre croissant d'accidents du travail plus ou moins graves ;- une fréquence accrue des visites auprès du médecin du travail
Facteurs de stress liés à l'organisation du travail et de ses conditions	Le dépassement excessif des horaires de travail, des objectifs mal définis ou disproportionnés, une charge de travail trop lourde créent les conditions pathologiques	L'amélioration des conditions de travail et la possibilité pour les salariés d'échanger des expériences concernant leur travail sont propices à limiter le stress
Motifs liés au décalage des compétences au poste de travail	Une ambiance agressive, l'exposition soutenue au bruit, une promiscuité non apaisée au sein des équipes favorisent des effets psychologiques négatifs	La formation de l'ensemble des salariés, du personnel d'encadrement et de direction, améliore la prévention du stress
Matière et mode de communication	L'incertitude des objectifs attendus dans le cadre du travail, une communication tronquée sur les orientations de l'entreprise influencent le contexte du stress	L'amélioration des échanges et de la communication entre les échelons de l'entreprise assure une meilleure appréciation des objectifs par chaque salarié
Responsabilité des employeurs (CT L. 4121-1)	L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs	Le stress permanent et non assuré lors du travail présente un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs
Responsabilité des salariés	Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur	A contrario, les salariés engagent leur responsabilité professionnelle voire pénale

Fiche 28. La protection en cas de chômage

Le risque chômage

Décret n° 2009-339 du 27 mars 2009

La relance de l'emploi, la modification d'un système d'assurance chômage à compter du 1er avril, concerne la durée d'indemnisation du chômage

1 Le principe « un jour cotisé, un jour indemnisé » (CT R. 5 422-1) prévoit ainsi que la durée d'indemnisation du demandeur d'emploi est au moins égale à sa durée d'activité

La durée minimale d'indemnisation est également modifiée et est portée à 4 mois, au lieu de 6 mois auparavant.

Désormais, pour être indemnisé, un demandeur d'emploi doit avoir travaillé au moins 4 mois durant les 28 derniers mois, et non plus au moins 6 mois durant les 22 derniers mois. Il sera alors indemnisé durant 4 mois.

La durée maximale d'indemnisation est portée à 24 mois et restes, pour les demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans, de 36 mois.

2 Le principe de la filière unique d'indemnisation répond à l'harmonisation du Pôle emploi.

3 Une prime exceptionnelle de 500 € sera versée aux salariés qui auront perdu involontairement leur emploi entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010 et qui ne peuvent percevoir les allocations chômage

Le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée d'activité de 305 heures sur les 28 derniers mois et doit en faire la demande auprès de Pôle emploi.

L'indemnisation du chômage partiel est étendue aux salariés dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à 18 fois le SMIC (décret n° 2009-324 du 25 mars 2009). Jusqu'à ce jour, ils ne pouvaient bénéficier de l'allocation de chômage partiel.

PAGE 279 POUR MEMOIRE La durée d'indemnisation du chômage avant le 1er avril :

La durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi était fonction d'une certaine durée de cotisation et établie par seuils de durée de cotisation : 6 mois, 12 mois, 16 mois et 27 mois.

Ainsi, un demandeur d'emploi ayant cotisé 6 mois pouvait être indemnisé pendant 7 mois ; un demandeur d'emploi ayant cotisé 12 mois pouvait être indemnisé pendant 12 mois...

La durée minimale d'indemnisation était donc de 6 mois.

La durée maximale d'indemnisation était fixée à 23 mois et 36 mois pour les demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans.

Fiche 34. Le travail des seniors 2009

• Les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (17 décembre 2008)

Modalités	Contenus	Conséquences
Mise à la retraite	L'âge de la mise à la retraite d'office par l'employeur passe de 65 ans à 70 ans	L'employeur ne peut pas s'opposer à la poursuite volontaire du travail du salarié jusqu'à 70 ans ; L'employeur ne peut pas le mettre à la retraite
Cumul emploi-retraite	Le cumul est possible pour les retraités âgés de 65 ans et de 60 ans bénéficiant d'une retraite à taux plein	sans contraintes, de façon immédiate car le délai de 6 mois avant de retravailler chez son ancien employeur est supprimé ; sans limite car le plafond de cumul des revenus limité à la moyenne des 3 derniers mois de salaire ou à 160 % du SMIC est abrogé
Négociation collective	Les entreprises doivent négocier et conclure des accords collectifs sur l'emploi des seniors avant 2010	les entreprises de plus de 50 salariés doivent signer un accord de branche ; les entreprises de plus de 300 salariés devront conclure un accord collectif d'entreprise ou mettre en place un plan d'action unilatéral
Surcote	La majoration de la pension de retraite reste liée à la poursuite d'une activité professionnelle	Le taux de surcote passe de 3 % par an à 5 % par an, soit 1,25 % par trimestre travaillé

• Le constat

Les études de la Dares (ministère du Travail) déterminent un taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 64 ans autour de 38,3 % en France en 2007 ; les statistiques européennes d'Eurostat montrent que la moyenne européenne s'élève à 44,7 %.