

## Emploi des travailleurs handicapés : ajustement Agefiph

### A la Une

Depuis le 01/07/2010, certaines aides Agefiph aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées ont été supprimées ou baissées : Suppression de la prime contrat durable (3000 € pour un temps plein) versée à l'employeur transformant en CDI un ou plusieurs CDD; réduction de 6000 € à 3000 € pour un temps plein ou 2000 € pour un temps partiel d'au moins 16 heures par semaine de la prime initiative emploi (embauche en CDI ou d'un CDD d'au moins 1 an); réduction de l'aide au contrat de professionnalisation de 2550 € à 1700 € pour l'embauche d'une personne handicapée de moins de 45 ans (au lieu de moins de 30 ans), par période de 6 mois. Elle passe de 6800 € à 3400 € pour une personne de plus de 45 ans (au lieu de plus de 30 ans), par période de 6 mois ; réduction de l'aide

à l'apprentissage qui passe de 2550 € par période de 6 mois, ou de 5100 € par période de 12 mois (année scolaire), pour un apprenti handicapé de moins de 30 ans, à 3400 €, par période de 12 mois uniquement pour un apprenti handicapé de moins de 45 ans ; suppression du cumul entre la prime à l'insertion et la Prime Initiative Emploi. C'est la date d'effet du contrat de travail qui est prise en compte : les aides relatives aux contrats signés avant le 30/06/2010 restent donc celles qui étaient alors en vigueur.

**A Lire :** [Tableau récapitulatif sur http://www.upe13.com/sL.aspx?id=111](http://www.upe13.com/sL.aspx?id=111)  
[Communiqué du 08/06 sur http://www.upe13.com/sL.aspx?id=112](http://www.upe13.com/sL.aspx?id=112)

### Chiffres

- +9,6% : C'est la hausse entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2009 et celui de 2010 des heures supplémentaires déclarées par les entreprises du secteur concurrentiel

### Calendrier

- 7 juillet 2010 : C'est la date de l'examen du projet de loi du dialogue social dans les TPE par l'assemblée nationale
- 13 juillet 2010 : C'est la date de présentation du projet de loi sur les retraites au Conseil des ministres

### Biblio JurisInfo

Fiches pratiques

- **Congés Payés**  
<http://images.upe13.com/JURISINFO/315.pdf>

## REGLEMENTATION

### EIRL : la loi est promulguée

La loi relative à l'Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée (EIRL) a été promulguée le 15/06/2010 (JO le 16/06/2010). Le conseil constitutionnel, à la suite du recours formulé par 60 sénateurs et plus de 60 députés, a rendu le 10/06/2010 une décision déclarant le projet de loi conforme à la constitution, à l'exception de trois articles jugés sans lien avec l'objectif initial du projet. Ce nouveau dispositif va permettre à l'entrepreneur individuel (commerçant, artisan ou profession libérale) «d'affecter à son activité professionnelle un patrimoine séparé de son patrimoine personnel, sans création de personne morale».

**A lire :** [Loi 2010-658 du 15/06/2010 sur http://www.upe13.com/sL.aspx?id=105](http://www.upe13.com/sL.aspx?id=105)  
[Décision, saisine du Conseil constitutionnel et observation du gouvernement sur http://www.upe13.com/sL.aspx?id=106](http://www.upe13.com/sL.aspx?id=106)

### Publication du plafond des paiements en espèces

Le décret d'application fixant les nouveaux plafonds des paiements en espèces pour les besoins d'une activité professionnelle est en vigueur depuis le 19/06/2010. Désormais en application de l'article L112-61-1 du code monétaire et financier et de son article D112-3 nouveau, le paiement d'une dette en espèces ne pourra s'effectuer au-delà des montants suivants : «3000€ lorsque le débiteur a son domicile fiscal en France ou agit pour les besoins d'une activité professionnelle, 15000 € lorsque le débiteur justifie qu'il n'a pas son domicile fiscal en France et n'agit pas pour les besoins d'une activité professionnelle». Cette limitation du paiement en espèces n'est pas applicable aux paiements effectués entre personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, aux dépenses de l'Etat et autres personnes publiques, aux paiements réalisés par des personnes incapables de s'obliger par chèque ou par un autre moyen de paiement, ainsi que par celles qui n'ont pas de compte de dépôt.

**A lire :** [Décret n°2010-662 du 16/06/2010 sur http://www.upe13.com/sL.aspx?id=102](http://www.upe13.com/sL.aspx?id=102)

### Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises : acomptes

Les entreprises dont la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) de l'année précédant celle de l'imposition est supérieure à 3000 € doivent verser au plus tard le 15 juin et le 15 septembre deux acomptes, chacun étant égal à 50% de la CVAE estimée en fonction de la dernière déclaration de résultats. Une instruction fiscale du 8 juin précise que les entreprises qui subiront des pertes financières du fait de la réforme de la taxe professionnelle sont autorisées à minorer leurs acomptes de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises du dégrèvement transitoire qui ne sera acquis qu'en 2011.

**A lire :** [Instruction fiscale 6E-3-10 du 8/6/2010 sur http://www.upe13.com/sL.aspx?id=103](http://www.upe13.com/sL.aspx?id=103)

### Jours fériés et congés payés

Le jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés, de même si le jour férié est non chômé dans l'entreprise. Le jour férié tombant un jour travaillé va avoir pour effet de prolonger les congés payés d'un jour ou sera décompté un jour de congé de moins. Si les congés sont calculés en jours ouvrés et que le décompte en jours ouvrés est une transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), le congé doit être prolongé d'une journée si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise. La solution est inverse si l'entreprise accorde à ses salariés des congés plus longs que les congés légaux : le congé annuel n'a pas à être prolongé si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé (Cass.soc. 21/03/1997). Sauf disposition conventionnelle autre, le salarié en congé lors d'un pont chômé et payé ne bénéficie pas d'un jour complémentaire de congé ou d'une indemnité compensatrice de salaire (Cass.soc.. 3/12/1980).

## Formation professionnelle : le tutorat

Les dépenses de tutorat peuvent être financées par les OPCA dans la limite de 230€ par mois/jeunes. L'article 33 de la loi du 24/11/2010, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, prévoit à titre expérimental que l'employeur peut financer, sur son plan de formation, certaines dépenses liées au tutorat de jeunes de moins de 26 ans, dès lors qu'elles sont engagées avant le 31/12/2011. Les dépenses de tutorat visées sont celles réalisées au bénéfice de jeunes embauchés depuis moins de six mois sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ou de stagiaires accueillis dans l'entreprise. Le tuteur doit justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle. La prise en charge peut couvrir une part de la rémunération du tuteur et d'éventuels compléments de salaire versés au salarié en contrepartie de son activité de tutorat.

**A lire :** [Décret n°2010-661 du 15/06/2010 sur http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=110](http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=110)

## EN COURS

### Réforme des retraites : le projet du gouvernement

L'objectif de ce projet est d'atteindre un retour à l'équilibre des régimes de retraite tout en préservant le système de retraite par répartition fondé sur la solidarité. Il sera présenté aux partenaires sociaux pour avis devant les caisses nationales de sécurité sociale début juillet, puis en Conseil des ministres le 13 juillet prochain. Il sera ensuite débattu en septembre devant l'assemblée nationale. Le projet de réforme prévoit une vingtaine de mesures destinées à ramener le système français de retraite à l'équilibre en 2018 et de maintenir cet équilibre jusqu'en 2020. Mesures d'ordre financier : Calcul annualisé de l'allègement de charges sur les bas salaires (réduction Fillon), prélèvement sur les stock-options, et probablement par la suite sur les actions gratuites, ainsi que sur les retraites chapeaux, mesures démographiques, relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans en 2018, augmentation de la durée de cotisation. Mesures en faveur du développement de l'emploi des seniors, aide pendant un an pour l'embauche d'un chômeur de plus de 55 ans, aide au tutorat. Les autres mesures concernent les dispositifs suivants: mesures relatives aux carrières longues, retraite pour pénibilité, amélioration des mécanismes de solidarité (agriculteurs, maternité, etc), information des assurés.

**A lire :** [La réforme des retraites, site du ministère du travail sur http://www.retraites2010.fr](http://www.retraites2010.fr)

### Réforme de la tarification des AT/MP

En attendant, la direction des risques professionnels de la CNAMTS a publié sur son site une information détaillée sous la forme d'un « questions-réponses », d'un diaporama et d'une synthèse, qui présente les évolutions à venir des règles de calcul des cotisations AT-MP. Elle met en exergue les avantages que présente la réforme pour les entreprises (mesures de prévention des entreprises mieux prises en compte, gestion de la sinistralité simplifiée, transmission d'entreprise facilitée). Ces nouvelles règles concerneront, pour la première fois, les taux applicables en 2012.

**A lire :** [Nouvelle tarification sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5730](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5730)  
[Synthèse nouvelle tarification sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5733](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5733)  
[Question réponse sur http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5731](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5731)

## JURISPRUDENCE

### ZFU et exonération : condition de résidence des salariés

Les entreprises implantées en zone franche urbaine (ZFU) peuvent bénéficier d'une exonération de charges sociales sous certaines conditions, notamment celle de la résidence des salariés en ZFU. A compter de la troisième embauche ouvrant droit à l'exonération, le maintien de l'exonération est conditionnée au respect par l'employeur d'une proportion minimale de salariés embauchés résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise (1/5 des salariés embauchés pour les établissements implantés avant le 01/01/2002 et 1/3 des salariés recrutés dans les établissements implantés depuis le 01/01/2002). Est considéré comme résident le salarié qui a un horaire minimal de travail de 16 heures par semaine habitant dans la ZFU au cours des trois mois précédant son embauche. Dans un arrêt du 03/06/2010, la Cour de cassation rappelle qu'il faut intégrer au calcul de la proportion du 1/3 l'embauche de tous les salariés, même si leur durée du travail est inférieure à 16h00 par semaine.

**A lire :** [Cass.Civ. 3 juin 2010 sur http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=108](http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=108)

L'équipe de la Jurisinfo vous souhaite d'excellentes vacances et vous retrouvera avec plaisir début septembre...

## QUOI DE NEUF

### Représentativité syndicale : ouverture d'un site internet

Un site internet, ouvert au grand public, dédié à la mesure de la représentativité syndicale vient d'ouvrir et permet le téléchargement des nouveaux formulaires Cerfa, l'aide à la saisie des procès verbaux (seul l'envoi du formulaire papier reste valable), la consultation des procès verbaux saisis et validés par le centre de traitement, une foire aux questions et une bibliothèque de documents à télécharger.

**A lire :** [Site Election professionnelle sur http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=104](http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=104)

## A SAVOIR

### Guide pratique en faveur du handicap

Ce guide réalisé par le MEDEF et des fédérations professionnelles au sein du réseau «Handicap et Emploi», informe et conseille les entreprises pour développer l'emploi des personnes handicapées, apportant une aide à la négociation d'accord, quelques réflexions issues de l'expérience d'autres entreprises; indiquant les éléments pris en compte par l'administration; incitant à être attentives à certains points.

**A lire :** [Guide «Accord en faveur du handicap» http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5729](http://www.uepe13.com/docViewer.aspx?id=5729)

### Site paritaire sur l'emploi

Lancement début juillet du portail internet paritaire «les liens vers l'emploi», centralisant l'information sur l'orientation, la formation au service de l'emploi, les métiers et l'emploi et rassemblant les liens des thèmes suivants : l'orientation, la formation initiale, le contrat d'apprentissage, de professionnalisation, l'insertion dans un métier ou un emploi, la recherche d'emploi, la création et la reprise d'entreprise, les dispositifs d'aide à l'emploi, les besoins de main d'oeuvre d'aujourd'hui, les métiers de demain, les études prospectives réalisées par les branches professionnelles, la formation continue.

**A lire :** [Accord sur le site paritaire sur http://images.uepe13.com/JURISINFO/317.pdf](http://images.uepe13.com/JURISINFO/317.pdf)

## JURISPRUDENCE

### Inaptitude physique et harcèlement moral

Lorsque l'inaptitude physique du salarié trouve son origine dans des faits de harcèlement moral dont il a été victime de la part de son employeur, son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 12 mai 2010.

**A lire :** [Cass.Soc 12 mai 2010 sur http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=107](http://www.uepe13.com/sl.aspx?id=107)