

Contrat de travail

Egalité hommes/femmes : pas de pénalité avant juillet 2012

Les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auront pas signé d'accord ou mis en œuvre un plan d'action avant fin 2011 sur l'égalité hommes femmes seront redevables d'une pénalité de 1 %. Selon le projet de décret, les entreprises ne se verront appliquer aucune pénalité avant le 1er juillet 2012.

La loi portant réforme des retraites instaure une pénalité d'un montant maximal de 1% pour les employeurs qui n'ont pas signé d'accord ou mis en œuvre un plan d'action sur l'égalité hommes femmes.

Le décret qui fixe le contenu de l'accord et du plan d'action est très attendu par les services RH. Le ministère a consulté les partenaires sociaux sur le projet de décret, dont voici la teneur.

Attention ! Il s'agit d'un projet de décret dont le contenu est susceptible d'être modifié.

Contenu du plan d'action ou de l'accord

L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, parmi les domaines d'action suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les entreprises de moins de 300 salariés devront traiter au moins 2 de ces domaines d'actions ; les entreprises de plus de 300 salariés devront elles en traiter au moins 3.

Pénalité due par l'employeur

Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action ou si celui-ci n'est pas conforme, l'inspecteur du travail la met en demeure de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

Si pendant ce délai l'employeur communique à l'inspection du travail l'accord ou le plan d'action, il ne fait l'objet d'aucune pénalité.

A l'issue du délai de 6 mois, le Direccte (directeur régional des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi) décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux.

Montant et paiement de la pénalité

Elle est calculée sur la base des rémunérations et gains soumis à cotisations versés pour chaque mois civil compris, en tout ou partie, entre le terme de la mise en demeure de l'inspecteur du travail et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action. Concrètement, les entreprises ne seront soumises à aucune pénalité avant le 1er juillet 2012.

D'un point de vue pratique, le Direccte adresse à l'employeur qui n'a pas rempli ses obligations une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué. L'entreprise lui communique en retour le montant des gains ou rémunérations soumis à cotisations dans le délai d'un mois. Si l'employeur ne communique pas ces chiffres, la pénalité est calculée sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Majoration ou minoration de la pénalité

La pénalité pourra être majorée et atteindra 1 % maximum, si l'entreprise a déjà fait l'objet d'une pénalité financière pour le même motif au cours des 5 dernières années.

Elle pourra également être minorée, voire ne pas être due, si le Direccte constate que la défaillance de l'entreprise résulte, en toute bonne foi, de l'un des motifs suivants :

- difficultés économiques ;
- restructurations ou fusions en cours ;
- procédure collective en cours ;
- franchissement du seuil de 50 salariés au cours des 12 mois précédant celui de la mise en demeure de l'inspection du travail.

Plan d'action transmis au comité d'entreprise

En tout état de cause, le plan d'action devra figurer dans le rapport de situation comparée (RSC, article L.2323-57 du code du travail) pour les entreprises de plus de 300 salariés, et dans le rapport sur la situation économique dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (article L.2323-47 du code du travail).

Contenu de la synthèse du plan d'action

La synthèse du plan d'action contenu dans ces rapports et qui doit être communiquée aux salariés doit comprendre "au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ;
- à la durée moyenne entre 2 promotions ;
- à l'exercice des fonctions d'encadrement et décisionnelles."

Des syndicats et des politiques critiques

Avec ce projet de décret, "la montagne accouche d'un souris ", estiment les syndicats. Ils ont émis vendredi un avis négatif sur ce texte.

Ils déplorent que l'accord ou le plan d'action puisse ne porter que sur 2 ou trois points selon que l'entreprise emploie moins de 300 salariés ou plus.

Autre critique, que la pénalité ne s'applique qu'à partir du 1er juillet, laissant aux entreprises un délai supplémentaire de 6 mois. Sans oublier la possibilité pour le Direccte de ne pas appliquer du tout de pénalité dans certains cas (lire ci-dessus).

Déçue, Marie-Jo Zimmermann, la présidente de la délégation à l'Assemblée nationale aux droits des femmes, l'est sans conteste. Elle explique à *La Croix* les motifs de sa déception : une sanction moindre que celle annoncée, des critères d'appréciation en baisse... "De plus, en cas de problème constaté, l'entreprise disposera d'un délai de six mois supplémentaires pour se mettre en règle. Enfin, comble du comble, l'entreprise contrevenante pourra voir la sanction moduler de 0 à 1 %.

Copyright ActuEL-RH (éditions législatives)

Durée du travail et rémunération

La nouvelle prime sera exonérée de cotisations jusqu'à 1200 €

Le projet de loi qui institue le versement de la prime dans les entreprises de 50 salariés et plus qui versent des dividendes sera présenté le 25 mai en conseil des ministres. Le dispositif doit être examiné par l'Assemblée Nationale dès le 7 juin et définitivement adopté en juillet prochain.

Le calendrier est maintenant connu. Hier le gouvernement a transmis le texte de l'avant projet de loi de finances rectificatives de la sécurité sociale au Conseil d'Etat et aux caisses de sécurité sociale.

Le projet de loi sera ensuite présenté en conseil des ministres le 25 mai avant d'être soumis aux députés le 14 juin et aux sénateurs le 28 juin. Compte tenu de la procédure d'urgence devant le Parlement, le texte devrait être définitivement adopté en juillet prochain.

Présentation de cette nouvelle prime qui devrait concerner environ 4 millions de personnes parmi les salariés employés dans une entreprise de 50 salariés et plus, selon le gouvernement.

Les entreprises assujetties

La nouvelle prime sera due par les entreprises (ou les groupes) de 50 salariés et plus qui ont versé des dividendes en hausse par rapport à la moyenne des dividendes des deux années précédentes.

Le montant de la prime

Le montant et les modalités de versement de la prime seront librement déterminés dans chaque entreprise. La prime devra avoir un caractère collectif et devra viser tous les salariés. Elle ne pourra pas se substituer à un élément de salaire.

Sa mise en place sera effectuée soit :

- par accord collectif signé avec les syndicats,
- soit par un accord signé avec le CE,
- soit par un accord ratifié par deux tiers des salariés.

Dès l'instant qu'il sera prévu par accord, l'avantage accordé aux salariés pourra prendre une autre forme qu'une prime : un supplément d'intéressement, l'attribution d'actions gratuites...

A défaut d'accord, l'employeur pourra unilatéralement, après consultation du CE ou des DP, décider du montant et des modalités de la prime.

La mise en place de la prime

Elle devra avoir lieu dans les trois mois suivant la décision de distribution des dividendes prise par l'entreprise. Pour 2011, si la décision de distribuer des dividendes a été prise avant la publication de la loi, la mise en place de la prime devra intervenir dans les trois mois suivant la publication de la loi.

Régime social

La prime sera exonérée de cotisations dans la limite de 1200 €. En revanche, elle sera soumise à la CSG/CRDS et au forfait social.

Régime fiscal

Le salarié sera imposé sur cette prime. Pour les entreprises, elle sera déductible de l'impôt sur les sociétés

Et dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Elles pourront elles aussi, dès l'instant qu'elles distribuent des dividendes, verser cette prime qui obéira au même régime social et fiscal que pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Copyright ActuEL-RH (éditions législatives)

Charges sociales

Contrats en alternance : les nouvelles aides "seniors" et "jeunes" sont fixées

Deux décrets du 16 mai définissent le régime des nouvelles aides dont peuvent bénéficier les entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation et des jeunes supplémentaires en alternance.

Aide "seniors"

2 000 € pour toute embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans en contrat de pro

Le gouvernement avait annoncé une exonération de charges pendant un an pour toute embauche d'un demandeur d'emploi senior dans le cadre de la réforme des retraites. C'est finalement le principe d'une aide forfaitaire de 2 000 € qui a été retenu.

Pour pouvoir y prétendre, l'entreprise doit embaucher un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. L'âge du salarié est apprécié à la date de début d'exécution du contrat qui doit obligatoirement se situer après le 1er mars 2011.

Une aide versée en deux fois

L'aide est versée en deux fois. Un premier versement de 1 000 € est dû à l'issue du 3e mois d'exécution du contrat de professionnalisation (si l'embauche a eu lieu avant le 17 mai, date de publication du décret, à l'issue du 3e mois suivant cette date). Le solde de l'aide est quant à lui versé à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat. L'aide est cumulable avec les autres aides existantes pour l'emploi de salariés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à temps partiel, l'aide est versée au prorata du temps de travail effectif.

Aide "jeunes" pour les entreprises de moins de 250 salariés

Une aide pour tout alternant supplémentaire dans les PME

Le second décret concerne la nouvelle aide qui est versée pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Le contrat doit débuter entre le 1er mars et le 31 décembre 2011. L'embauche doit avoir pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance au 28 février 2011 comparé à l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du premier mois de l'embauche. Le contrat ne doit par ailleurs pas déjà ouvrir droit à l'exonération de cotisations prévue par l'article L.6243-2 du code du travail.

Comment est calculée l'aide

L'aide est accordée pour une durée de 12 mois. Son mode de calcul varie selon le type de contrat et/ou l'effectif de l'entreprise :

- **Lorsque l'embauche est réalisée par contrat d'apprentissage**, le montant de l'aide est calculé ainsi : *Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D.6222-26 (salaire minimum de l'apprenti) du code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail - 11%) x 0,14 x 12 ;*
- **Lorsque l'embauche est réalisé par contrat de professionnalisation**, le montant de l'aide est calculé ainsi :
 - dans les entreprises de moins de 20 salariés : *Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D.6325-15 du code du travail (salaire minimum du contrat de professionnalisation) applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) x 0,12 x 12 ;*
 - dans une entreprise de 20 salariés et plus : *Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D.6325-15 du code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) x 0,14 x 12.*

Le montant de l'aide est arrondi à l'euro supérieur.

Deux versements

Là encore, l'aide est versée en deux fois : un premier versement a lieu au cours du 3e mois suivant le début d'exécution du contrat (ou, pour les embauches antérieures à la publication du présent décret, dans les 3 mois qui suivent la publication du décret). Le second versement correspondant aux 6 derniers mois du bénéfice de l'aide ; il est effectué au cours du 10e mois suivant le début d'exécution du contrat de travail.

Dans les deux cas (aide "seniors" et aide "jeunes"), l'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement. Par ailleurs, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir appartenu à l'entreprise au cours des 6 derniers mois. Enfin l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de ses paiements à l'égard des organismes de sécurité sociale et de chômage.

Formation

L'employeur saura plus vite si l'Opcv finance ses contrats de professionnalisation

Un décret du 17 mai modifie les règles d'enregistrement des contrats de professionnalisation à partir d'aujourd'hui.

La procédure de prise en charge et de dépôt des contrats de professionnalisation est simplifiée à partir d'aujourd'hui : les délais sont réduits et la procédure est moins complexe.

Le délai de 5 jours pour adresser le contrat à l'Opcv inchangé

L'employeur doit toujours adresser le contrat de professionnalisation à l'Opcv dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Il doit être accompagné du document qui précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, annexé au contrat. Sur ce point, pas de changement.

L'Opcv doit se prononcer dans les 20 jours au lieu de 30 précédemment

En revanche, l'Opcv doit désormais se prononcer dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé au contrat, et non plus de 30 jours. Il se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Puis il notifie sa décision à l'employeur.

Dans un second temps, et toujours dans ce délai de 20 jours, il dépose le contrat accompagné de sa décision auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Si l'Opcv ne rend pas sa décision dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

La procédure d'enregistrement auprès du Direccte supprimée

La procédure d'enregistrement par la Direccte est supprimée et remplacée par ce simple dépôt. Jusqu'à présent le Direccte devait notifier sa décision d'enregistrement à l'employeur et à l'Opcv dans le délai d'un mois.

Le refus de prise en charge doit être motivé

Lorsque l'Opcv refuse la prise en charge financière du contrat au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou conventionnelle, il doit notifier sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat de professionnalisation.

Contrat de travail

La perte du permis de conduire n'est pas toujours un motif de licenciement

Si l'employeur peut dans certains cas licencier le salarié dont le permis de conduire est suspendu ou retiré, tel n'est pas toujours le cas. En voici deux illustrations.

Le retrait ou la suspension du permis de conduire d'un salarié peut être un motif de licenciement. Mais encore faut-il que la possession de celui-ci soit prévue par le contrat de travail du salarié et que son absence empêche le salarié d'exercer ses fonctions.

Pas de licenciement pour faute si le contrat ne prévoit pas la détention du permis

Dans la première affaire, un salarié engagé en qualité d'agent de propreté est licencié pour faute grave, après le retrait de son permis de conduire en raison de la perte de la totalité de ses points dans le cadre de sa vie personnelle. Même si les dernières fonctions occupées par le salarié supposaient la détention du permis de conduire, ni le contrat de travail ni aucun de ses avenants ne le prévoyaient expressément.

La Cour de cassation précise qu'" un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ". En l'espèce, la détention du permis de conduire n'était pas prévue par le contrat de travail ; " le fait de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ".

Le licenciement du salarié, dès lors qu'il est prononcé pour un motif disciplinaire, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Pas de licenciement si la conduite de véhicule n'entre pas dans les fonctions du salarié

En réalité, l'employeur n'aurait pas dû se placer sur le terrain disciplinaire mais aurait dû avancer l'impossibilité pour le salarié d'exercer ses fonctions du fait de la perte de son permis.

La Cour de cassation a en effet toujours admis que la perte du permis justifie le licenciement lorsque la conduite d'un véhicule est prévue par le contrat de travail et que celle-ci tient une place prépondérante dans les fonctions du salarié.

Dans la seconde affaire pourtant, un coordinateur de préparation de véhicules d'une société de location de voiture est licencié en raison d'une suspension de son permis de conduire.

En l'espèce, si le contrat de l'intéressé prévoit bien qu'il doit être en possession de son permis de conduire, il n'est nullement prévu que la suspension ou le retrait du permis de conduire entraîne sa résiliation.

Surtout, la cour d'appel considère que la conduite d'un véhicule ne constitue pas l'un des éléments des fonctions confiées au salarié, le licenciement du salarié ne repose donc pas sur une cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation suit le même raisonnement.