

Les News Sociales NOVEMBRE 2009

Le décret prolongeant le dispositif de l'aide à l'embauche dans les TPE est paru

Le décret prolongeant l'aide à l'embauche dans les TPE (moins de 10 salariés) jusqu'au 30 juin 2010 est paru.

L'aide est due au titre des gains et rémunérations versés au cours des 12 mois suivant le 1er janvier 2009 ou la date d'embauche si celle-ci est postérieure au 1er janvier 2009.

L'administration réajuste ainsi les dates d'appréciation pour le calcul des effectifs, selon que les embauches ont lieu entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2009 ou entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2010.

Ainsi, pour les embauches réalisées entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2010 par exemple, l'effectif devra être apprécié au 31 décembre 2009.

L'effectif devra cependant être apprécié à la date de création de l'entreprise lorsque celle-ci a été créée entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2010.

Décret 2009-1396 du 16 novembre 2009, JO du 17

Les montants du forfait APEC sont connus

Les montants de la cotisation forfaitaire annuelle qui sera due en mars 2010 pour les cadres présents au 31 mars 2010, même en l'absence de tranche B sur leur salaire, sont connus.

Ces montants sont de 8,31 € à la charge du cadre et 12,46 € à la charge de l'employeur, soit un total de 20,77€.

Utilisation du DIF pendant le préavis: une incohérence

Une des nouveautés phare de la loi sur la formation est la mise en œuvre du mécanisme de Portabilité du droit individuel à la formation (DIF) en cas de rupture du contrat de travail. Il permettra au salarié de mobiliser ses droits au titre du DIF pour se former en dehors de l'entreprise où il les a acquis, soit pendant sa période de chômage, soit chez un nouvel employeur.

Toutefois, la loi modifie également le mécanisme actuellement applicable qui permet l'utilisation du DIF pendant le préavis.

Mais sur ce point, le texte adopté comprend une incohérence de taille.

En cas de licenciement, sauf faute lourde.

- En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde (la faute grave n'étant plus un facteur excluant),

Le salarié qui en fait expressément la demande avant la fin du préavis (exécuté ou non), peut mobiliser une somme calculée en fonction des droits acquis au titre du DIF et non consommés pour suivre une action de formation (c. trav. art. L. 6323-17 modifié).

Précisons que lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

À défaut d'une telle demande, l'employeur n'est redevable d'aucune somme correspondant à la valorisation de ces droits.

Licenciement pour faute grave:

La nouvelle loi est inapplicable.

- Jusqu'à présent, le salarié ne pouvait pas bénéficier de ce financement en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde. Désormais, seul un licenciement pour faute lourde peut priver de ce droit.

Toutefois, en l'état actuel de la jurisprudence, le salarié licencié pour faute grave se trouvera, en pratique, dans l'impossibilité d'établir une demande de DIF auprès de son employeur, une telle faute impliquant le départ immédiat du salarié de l'entreprise (*donc sans préavis*).

Il ne lui restera plus que l'autre hypothèse de portabilité du DIF, pendant sa période de chômage ou chez un nouvel employeur (c. trav. art. L. 6323-18 nouveau).

Montant de la monétarisation du DIF. - La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire «DIF/professionnalisation» fixé par décret (c. trav. art. L. 6323-14, al. 2) à **9,15 €**.

Jusqu'à présent, la somme que le salarié pouvait mobiliser était égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de DIF acquises et non utilisées (calcul s'effectuant sur la base de 50 % de la rémunération nette de référence).

Comme antérieurement, cette monétarisation des droits acquis est destinée à permettre au salarié licencié de financer tout ou partie :

- d'une action de bilan de compétences ;
- d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou d'une action de formation.

Loi relative à l'orientation et à la formation

Plafond de la sécurité sociale pour 2010

Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2010 viennent d'être officiellement fixées. Les valeurs à appliquer en 2010, compte tenu de la périodicité de la paye, sont de :

- année : 34 620 euros,
- trimestre : 8 655 euros,
- mensuel : 2 885 euros,
- quinzaine : 1 443 euros,
- semaine : 666 euros,
- jour : 159 euros,
- heure : 22 euros (pour une durée de travail inférieure à 5 h).

Ces valeurs s'appliquent aux rémunérations versées à partir du 1er janvier 2010. Toutefois, les employeurs d'au plus 9 salariés autorisés à pratiquer le décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi doivent encore appliquer le plafond 2009 aux rémunérations de décembre 2009 versés dans les 15 premiers jours de janvier 2010.

Arrêté du 18 novembre 2009, JO du 26

Salariés à temps partiel

Pas de proratisation de l'assiette des sommes isolées

Les sommes isolées versées à un cadre, ou à **un non-cadre depuis le 1er janvier 2009**, sont soumises aux contributions ARRCO ou AGIRC selon les cas, dans des limites spécifiques variant en fonction du plafond annuel de sécurité sociale de l'année de départ du salarié.

Ce plafond ne doit pas être proratisé en cas de départ du salarié en cours d'année (circ. AGIRC-ARRCO 2007- 19 du 7 novembre 2007).

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, faut-il proratiser ce plafond ?

La réponse est négative, le plafond « temps plein » devant aussi être appliqué pour un salarié à temps partiel.

Stagiaires en entreprise

Gratification des stagiaires dès deux mois de présence

Depuis la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la **rémunération** des stagiaires devient obligatoire au bout **de 2 mois de présence** dans l'entreprise, la gratification étant due **dès le premier jour du premier mois de stage** (décret 2006-1093 du 29 août 2006, art. 6-1).

Rappelons que jusqu'à présent, seuls les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs devaient faire l'objet du versement d'une gratification obligatoire.

Soulignons enfin que les dispositions relatives au montant minimum de la gratification ne sont pas modifiées.

Il convient de se référer au minimum fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. À défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale (décret 2006-1093 du 29 août 2006, art.6-1, III).

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, art. 30, JO du 25