

## LES CHANGEMENTS DE L'ETE 2011

*Note de synthèse*

*Liste non exhaustive*

### ACCORD D'INTERESSEMENT

*Possibilité de conclure un accord pour un an*

*Loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 relative à la création de la prime de partage des profits*

Jusqu'au 31/12/2012, les entreprises employant habituellement moins de 50 salariés, peuvent conclure un accord d'intéressement pour une durée de un an au lieu de trois. Pour 2011, et par dérogation aux règles habituelles de conclusion de tels accords, la date limite de conclusion de l'accord est exceptionnellement portée au 31/10/2011 pour une période de calcul annuelle.

### CONTRAT A DUREE DETERMINEE

*Nouveau cas de rupture anticipée :  
l'inaptitude médicale ...*

*Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, Article 49*

Dès lors que l'inaptitude est reconnue par le médecin du travail et que les tentatives de reclassement de l'employeur sont vaines, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée devient possible.

**S'agissant de l'inaptitude professionnelle**, l'article L1226-20 du code du travail prévoit que si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi au salarié déclaré inapte, ou si le salarié refuse un emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (le cas échéant avec mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail), l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

La rupture du contrat ouvre alors droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité et s'ajoute à celle-ci.

La procédure à suivre n'est pas précisée si ce n'est que l'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le premier alinéa de l'article L1226-20 dispose en effet que « Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L1226-12 et des articles L1226-14 à L1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables. ».

Le premier alinéa de l'article L1226-12 qui demeure applicable à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée prévoit l'information écrite sur l'impossibilité de reclassement.

**S'agissant de l'inaptitude non professionnelle**, le nouvel article L1226-4-2 du code du travail renvoie aux dispositions de l'article L1226-4 qui prévoit que « lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui

verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. ».

Le nouvel article L1226-4-3 précise ensuite que la rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'**indemnité légale de licenciement**. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité et s'y ajoute également.

En revanche, la loi ne précise pas non plus la **procédure** de rupture à suivre et notamment si cette rupture anticipée doit être précédée d'un entretien préalable.

Au vu du peu de recul sur cette loi, la prudence recommande d'y procéder quelle que soit l'origine de l'inaptitude. L'entretien permettrait à l'employeur d'exposer ses recherches de reclassement et de solliciter les observations du salarié avant de confirmer cette impossibilité dans le cadre d'un courrier de rupture.

## DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

*Simplification au 1er août*

*Décret du 16/6/2011 et Arrêté du 19/7/2011*

Fusion de la DPAE et de la DUE pour les employeurs de salariés relevant du régime général et du régime agricole.

Sur le fond et la forme, aucune modification fondamentale, beaucoup de bruit pour rien...

## LICENCIEMENT ECONOMIQUE

*Fin imminente de la CRP, à surveiller...*

*Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, articles 41 à 44*

*Articles L1233-66 et suivants du code du travail*

### LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Il a vocation à remplacer la convention de reclassement personnalisé (prolongée jusqu'au 31/7/2011) et le contrat de transition professionnelle mais, jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de cette loi, ces dispositifs restent applicables selon les modalités en vigueur à la date de promulgation de la loi.

La loi renvoie en effet aux partenaires sociaux le soin de définir par accord les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :

1. Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier (a priori un an) ;
2. Les formalités d'adhésion au CSP et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur (a priori maintien du délai de 21 jours) ;
3. Le financement du dispositif.

Un accord national interprofessionnel a bien été signé par les partenaires sociaux dès le 06 juin 2011 mais il n'est à ce jour pas agréé.

La loi acte déjà les conditions de **participation de l'employeur** en cas d'adhésion de son salarié au CSP ; il devra verser à l'assurance chômage :

1. Un versement représentatif de l'**indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaire** majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes (limite de 2 mois pour la CRP actuelle),
2. Un versement au titre des **droits DIF acquis et non utilisés** par le bénéficiaire. Cette somme est désormais calculée sur la base de 9,15 € par heure (non plus 50% du taux horaire net du salarié)

En outre, s'il omet de proposer le CSP il doit verser une contribution égale à **deux mois de salaire brut**, portée à **trois mois lorsque son ancien salarié adhère au CSP** sur proposition de Pôle Emploi.

En effet, comme pour la CRP, l'employeur est tenu de **proposer, lors de l'entretien préalable** ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du CSP à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.

## Conséquences de l'acceptation

1. L'adhésion du salarié emporte rupture du contrat de travail. **Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au CSP** dès lors qu'il en a été fait mention dans la proposition de CSP ;
2. Rupture sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis (sous réserve d'un solde après défalcation du versement de l'employeur à Pôle Emploi) ;
3. Droit à l'indemnité légale de licenciement et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ;
4. Le bénéficiaire ne peut se prévaloir de la portabilité de ses droits à DIF : la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises étant versé à Pôle Emploi et affectée au financement des mesures du CSP.

## PRET DE MAIN D'ŒUVRE A BUT NON LUCRATIF

*Formalisme obligatoire au 1<sup>er</sup> août*

*Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et sécurisation des parcours professionnels, article 40*

*Articles L8241-1 et -2 du code du travail*

L'article L8241-1 du code du travail donne désormais une **définition** du prêt de main d'œuvre non lucratif :

« Une opération de prêt de main-d'oeuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. »

L'article L8241-2 du même code est complété par treize alinéas fixant les **obligations des parties à l'opération de prêt** :

Ainsi, le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1. L'accord du salarié concerné ;
2. Une **convention de mise à disposition** entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
3. Un **avenant au contrat de travail**, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. Dans le cas où la mise à disposition entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, cet avenant doit obligatoirement contenir une période probatoire durant laquelle chacune des parties pourra librement mettre fin à la période de mise à disposition (dans les autres cas, la période probatoire est facultative).
4. La **consultation des Instances représentatives du personnel** :
  - ✗ Dans l'entreprise prêteuse :
    - a. Le CE ou, à défaut, les DP sont consultés préalablement à la mise en oeuvre d'un prêt de main-d'oeuvre et informés des différentes conventions signées.
    - b. Le C.H.S.C.T. est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice figure sur la liste de ceux nécessitant une formation renforcée à la sécurité ;
  - ✗ Dans l'entreprise utilisatrice : Le CE et le C.H.S.C.T. ou, à défaut, les DP sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition.

## PRIME DIVIDENDES

Loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 relative à la création de la prime de partage des profits

### ENTREPRISES CONCERNEES

#### A titre obligatoire :

Les **sociétés commerciales** du secteur privé employant habituellement **50 salariés et plus** qui ont versé aux associés ou actionnaires des **dividendes dont le montant par action ou par part sociale est en hausse** par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

#### Nota bene :

1. *Lorsqu'une société appartient à un groupe tenu de constituer un comité de groupe, ce sont les dividendes versés par l'entreprise dominante qui sont pris en considération et qui entraînent, en cas de hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, l'obligation du versement d'une prime à tous les salariés du groupe.*
2. *En cas d'accord d'entreprise préexistant à la loi et attribuant à l'ensemble des salariés un avantage pécuniaire en contrepartie de l'augmentation des dividendes au titre de l'année en cours, l'obligation est réputée accomplie.*
3. *Il est prévu que le dispositif de la prime de partage de la valeur ajoutée s'appliquera jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats de la négociation nationale interprofessionnelle sur ce thème et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2013. Elle devra donc peut-être être versée en 2012 puis en 2013.*

#### A titre facultatif :

Les **sociétés commerciales** du secteur privé employant habituellement moins de **50 salariés** qui ont versé aux associés ou actionnaires des **dividendes dont le montant par action ou par part sociale est en hausse** par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

### MISE EN PLACE

#### Forme :

Selon l'une des modalités prévues pour la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation:

- ✕ par convention ou accord collectif de travail ;
- ✕ par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- ✕ par accord au sein du comité d'entreprise ;
- ✕ par ratification, à la majorité des deux tiers du personnel ;

En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord devra être établi et la mise en place de la prime se fera par décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

#### Délai :

**Dans les trois mois** suivant la décision de l'assemblée générale de distribuer les dividendes (distributions intervenues depuis le 1/1/2011 au titre du dernier exercice clos).

Pour les attributions de dividendes qui ont eu lieu avant la date de promulgation de la loi, le délai de trois mois pour engager des négociations prendra fin le 31/10/2011.

#### Formalisme :

L'accord ou la décision unilatérale devront être déposés auprès de la DIRECCTE.

Enfin, une note d'information devra être remise à chaque salarié concerné, précisant éventuellement les modalités de calcul de la prime ainsi que son montant et sa date de versement.

### MONTANT ET REPARTITION

Le montant est librement fixé par l'accord ou la décision unilatérale mais ne bénéficie des exonérations qu'à condition de ne pas dépasser un plafond de 1200,00 € par salarié.

La prime doit bénéficier à l'ensemble des salariés sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté dans l'entreprise au plus égale à trois mois (condition qui ne peut être introduite que par voie d'accord et non par décision unilatérale).

Les parties peuvent opter entre :

- ✕ un montant identique pour tous les bénéficiaires ;
- ✕ un montant modulé en fonction du salaire et/ou de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice des bénéficiaires.

*Nota bene : La prime ne peut pas se substituer à un élément de rémunération versé par l'employeur ou devenu obligatoire en vertu de règles légales ou de clauses conventionnelles ou contractuelles, ainsi qu'à une augmentation de rémunération prévue par la convention ou l'accord de branche, ou un accord salarial antérieur ou le contrat de travail.*

## REGIME SOCIAL

Sous réserve de respecter les conditions de mise en œuvre, de répartition et de plafonnement, la prime est exonérée de cotisations sociales. Elle demeure soumise à la CSG et à la CRDS au taux global de 8 % sur 97 % de son montant et au forfait social au taux de 6 %.

En cas de dépassement du plafond de 1200 € par salarié, la prime est soumise à cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun pour la part excédant ce montant.

## STAGES EN ENTREPRISE

*Nouvelles règles au 1<sup>er</sup> août*

*Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et sécurisation des parcours professionnels, articles 27 à 29*

*Articles L612-8 et suivants du code de l'éducation*

*Articles L1221-24, L2323-47 et L2323-51 du code du travail*

Intégration d'une section spécifique concernant les stages dans le code de l'éducation.

### Création d'un registre des conventions de stage

L'article L612-13 du code de l'éducation précise que L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L1221-13 du code du travail. Un décret non encore paru déterminera les modalités de ce registre dont les mentions obligatoires.

### Instauration d'un délai de carence entre deux stagiaires

Afin d'éviter que les stages ne pourvoient pas des emplois permanents dans l'entreprise, le code de l'éducation précise que :

- ✗ Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.
- ✗ La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement (dérogations à préciser par décret) ;
- ✗ L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire).

### Information du comité d'entreprise

- ✗ **Dans les entreprises de moins de 300 salariés** : Le rapport annuel que l'employeur remet au comité d'entreprise sur la situation économique de l'entreprise est augmenté d'un point sur le nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.
- ✗ **Dans les entreprises de 300 salariés et plus** : l'information trimestrielle du comité portera dorénavant également sur le nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

### Incidences sur la période d'essai et l'ancienneté dans l'entreprise

L'article L1221-24 du code du travail est modifié comme suit :

« *En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue (et non plus « à l'issue ») du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.*

Nouveaux alinéas :

« *Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.* » ;

« *Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.* »