

LA LETTRE MENSUELLE


N°22

INFORMATIONS PRINCIPALES – Février 2008

Sommaire

Lu sur ARCUS :

- ◆ Aide de l'AGEFIPH
- ◆ Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé
- ◆ Stages : gratification
- ◆ Contributions patronales : retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire

 Vous avez été nombreux à nous interroger sur : quel taux doit-on appliquer pour l'indemnité de précarité : 6 ou 10% ?

Vos juristes :

Brigitte DEPOERS - ☎ 03 20 99 45 33
bdepoers@uimmille.com

Isabelle RICHIR - ☎ 03 20 99 46 69
irichir@uimmille.com

Hélène DE MOURA - ☎ 03 20 99 45 93
hdemoura@uimmille.com

Patrick BOURGHELLE - ☎ 03 20 99 45 32
pbourghelle@uimmille.com

Fax : ☎ 03 20 99 24 44

Lu sur ARCUS

1 – Aide de l'AGEFIPH

Dans notre lettre mensuelle n°18, d'octobre 2007, nous évoquons la mise en place, à titre expérimental, de la prime initiative emploi (PIE) destinée aux personnes handicapées rencontrant des difficultés d'insertion.

L'AGEFIPH a décidé de reconduire ce dispositif pour l'année 2008. Les conditions pour en bénéficier demeurent inchangées à savoir :

- conclure un CDI ou un CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois
- la personne handicapée doit être sans emploi depuis au moins 12 mois, ou être âgée de 45 ans et plus, ou bénéficiaire d'un minimum social ou en grande difficulté d'insertion du fait de la lourdeur de son handicap
- la durée du travail hebdomadaire doit être de 16h minimum.

Le montant de la PIE varie de 3000€ pour une durée inférieure à 50% à 6000€ pour un temps plein.

Cette aide sera versée en 2 fois (50% sur présentation du dossier complet, 50% à l'issue du 6^{ème} mois).

La PIE est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH ainsi qu'avec les exonérations de charges sociales de droit commun.

ARCUS – Droit du travail – Emploi

2 – Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé

L'AGEFIPH a mis en place une nouvelle aide qui se distingue de la PIE.

- Pour l'embauche d'une personne issue d'un établissement ou service d'aide par le travail. L'aide est égale à 9000€ pour un temps de travail égal ou supérieur à un temps plein, 6750€ pour un temps partiel entre 50% et 80%, 4500€ pour un temps partiel compris entre 16% et 50%.

- Pour l'embauche d'une personne issue d'une entreprise adaptée, l'aide est égale à 4500€ pour un temps de travail égal ou supérieur à un temps plein, 3375€ pour un temps partiel entre 50% et 80%, 2250€ pour un temps partiel compris entre 16% et 50%.

L'aide est cumulable avec la prime à l'insertion (1600€) mais ne l'est pas avec l'aide à l'emploi pour la lourdeur du handicap.

ARCUS – Droit du Travail – Emploi

3 – Stages : gratification

Le décret du 31 janvier 2008, pris en application de la loi du 31 mars 2006, fixe le montant de la gratification minimale à verser aux stagiaires.

Cette gratification est obligatoire si la durée du stage excède 3 mois calendaires (renouvellement compris).

Le montant de cette gratification est fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 21€ pour 2008) par heure de présence dans l'entreprise. Par exemple, en 2008, pour un stagiaire présent 35 heures par semaine, la gratification sera de 398,13€ par mois.

Ce montant correspond au plafond d'exonération de charges sociales fixé par le décret du 29 juin 2006.

La gratification est due au stagiaire dès le premier jour de stage et doit être versée mensuellement.

Ces dispositions s'appliquent pour toute convention conclue (ou prolongée) à compter du 2 février 2008.

Par ailleurs, toute entreprise accueillant un stagiaire doit désormais établir et tenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclues.

Décret n°2008-96 du 1 février 2008

4 – Contributions patronales : retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire

La loi du 21 août 2003 a modifié l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des contributions

patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Toutefois, les régimes institués avant le 1^{er} janvier 2005 pouvaient bénéficier des anciennes conditions jusqu'au **30 juin 2008**.

Cette date vient d'être reportée au 31 décembre 2008.

Les entreprises bénéficient d'un délai supplémentaire pour mettre leurs régimes de retraite supplémentaires et de prévoyance complémentaire en conformité avec les dispositions de la loi du 21 août 2003.

Lettre du 31 janvier 2008

Accéder au site : urssaf.fr

Vous avez été nombreux à nous interroger sur : quel taux doit-on appliquer pour l'indemnité de précarité : 6 ou 10% ?

L'accord national du 25 février 2003 prévoit que « le taux de l'indemnité de précarité est fixé à 6% » alors que le taux légal est de 10%.

En effet, la loi permet de réduire l'indemnité de précarité, par une convention ou un accord collectif de branche dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. En métallurgie, cela s'est traduit par l'accord du 28 juillet 1998 modifié (article 19) qui prévoyait le versement par les entreprises d'une cotisation de 0,10% de la masse salariale en faveur de la formation des salariés sous CDD.

Cet article prévoit que les « salariés titulaires d'un CDD, peuvent suivre, en dehors du temps où ils auraient travaillé, dans la limite de 15h de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, une des actions de formation professionnelle continues visées à l'article 18 de l'accord précité, ou une action de bilan de compétences.

Ils bénéficient de la prise en charge de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation, de la totalité des frais de bilan de compétences, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, et ce par l'organisme paritaire collecteur.

Par la suite, à ces 15 heures se sont ajoutés 1h30 au titre du DIF.

Nous vous avons conseillé d'inclure une clause dans le contrat afin que le salarié soit informé de cet accès à la formation professionnelle.

Toutefois, par deux arrêts du 11 juillet 2007 et du 23 janvier 2008 la Cour de Cassation a remis en cause le versement de l'indemnité de précarité de 6%.

Dans un premier arrêt du **11 juillet 2007**, la Cour de Cassation avait condamné une entreprise à verser l'indemnité de précarité de 10% au motif que « *l'employeur n'avait jamais prétendu avoir proposé au salarié un accès à la formation professionnelle* ».

Mais, il semble que la Cour de Cassation veuille aller plus loin dans l'obligation mise à la charge des entreprises en contrepartie du versement de l'indemnité de précarité à 6%.

En effet, dans un arrêt du **23 janvier 2008**, elle approuve le conseil des prud'hommes d'avoir condamné une entreprise à verser l'indemnité de précarité à hauteur de 10% au motif « *qu'il avait constaté qu'aucune action de formation n'avait été offerte au salarié par l'employeur* ». On passe donc de la « proposition d'un accès à la formation professionnelle » qui pouvait être réglée par la preuve que le salarié avait connaissance de l'offre de formation par la clause du contrat de travail à la notion que l'employeur **doit prouver** qu'il a offert au salarié une action de formation.

Actuellement, nous ne pouvons vous assurer que la clause d'information insérée dans le contrat de travail suffit à justifier le paiement de l'indemnité de précarité à 6%.

Aussi, pour continuer à verser 6% sans risque, nous vous conseillons :

- de proposer à vos salariés sous CDD des actions de formation ou de bilan de compétences
 - de formaliser par écrit cette proposition et l'acceptation ou le refus éventuel par le salarié
- ou, à défaut de verser 10% de l'indemnité de précarité.

Nous vous rappelons que les formations :

- sont à effectuer en dehors du temps de travail
- sont prises en charge par votre OPCA.

Rappel : Vous êtes également tenus de remettre à vos salariés en CDD, lors de la conclusion du contrat de travail un BIAF qui leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, de formation dans le cadre de leur FONGECIF.

En cas de difficulté, nous vous proposons de nous appeler.