

## A LA UNE

### **Période d'essai : le salarié doit avoir explicitement accepté le renouvellement de la période d'essai**

L'employeur peut renouveler une fois la période d'essai d'un salarié à la double condition que cette possibilité de renouvellement soit prévue :

- par le contrat de travail ou la lettre d'embauche (c. trav. art. L. 1221-23) ;
- par un accord de branche étendu qui en fixe les conditions et les durées (c. trav. art. L. 1221-21).

Il faut aussi que le salarié ait expressément accepté le renouvellement de sa période d'essai. La manifestation de volonté du salarié doit être claire et non équivoque. A ce titre, elle ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur une lettre établie par l'employeur.

Cass. soc. 25 novembre 2009, n° 08-43008 FPB

**Autrement dit, le renouvellement de la période d'essai doit résulter d'un avenant au contrat de travail sur lequel le salarié aura mentionné en toutes lettres avant sa signature qu'il donne son accord exprès au renouvellement de la période d'essai.**

### **Vers une revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> Janvier 2010**

Le SMIC serait augmenté de 0,5%, soit 8,86 € par heure et 1343, 77 € pour 151,67h/mois

### **Nouveaux plafonds de sécurité sociale au 1er janvier 2010**

- 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

### **Forfait social: taux relevé de 2 à 4% et assiette élargie à de nouvelles sommes**

Le taux du forfait social est doublé (4 % au lieu de 2 %) pour les sommes versées à compter du 1er janvier 2010.

Par ailleurs, son assiette se trouve élargie aux sommes entrant dans le domaine du forfait social et versées « aux personnes visées par l'article L. 3312-3 du code du travail ».

En pratique, sont ainsi visés les chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprise, pour l'intéressement, la participation ou les abondements à des plans d'épargne salariale dans les situations où ils peuvent en bénéficier même sans contrat de travail (c. trav. art. L. 3312-3, L. 3323-6, L. 3324-2 et L. 3332-2). Jusqu'alors, la mécanique des textes conduisait à considérer que ces sommes n'étaient pas soumises au forfait social puisqu'elles échappaient non seulement aux cotisations de sécurité sociale, mais également à la CSG sur les revenus d'activité applicable aux salariés (les intéressés ne relevant pas du régime général, ces sommes relèvent de la CSG selon les modalités prévues pour les non-salariés).

L'assiette du forfait social est également élargie aux jetons de présence et aux sommes perçues au titre de leur mandat par les administrateurs et membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme. Les jetons de présence versés au président du conseil d'administration, au directeur général ou au directeur général délégué ne sont pas concernés par cette extension du forfait puisque les sommes leur étant versées sont déjà traitées comme un élément de salaire et soumises à cotisations à ce titre.

Les nouvelles sommes soumises au forfait social le seront à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

### **Modernisation du marché du travail : extension de l'avenant sur l'indemnité de rupture unique**

Les partenaires sociaux ont tranché la question d'interprétation portant sur l'indemnité de rupture par un avenant du 18 mai 2009.

Cet avenant a été étendu le 27 novembre 2009 et est donc obligatoire. L'indemnité unique de rupture ne doit être versée qu'en cas de licenciement et non en cas de départ volontaire à la retraite.

Les partenaires sociaux ont donc levé toute ambiguïté sur cette question.

### **Gratification des stagiaires dès deux mois de présence**

La gratification devient obligatoire au bout de 2 mois de présence dans l'entreprise. Auparavant seuls les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs ouvraient droit à la gratification.

*Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la loi 24 novembre 2009 (JO 25/11/09)*

## **JURI-LAWYERS CONSULTANTS**

Société d'Avocats Interbarreaux - Cour d'Appel d'AGEN  
**Jean-Louis BALLEREAU - Chantal GUERIN - Avocats associés**

Tel 05 53 76 06 06

Fax: 05 53 76 76 07

E-mail: [contact@cabinet-jlc.com](mailto:contact@cabinet-jlc.com)

## Entrée en vigueur du contrat unique d'insertion (CUI) au 1er janvier 2010

Le contrat unique d'insertion remplace au 1<sup>er</sup> janvier 2010 les différents contrats aidés existants : les CIE et CAE (contrats initiative-emploi et d'accompagnement dans l'emploi) dans leur forme actuelle, ainsi que le CA (Contrat d'avenir) et le CI-RMA. Concrètement le CI-RMA et le contrat d'avenir sont supprimés. Toutefois, les contrats d'insertion conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 se poursuivent sans changement jusqu'à leur date d'échéance.

Le contrat unique d'insertion reprend les principales caractéristiques du CAE dans le secteur non marchand et du CIE dans le secteur marchand, mais leur régime est aménagé afin de converger vers un modèle commun.

Rappelons que ces deux contrats (CUI sous forme de CAE ou de CIE) pourront, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, être conclus avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion, par voie de contrat à durée déterminée ou indéterminée, pour une durée de travail hebdomadaire comprise entre 20 et 35 heures. Ils ouvrent droit à une aide de l'Etat, dont le montant diffère selon la nature du contrat conclu.

Une convention individuelle de CUI est conclue, préalablement à la signature du contrat de travail, par le salarié, l'employeur et l'organisme prescripteur (Pôle emploi, un organisme public ou privé de placement ou le département si le contrat est conclu avec un bénéficiaire du RSA). La durée de la convention est en principe de 24 mois.

Le montant des aides accordées par l'Etat au titre des CAE et CIE reste inchangé :

- le **CAE** donne droit à une aide financière dont le montant, fixé par arrêté du préfet, ne peut excéder 95 % du taux brut du Smic par heure travaillée, et à une exonération de cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales pour la fraction de la rémunération n'excédant pas le Smic ;
- le **CIE** ouvre droit pour l'employeur à une aide financière dont le montant, fixé chaque année par arrêté du préfet, ne peut excéder 47 % du Smic brut par heure travaillée.

En cas de rupture du CUI à l'initiative de l'employeur (sauf hypothèse de faute grave et rupture conventionnelle) avant la fin de la convention individuelle, ce dernier doit rembourser l'intégralité des aides et, le cas échéant, des exonérations perçues.

### Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent ouvrir des négociations sur le stress.

Pour les PME et TPE des actions d'informations sur les risques psychosociaux, des outils de diagnostics et des indicateurs d'actions doivent être mis en place avec l'appui de l'ANACT, de l'INRS et des services de santé au travail.

En effet, il convient de rappeler que l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé couvre les problèmes de stress au travail.

Dès lors ce risque doit être identifié et une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire.

### Aide à l'embauche TPE prolongée

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.

### Fin du rachat du repos compensateur au 31 décembre 2009

La possibilité offerte de convertir en salaire le repos compensateur de remplacement (rebaptisé repos compensateur équivalent) se substituant en tout ou partie au paiement des heures supplémentaires, se termine au 31 décembre 2009.

Seule alternative la négociation d'un contingent d'heures supplémentaires plus important pour éviter le dépassement du contingent entraînant la contrepartie obligatoire en repos.

### Discrimination

L'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il change son prénom d'origine étrangère pour un prénom français.

En effet, le fait de demander de changer de prénom, en l'espèce Mohammed pour celui de Laurent, constitue une discrimination à raison de son origine, et ce malgré l'acceptation du salarié.

*Cass.soc 10 novembre 2009 n°08-42-286*

**Nous vous souhaitons de joyeuses fêtes de fin d'année.**



## JURI-LAWYERS CONSULTANTS

Société d'Avocats Interbarreaux - Cour d'Appel d'AGEN  
**Jean-Louis BALLEREAU - Chantal GUERIN - Avocats associés**

Tel 05 53 76 06 06

Fax: 05 53 76 76 07

E-mail: [contact@cabinet-jlc.com](mailto:contact@cabinet-jlc.com)