

M.G.E.C.

Giovanni MARINELLA

EXPERT COMPTABLE - COMMISSAIRE AUX COMPTES

Inscrit au tableau de l'ordre de Marseille

Expert ayant souscrit un contrat d'assurance pour ses prestations

Agréé par la Cour d'Appel d'Aix en Provence

ACTUALITÉS SOCIALES

Prime à l'embauche par les très petites entreprises

► [Décret 2009-1396 du 16 novembre 2009 \(JO 17p. 19828\)](#)



Le dispositif d'aide accordée aux entreprises de moins de 10 salariés pour toute embauche est prolongé.

- La prime à l'embauche est destinée aux entreprises de moins de 10 salariés pouvant bénéficier de la réduction générale de cotisations sur les bas salaires, dite « réduction Fillon ». Le dispositif, qui devait prendre fin le 31 décembre 2009, fait l'objet de plusieurs modifications.

Embauches ouvrant droit à la prime

- Désormais, toute embauche effectuée par une très petite entreprise entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2010 ouvre droit au bénéfice de l'aide (Décret art. 1, 1°).

Durée de versement de l'aide

- La prime est maintenant versée pour une durée de 12 mois maximum à compter du 1er janvier 2009, ou de la date d'embauche si celle-ci est postérieure (Décret art. 1, 1°).

Ainsi, auparavant, un salarié recruté le 1er novembre 2009 n'ouvrait droit à l'aide que pour les mois de novembre et décembre 2009. Désormais, l'entreprise peut bénéficier de la prime jusqu'en octobre 2010, **au titre de chacun des 12 mois de salaire consécutifs à cette embauche.**

Condition d'effectif

- Pour les embauches réalisées entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2009, les modalités d'appréciation de l'effectif de l'entreprise restent inchangées : peuvent bénéficier de la prime les entreprises comptant moins de 10 salariés au 30 novembre 2008, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs de janvier à novembre 2008. Pour effectuer ce calcul, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les absents, conformément aux règles de droit commun.
- Pour les embauches réalisées entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2010, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2009, selon les mêmes modalités, en fonction de la moyenne des effectifs de l'année 2009. Pour une entreprise créée en 2009, ce calcul est effectué en fonction du nombre de mois d'existence.
- Pour une entreprise créée entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2010, l'effectif est apprécié à la date de création (Décret, art. 1, 2°).

Aménagement du régime de l'apprentissage

► [Loi à paraître, art. 25, 26, 29 et 34](#)

- La loi sur la formation, définitivement adoptée le 14 octobre 2009, prévoit une série de mesures visant à faciliter l'accès et le déroulement de l'apprentissage.

Ces nouvelles mesures concernent :

- La période d'essai avec un nouvel employeur suite à une rupture d'un premier contrat d'apprentissage,
- Les travaux pouvant être confiés à l'apprenti pour certaines formations sans autorisation de l'inspection du travail,
- Le statut de l'apprenti dont le contrat a été rompu,
- Un dispositif de rattrapage en cas d'échec à l'examen,
- Les autorisations de travail délivrées aux apprentis étrangers



Taxe d'apprentissage : indemnités versées par les caisses de congés payés

► [Avis CE 30 octobre 2009 n° 328015, 9e et 10e s.-s., Ministre du Budget c/ Sté Vignola](#)

- Les indemnités versées par une caisse de congés payés à laquelle l'employeur est affilié à titre obligatoire doivent être comprises dans l'assiette de la taxe d'apprentissage due par l'employeur. Le montant à retenir est celui des indemnités de congés payés que l'employeur aurait versées à ses salariés en l'absence d'affiliation obligatoire à la caisse.



Chèques-vacances - Contribution de l'employeur

► [Décret 2009-1259 du 19 octobre 2009](#)

- Le décret 2009-1259 du 19 octobre 2009 (JO 21 p. 17477) fixe la contribution maximale de l'employeur à l'acquisition par un salarié de chèques-vacances en fonction de sa rémunération et de sa situation de famille.
- La participation de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances prévue à l'article L 411-11 du Code du tourisme ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire.
- Cette contribution est au **maximum** de :



- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la **rémunération** moyenne des bénéficiaires au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution est **inférieure** au plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 2 859 € jusqu'au 31 décembre 2009) ;
- 50 % dans les autres cas.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par **enfant à charge** et de 10 % par **enfant handicapé**, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de 15 %.

- Conformément à l'article L 411-11 du Code du tourisme, la **contribution annuelle globale** de l'employeur ne peut pas être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1^{er} janvier de l'année en cours, du nombre total des salariés de l'entreprise par le Smic brut mensuel, charges sociales comprises.

Ce nouveau dispositif est **applicable depuis le 22 octobre 2009**.

RAPPEL : La période d'essai

Depuis le 26 juin 2008, les règles relatives à la durée de la période d'essai ont été modifiées comme suit :

Durée de la période d'essai :

Désormais, la durée maximale de la période d'essai est fixée, **par le Code du travail**, à :

- **2 mois** pour les ouvriers et employés.
- **3 mois** pour les agents de maîtrise et techniciens.
- **4 mois** pour les cadres.

Renouvellement de la période d'essai :

La possibilité de renouveler une fois la période d'essai doit **être prévue par un accord collectif de branche étendu**.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement doivent obligatoirement **être mentionnés dans le contrat de travail**.

Concernant l'application des périodes d'essai prévues par les accords de branche, il convient de **faire une distinction entre les accords antérieurs à la loi et ceux conclus après la loi** :

- les accords de branche **antérieurs** à la loi : la durée de la période d'essai prévue par l'accord de branche s'appliquera si celle-ci est **plus longue que la durée légale**.
- les accords de branche **postérieurs** à la loi : la durée de la période d'essai prévue par l'accord de branche s'appliquera si celle-ci est **plus courte que la durée légale**.

Enfin, le contrat de travail peut fixer une durée de période d'essai inférieure que celle déterminée par la loi ou les accords de branche.



Aix : Le Mercure A - 565 Rue Berthelot - 13851 AIX EN PROVENCE CEDEX 3
Tél. 04.42.39.42.05 - Fax : 04.42.39.41.96- Email: mgec.aix@free.fr



Alpes Provence : AGORA CONSEIL - 126 Av de la Libération - 83560 VINON SUR VERDON
Tél. 04.92.82.28.00 - Fax : 04.92.82.28.01 - Email : mgec.vinon@free.fr

Site internet : www.mgec.eu

N°SIRET : 387 528 912 000 34

CODE APE : 6920Z