



ACTIGEST S.A.



**J.P.C. Consultant**



# e - lettre

N° 15 – JUILLET 2009



## Sommaire :

- SMIC et minimum garanti au 1<sup>er</sup> juillet 2009. Page 2
- Cotisations AGS. Page 3
- Plan national canicule 2009. Page 4
- Aide à l'embauche des stagiaires. Page 6
- Aides à l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation Page 7
- Aides en cas d'embauche d'apprentis Page 8
- Session extraordinaire du Parlement : attention des textes législatifs pourraient être votés pendant nos congés ! Page 9
- Les prochains jours fériés : 14 juillet et 15 août 2009. Page 10

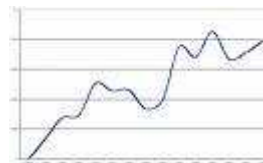
**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

## SMIC et minimum garanti au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Le taux horaire du Smic est porté à 8,82 euros et le montant du minimum garanti maintenu à 3,31 euros. (*Décret 2009-800 du 24 juin 2009 : JO 26 p. 10601*)



Le **taux horaire du Smic** est porté à 8,82 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, au lieu de 8,71 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, soit un relèvement de 1,25 %.

Le **Smic mensuel**, applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, s'établit ainsi à 1 337,73 € sur la base de la durée légale de 35 heures (base 151,67 heures). On obtient un résultat légèrement différent en appliquant la formule suivante :  $35 \times 52/12 \times 8,82 \text{ €}$ , soit 1 337,70 €.

Le **minimum garanti** est, quant à lui, maintenu à 3,31 €.

Outre le relèvement du salaire horaire minimum légal des **jeunes travailleurs** et des **apprentis**, la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2009 comporte des incidences sur l'application de certains allègements de cotisations.

⇒ Le montant du plafond d'application de la **réduction générale de cotisations patronales** (« réduction Fillon ») est porté à 2 140,37 € (soit 1,6 Smic base 151,67 heures) pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 décembre 2009.

Les formules de calcul du coefficient de la réduction s'établissent ainsi pour cette période :

- Entreprises de plus de 19 salariés :  $C = (0,26/0,6) \times ((1,6 \times 1\,337,73 / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires et hors temps de pause, d'habillage et de déshabillage}) - 1)$ .
- Entreprises de 1 à 19 salariés :  $C = (0,281/0,6) \times ((1,6 \times 1\,337,73 / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires et hors temps de pause, d'habillage et de déshabillage}) - 1)$ .

⇒ Pour les contrats dont la date d'effet est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le montant de l'exonération de cotisations patronales pour l'**embauche du premier au 50<sup>e</sup> salarié** par une entreprise implantée dans une **zone de revitalisation rurale (ZRR)** ou de **redynamisation urbaine (ZRU)** est, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2009, égal au produit de la rémunération mensuelle brute versée au salarié par un coefficient déterminé par application de la formule suivante :  $\text{Coefficient} = (0,281/0,9) \times ((2,4 \times 8,82 \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,5)$ .

⇒ Pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'exonération de cotisations patronales de cotisations en **zone franche urbaine** est appliquée conformément à un barème dégressif tel que l'exonération soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 1,4 Smic (soit 12,35 € au 1<sup>er</sup> juillet 2009) et devienne nulle pour une rémunération horaire égale ou supérieure, pour 2009, à 2,4 fois le Smic (soit 21,17 €).

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

Pour les rémunérations horaires brutes supérieures à 1,4 Smic, versées du 1-7-2009 au 31-12-2009 le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération mensuelle brute versée au salarié par un coefficient déterminé par application de la formule suivante : Coefficient =  $T \times ((2,4 \times 8,82 \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4)$ . Pour l'application de cette formule, T est égal au taux de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales majoré des taux de la cotisation et de la contribution au Fnal et du versement transport lorsque l'employeur en est redevable. Les taux retenus sont ceux applicables au premier jour de la période d'emploi rémunérée.

→ Le relèvement du Smic au 1er juillet 2009 entraîne une majoration :

- du versement que les employeurs peuvent adresser à l'Agefiph pour se libérer de leur **obligation d'emploi des handicapés**, son montant étant fonction du Smic horaire en vigueur à la date du versement ;
- de la rémunération mensuelle minimale garantie en cas de **chômage partiel** ;
- de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'assurance chômage des **employés de maison**, qui sera calculée à partir du 3e trimestre 2009 sur la base d'un forfait horaire de 8,82 €.

### Cotisations AGS.

Cotisation AGS (*Décision AGS 15-6-2009*)

Son taux est porté à 0,30 % à compter du 1er juillet 2009 et devrait passer à 0,40 % au 1er octobre 2009.



Compte tenu de la situation économique, le Conseil d'administration de l'AGS a décidé, lors de sa réunion du 15 juin 2009, de porter le taux de la cotisation d'assurance des créances des salariés à 0,30 % à compter du 1er juillet 2009 et à 0,40 % à compter du 1er octobre 2009, sauf à ce que, au vu des événements, il soit amené à réviser sa position.

Concrètement, la cotisation AGS sera donc successivement portée de 0,20 % (taux applicable depuis le 1er avril 2009) :

- **à 0,30 % à compter du 1er juillet 2009,**
  - **puis à 0,40 % à compter du 1er octobre 2009** (sauf révision de sa position par le conseil d'administration),
- dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale, soit 11 436 € par mois en 2009.

Le taux de 0,30 % est applicable à l'ensemble des rémunérations versées à compter du 1er juillet 2009, quelle que soit la période à laquelle elles se rapportent.

Dans le cas de décalage de la paie, il s'appliquera aux rémunérations du mois de juin 2009 versées en juillet. Par exception, les employeurs n'ayant pas plus de 9 salariés qui pratiquent le décalage de paie avec rattachement pourront encore appliquer le taux de 0,20 % aux rémunérations de juin 2009, payées en juillet. Pour ces employeurs, le taux de 0,30 % s'appliquera pour la première fois aux rémunérations de juillet 2009 versées début août. Les mêmes règles s'appliqueront au relèvement devant intervenir au 1er octobre 2009.

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

## Plan national canicule 2009.

Dans le cadre du « plan national canicule 2009 », le ministère chargé de la santé rappelle, comme les années précédentes, les mesures à adopter par les employeurs et les salariés pour éviter les risques liés aux fortes chaleurs. Vous trouverez ci-dessous les dispositions que l'employeur doit prendre en distinguant en période de canicule et en dehors de cette période.



[Circ. DGS/DHOS/DGAS/DSC/DGT/DUS/UAR 2009-127 du 11-5-2009. Recommandations canicule fiche 3.2](#)

### Fiche 3.2 des recommandations gouvernementales relatives aux travailleurs (Extrait)

#### Avant l'été

- Les employeurs sont tenus, en application des articles L 4121-1 et suivants du Code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte des conditions climatiques ;
- évaluer le risque « fortes chaleurs » lié aux ambiances thermiques (température, hygrométrie...), actualiser le « document unique » (article R 4121-1 du Code du travail) et établir un plan d'action de prévention de ce risque ;
- depuis le 1er janvier 1993, les constructions nouvelles devant abriter des locaux affectés au travail, doivent permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs (article R 4213-7 du Code du travail) ;
- prévoir l'installation d'un local, l'utilisation d'un local existant ou des aménagements de chantier pertinents pour accueillir les travailleurs du chantier lors des pauses liées aux interruptions momentanées de l'activité (article R 4534-142-1 du Code du travail) ;
- solliciter le médecin du travail pour qu'il établisse un document, à afficher dans l'entreprise en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les premiers gestes à accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur ;
- des documents (brochures, affiches, dépliant « travail et chaleur d'été »...) sont mis en ligne par l'INRS sur son site Internet [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr). L'accès au site est gratuit et les documents sont téléchargeables. Brochures et affiches destinées aux entreprises peuvent également être demandées aux services prévention des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM), à l'OPPBTP et autres organismes de prévention. Voir également les documents élaborés par l'INPES (« fortes chaleurs et canicule ») ;
- afficher les recommandations à suivre, prévues au niveau du plan d'action ;
- dans les locaux à pollution non spécifique, c'est à dire ne faisant pas l'objet d'une réglementation spécifique, l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente ;
- prévoir une organisation du travail permettant de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles, etc ;
- prévoir une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;
- vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place ;

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

- vérifier que la ventilation des locaux de travail est correcte et conforme à la réglementation ;
- prévoir des aides mécaniques à la manutention ;
- prévoir une surveillance de la température ambiante des lieux de travail ;
- s'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- informer et consulter les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les autres institutions représentatives du personnel sur les recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs ;
- prévoir éventuellement des mesures correctives sur des bâtiments ou locaux existants (stores, volets, faux plafonds, rafraîchissement d'ambiance, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les parois vitrées etc..).

## **Pendant une vague de chaleur**

### **Organisation et fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement**

- Une annonce presse sera diffusée, si nécessaire, sur les « fortes chaleurs et la canicule » par divers vecteurs de message (radio, TV...) ;
- Informer tous les travailleurs des risques, des moyens de prévention, des signes et symptômes du coup de chaleur (document établi par le médecin du travail notamment) ;
- mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson (article R 4225-2 du Code du travail) ;
- dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations (article R 4222-1 du Code du travail) ;
- pour ce qui concerne les postes de travail extérieurs, ceux-ci doivent être aménagés de telle façon que les travailleurs soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (article R 4225-1 du Code du travail) telles que les intempéries (prévoir des zones d'ombre, des abris, des locaux climatisés...) ;
- sur les chantiers du BTP, les employeurs sont tenus de mettre à la disposition des travailleurs trois litres d'eau, au moins, par jour et par travailleur (article R 4534-143 du Code du travail) ;
- sur les chantiers du BTP, l'employeur met à la disposition des travailleurs un local permettant leur accueil dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte. A défaut d'un tel local, des aménagements du chantier doivent permettre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des conditions équivalentes (article R 4534-142-1 du Code du travail) ;
- mettre à la disposition des personnels des moyens utiles de protection (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification, stores extérieurs, volets...) ;
- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible : début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après midi... ;
- organiser des pauses supplémentaires et/ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans une salle plus fraîche ;
- inciter les travailleurs à se surveiller mutuellement pour déceler rapidement les signes ou symptômes du coup de chaleur et les signaler à l'employeur et au médecin du travail ;
- installer des sources d'eau potable fraîche à proximité des postes de travail et en quantité suffisante ;
- vérifier que les adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place et sont fonctionnelles ;
- fournir des aides mécaniques à la manutention ;
- surveiller les ambiances thermiques des lieux de travail (température...).

#### **ACTIGEST SA**

*Espace Valentin Nord Rue Ariane*  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

*1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos*  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

#### **J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI – Consultant Ressources Humaines**

*7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –*  
**06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.**

## Aide à l'embauche des stagiaires.

Le décret 2009-692 du 15 juin 2009 (JO 27) a institué une prime de 3 000 € en faveur des employeurs qui embauchent sous contrat à durée indéterminée, entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009, des jeunes de moins de 26 ans auparavant stagiaires dans l'entreprise. Cette prime est **versée en deux temps** à l'employeur, par moitiés, sur production de justificatifs dont la liste est fixée par l'arrêté du 16 juin 2009.



Premier versement	Versement du solde
<p>La demande de prime s'effectue par un formulaire disponible sur Internet : <a href="http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs">www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs</a>. (ci joint sous format pdf) Ce formulaire est adressé par l'employeur à l'Agence de services et de paiement dans les 4 mois suivant la date de conclusion du contrat de travail.</p> <p>Il doit être accompagné des <b>pièces justificatives</b> suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- copie de la ou des conventions de stages effectués par le jeune stagiaire ;</li><li>- copie du contrat de travail conclu avec le stagiaire ;</li><li>- imprimé de demande de prime signé par l'employeur et le stagiaire ;</li><li>- relevé d'identité bancaire de l'employeur.</li></ul>	<p>La seconde moitié de la prime est versée à l'employeur à condition que le contrat de travail du jeune ait été maintenu pendant au moins 6 mois.</p> <p>L'Agence de services et de paiement adresse à l'employeur ayant bénéficié de la première moitié de la prime un <b>imprimé</b> de demande de versement du solde. L'employeur lui retourne cet imprimé, signé par lui et par le jeune, ainsi qu'une copie du bulletin de salaire de l'intéressé pour son 6e mois de travail.</p> <p>Ces pièces doivent être transmises à l'Agence de services et de paiement dans les 4 mois suivant la date marquant les 6 mois de maintien du contrat de travail du jeune embauché.</p> <p>Il pourra être demandé à l'employeur, pour vérification, de produire l'ensemble des bulletins de salaire du jeune.</p>

Le formulaire PEJS est accessible en pièce jointe.

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

## Aides à l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation

Une aide de 1 000 ou 2 000 euros est attribuée aux employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. *Décret 2009-694 du 15-6-2009.*



L'aide est ouverte aux employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise, qui **embauchent** en contrat de professionnalisation, entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, des jeunes âgés de **moins de 26 ans** au jour de la signature du contrat. La durée effective de ce dernier doit être supérieure à un mois.

Sont **exclus du bénéfice** de ce dispositif les entreprises ayant procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement. Il en est de même pour celles ayant rompu un contrat de travail avec le même salarié postérieurement au 24 avril 2009. De plus, pour être admis au bénéfice de l'aide, l'employeur doit être **à jour de ses obligations** déclaratives et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

Le montant de l'aide est de 1 000 € pour les **salariés à temps plein** ayant le Bac ou un niveau supérieur. Il est porté à 2 000 € pour ceux titulaires d'un diplôme, d'un titre ou d'une formation inférieure au Bac (niveau V, V bis ou VI). Pour les salariés à **temps partiel**, le montant de l'aide est calculé en proportion du temps de travail effectif (Décret art. 3).

L'aide n'est **pas cumulable avec** l'aide à l'emploi de salariés dans les hôtels, cafés, restaurants (HCR) prévue par l'article 10 de la loi 2004-804 du 9 août 2004 modifiée. Son octroi est en outre subordonné au respect des dispositions communautaires prévoyant que le total des différentes « aides de minimis », c'est-à-dire des aides pouvant être accordées par les Etats membres sans notification préalable à la Commission européenne, ne doit pas dépasser, pour une même entreprise, un certain seuil par période de 3 exercices fiscaux (seuil actuellement fixé à 200 000 € ou 100 000 € pour les entreprises de transport routier).

Le **formulaire de demande** d'aide (qui peut être téléchargé sur le site Internet [www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs)) doit être transmis à Pôle emploi dans le **déla**i de 3 mois après l'embauche.

Il doit être **accompagné** d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DDTEFP compétente. A réception de ces documents, Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations. Les employeurs doivent tenir à sa disposition tout document nécessaire à ce **contrôle**.

L'aide est **versée en deux fois** : 50 % à l'issue du deuxième mois d'exécution du contrat de professionnalisation, le solde à l'issue de son sixième mois d'exécution.

Pour le paiement de la première moitié de l'aide, le formulaire de demande doit être adressé à Pôle emploi au plus tard le 31 août 2010. Pour le paiement du solde, l'employeur doit renvoyer, le 31 décembre 2010 au plus tard, le formulaire d'actualisation qui lui sera transmis par Pôle emploi à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

## Aides en cas d'embauche d'apprentis entre le 24-9-2009 et le 30-6-2010

Afin de soutenir l'embauche d'apprentis, le décret 2009-695 du 15 juin 2009 a institué deux dispositifs temporaires d'aides, l'un concernant les entreprises de 11 salariés et plus et l'autre les employeurs de moins de 50 salariés. Une aide compensant les charges sociales est accordée aux entreprises de plus de 11 salariés ; celles occupant moins de 50 salariés ont droit à une prime de 1 800 euros en cas d'embauche d'apprentis supplémentaires.



Entreprise de 11 salariés et plus	Entreprise de moins de 50 salariés
<p>Une aide, visant à compenser les charges sociales, est accordée aux employeurs de 11 salariés et plus qui embauchent, <b>entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010</b>, des apprentis au moyen d'un contrat d'apprentissage dont la durée effective est supérieure à 2 mois.</p> <p>L'<b>effectif</b> de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'embauche, tous établissements confondus.</p> <p>Le <b>montant</b> de l'aide mensuelle est égal à : Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du Smic applicable à l'apprenti - 0,11) x 0,14. Il est arrondi à l'entier supérieur.</p> <p>La <b>demande</b> d'aide, effectuée à l'aide d'un formulaire à télécharger sur le site Internet <a href="http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs">www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs</a>, doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de 3 mois suivant l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.</p> <p>L'employeur est tenu de retourner à Pôle emploi, au terme de chaque trimestre civil, un <b>formulaire d'actualisation</b>.</p> <p>L'aide est accordée pour une <b>durée</b> de 12 mois, au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er mai 2009. Elle est versée chaque trimestre au vu du formulaire d'actualisation.</p>	<p>Une aide de 1 800 € est accordée pour chaque embauche d'apprenti <b>entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010</b> et ayant pour effet d'accroître le nombre des contrats d'apprentissage par rapport à ceux en cours d'exécution, tous établissements confondus, au 23 avril 2009.</p> <p>Selon l'administration, la prime serait accordée, non seulement aux entreprises de moins de 50 salariés embauchant un ou plusieurs apprentis supplémentaires, mais également à celles embauchant un premier apprenti.</p> <p>L'<b>effectif</b> de l'entreprise est apprécié au 31 mars 2009, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des 3 premiers mois de 2009, des effectifs déterminés chaque mois.</p> <p>L'aide est <b>versée</b> en 2 fois, le tiers à l'issue des 3 premiers mois d'exécution du contrat et le solde à l'issue du 6e mois.</p> <p>L'employeur doit effectuer la <b>demande</b> d'aide auprès de Pôle emploi à l'issue des 2 mois qui suivent l'embauche, et en tout état de cause au plus tard le 31 août 2010, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente. Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle emploi avant le 31 décembre 2010.</p> <p>La demande doit être effectuée à l'aide d'un <b>formulaire</b> à télécharger sur le site Internet</p>

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

Elle n'est **pas due** pour les mois au titre desquels le montant calculé est inférieur à 15 € et au titre d'un mois pour lequel la suspension du contrat d'apprentissage est au moins égale à 15 jours.

[www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs).

Pour pouvoir bénéficier de ces aides, l'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un **licenciement économique** sur le poste pourvu par le recrutement. L'employeur ne doit pas non plus avoir rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009.

L'employeur doit par ailleurs **être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage**.

Ces aides ne sont **pas cumulables avec l'aide à l'emploi de salariés** dans les hôtels, cafés, restaurants (HCR) prévue par l'article 10 de la loi 2004-804 du 9 août 2004 modifiée. Leur octroi est en outre subordonné au respect des dispositions communautaires prévoyant que le total des différentes « aides de minimis », c'est-à-dire des aides pouvant être accordées par les Etats membres sans notification préalable à la Commission européenne, ne doit pas dépasser 200 000 € (100 000 € dans les transports routiers).

Les aides doivent être intégralement **reversées** par l'employeur en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'administration dans le cadre d'une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis ou de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat suspendu pour risque sérieux.

 **Session extraordinaire du Parlement : attention des textes législatifs pourraient être votés pendant nos congés !**

Le Parlement est convoqué le 1er juillet pour une session extraordinaire. (Décret 23-6-2009)



Parmi les textes à l'ordre du jour, ceux à suivre tout particulièrement, en ce qu'ils nous concernent en termes de droit social, à savoir des projets et propositions de loi relatifs :

- à la formation professionnelle
- au le travail dominical
- à la création d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

 Les prochains jours fériés : 14 juillet et 15 août 2009.

Les prochains jours fériés sont le mardi 14 juillet et le samedi 15 août.

Le mardi 14 juillet et le samedi 15 août sont des jours fériés ordinaires.

La réglementation exposée ci-après ne s'applique que dans la mesure où il n'existe pas d'usage ou de dispositions conventionnelles plus favorables dans l'entreprise (contrat de travail, convention collective, accord d'entreprise ou d'établissement...).



<p><b>Obligation de repos</b></p>	<p>Le mardi 14 juillet et le samedi 15 août sont des <b>jours fériés légaux ordinaires</b>. Il n'existe pas, pour les jours fériés ordinaires, d'obligation légale de repos, mais ces jours sont cependant généralement chômés.</p> <p>Les jours fériés précédemment chômés, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, peuvent être retenus comme <b>journée de solidarité</b>.</p> <p>Par exception, l'obligation de repos des jours fériés ordinaires s'impose légalement pour les <b>jeunes travailleurs de moins de 18 ans</b> (salariés, y compris les apprentis, et stagiaires). Toutefois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il n'y a pas d'obligation légale de repos pour ceux employés dans les usines à <b>feu continu</b> ;</li> <li>- il peut être dérogé à l'obligation par voie de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement dans les <b>secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité</b> le justifient (la liste de ces secteurs figure à l'article R 3164-2 du Code du travail).</li> </ul>
<p><b>Rémunération</b></p>	<p>Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés remplissant les <b>conditions</b> suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- totaliser au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;</li> <li>- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré ;</li> <li>- avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.</li> </ul> <p>Sont exclus du champ de ces dispositions les travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents ou temporaires. Les travailleurs temporaires ont toutefois droit, indépendamment de leur ancienneté, à la rémunération des jours fériés dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.</p>

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

<b>Jours fériés travaillés</b>	Les salariés sont rémunérés au tarif habituel lorsqu'ils travaillent un des <b>jours fériés légaux ordinaires</b> . Ainsi, sauf disposition plus favorable de la convention collective, ils sont rémunérés, au titre du mois considéré, sur la base de leur salaire habituel. Lorsqu'un jour férié est choisi comme <b>journée de solidarité</b> , le travail accompli pendant cette journée, dans la limite de 7 heures, n'est pas rémunéré pour les salariés dont le salaire est <b>mensualisé</b> .
<b>Récupération des heures chômées</b>	Les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié ne peuvent en aucun cas donner lieu à récupération. En revanche, cette récupération reste possible pour les <b>journées de « pont »</b> , soit à la suite du chômage d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié). La pratique des « ponts » ne fait l'objet d'aucune réglementation. Les décisions en la matière ne peuvent être prises qu'au niveau de l'entreprise.
<b>Incidence sur la durée du travail</b>	Sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, les <b>jours fériés chômés</b> ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif. Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration, il n'est donc pas tenu compte des heures non travaillées en raison du jour férié. Les heures correspondant au jour férié chômé ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos (ancien repos compensateur obligatoire). Les heures correspondant à la <b>journée de solidarité</b> , dans la limite de 7 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.
<b>Congés payés</b>	Lorsqu'un <b>jour férié</b> chômé tombe pendant la période de <b>congés payés</b> d'un salarié, il n'est pas considéré comme jour ouvrable pour la détermination de la durée de ce congé. En pratique, les congés payés de ce salarié sont donc prolongés d'une journée par jour férié chômé dans l'entreprise.