

## Sommaire

- 1 **Journée Nationale Espace PME/PMI - Huissiers de Justice**
- 2 **Le contrat "Nouvelles Embauches"**
- 3 et 4 **Extraits des dernières parutions au Journal Officiel**
- 4 **Permanences des Huissiers de Justice**

## ► JOURNÉE NATIONALE ESPACE PME/PMI - HUISSIERS DE JUSTICE

Lundi 19 septembre 2005, une cinquantaine de chefs d'entreprise ont participé à la Journée Nationale Espace PME/PMI - Huissiers de Justice organisée en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Arrondissement de LENS et la Chambre Départementale des Huissiers de Justice du Pas-de-Calais. Ces journées Nationales ont pour but de sensibiliser les entreprises sur le rôle et les compétences des Huissiers de Justice dont l'ensemble des missions est encore souvent trop méconnu.



sur : le bail, les impayés, l'entreprise en difficulté, le constat, les conflits collectifs du travail. Cette conférence était suivie de deux ateliers : un atelier

Commerce Services animé par Messieurs Jean-Marc BOUCHE et Patrick LELEU respectivement Vice-Président, Commerce et Services de la Chambre de Commerce et d'Industrie ainsi que des Huissiers de l'Arrondissement sur les jeux concours, lotos, les soldes, les moyens de paiement et les procédures d'exécution, et un atelier Industrie animé par Édouard MAGNAVAL, Maître BAVIÈRE et des huissiers de l'arrondissement sur les constats

d'appels d'offres, le contentieux de la propriété industrielle, le permis de construire, les conflits de voisinage.

Au cours de cette matinée, les chefs d'entreprise qui le souhaitaient, ont eu également la possibilité de s'entretenir individuellement avec un huissier de justice.



C'est dans les locaux de l'Hôtel Consulaire qu'Édouard MAGNAVAL, Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Arrondissement de LENS et Jean-Pierre BAVIÈRE, Président de la Chambre Départementale des Huissiers de Justice du Pas-de-Calais ont organisé une conférence

## La lettre Juridique

Publication trimestrielle de la  
Chambre de Commerce et  
d'Industrie de l'Arrondissement  
de LENS

Tél. : 03 21 69 23 23  
ccilens@lens.cci.fr

Directeur de Publication  
Édouard MAGNAVAL

Rédacteur en chef  
Karine CATENNE

ISSN 1760-1193

Conception-réalisation  
Agence Audace

Impression  
Imprimerie de la Centrale LENS

## ▶ LE CONTRAT "NOUVELLES EMPLOUES"

Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 (JORF du 3 août 2005)

**Afin de vaincre les réticences des petites entreprises à embaucher en raison de la crainte des difficultés économiques et des conséquences juridiques et financières de la rupture du contrat de travail, l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 crée un nouveau contrat de travail dénommé contrat « nouvelles embauches ».**

### I. LES CONDITIONS DE CONCLUSION DU CONTRAT

#### A. Les bénéficiaires

**Il s'agit des employeurs qui emploient 20 salariés au plus.**

Pour le calcul de l'effectif : les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ; les salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de travail temporaire ou en contrat à durée indéterminée intermittent sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ; les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou durée conventionnelle du travail.

L'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 a modifié les règles en matière de calcul des effectifs en excluant les jeunes de moins de 26 ans (voir rubrique : parutions au journal officiel).

#### B. Les caractéristiques du contrat

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée établi par écrit. Il ne peut être conclu pour pourvoir aux emplois saisonniers.

Le salarié peut bénéficier, d'un congé de formation ainsi que du droit individuel de formation (DIF), selon les modalités particulières ouvertes aux salariés ayant été titulaires de contrat à durée déterminée.

### II. LA RUPTURE DU CONTRAT

Les règles de droit commun du licenciement ne sont pas applicables pendant les deux premières années du contrat « nouvelles embauches ».

Pendant cette période, le contrat peut être rompu soit par le salarié, soit par

l'employeur, sans avoir à motiver la décision, sur simple lettre recommandée avec accusé de réception. Les règles spécifiques à la protection des représentants du personnel demeurent (autorisation préalable de licenciement par l'inspection du travail par exemple).

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la rupture se prescrit par douze mois à compter de la notification de la lettre recommandée. Ce délai n'est, toutefois, opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de rupture. À défaut d'une telle mention la prescription est de trente ans.

Lorsque le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur et que le salarié compte au moins un mois de présence dans l'entreprise, il doit accomplir un préavis de :

- ▶ deux semaines si le contrat de travail a été conclu depuis moins de six mois ;
- ▶ un mois dans le cas contraire.

Toutefois, ce dispositif ne s'applique pas en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En outre et uniquement en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur au cours des deux premières années, ce dernier est autorisé à conclure un nouveau contrat « nouvelles embauches » avec le même salarié après un délai de carence de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

### III. LES GARANTIES DU SALARIÉ

#### A. L'indemnité de rupture

Sauf en cas de faute grave, la rupture à l'initiative de l'employeur ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue tout au long de son contrat. Cette indemnité n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux prélèvements sociaux.

Elle doit être versée au plus tard à l'expiration du préavis, éventuellement en même temps que les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés.

#### B. L'allocation forfaitaire

Le salarié, qui ne remplit pas les conditions de droit commun d'ouverture aux allocations chômage, bénéficie d'une allocation forfaitaire dès lors qu'il justifie d'une période d'activité continue de quatre mois en contrat « nouvelles embauches ». Cette allocation est fixée à 16,40 euros par jour pendant un mois (décret n° 2005-894 du 2 août 2005).

Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de trois mois à compter de la fin du contrat « nouvelles embauches ».

Le versement de l'allocation forfaitaire ne peut se cumuler avec le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Le salarié privé d'emploi pourra soit reprendre ses droits à l'allocation de solidarité spécifique à la fin du versement de l'allocation forfaitaire, soit renoncer à cette dernière.

#### C. L'accompagnement renforcé

Des actions d'accompagnement renforcé et personnalisés sont mises en place pour le salarié licencié en vue de favoriser son retour à l'emploi.

L'employeur participe au financement de ces actions d'accompagnement par le versement d'une contribution d'un montant égal à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat.

Le bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé peut être accordé aux titulaires du contrat « nouvelles embauches » privés d'emploi selon les conditions et les modalités fixées soit par un accord agréé soit par un décret en Conseil d'État (à paraître).

## EXTRAITS DES PARUTIONS AU JOURNAL OFFICIEL

### Les seuils de prélèvements obligatoires : Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 (JORF du 3 août 2005)

Afin d'alléger le coût des contributions obligatoires lié au franchissement du seuil de dix salariés, à la charge des employeurs, freinant ainsi l'embauche au-delà de cet effectif, l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 modifie le régime relatif à trois cotisations.

Le seuil de déclenchement de la contribution versée au fonds national d'aide au logement et de la participation des employeurs à l'effort de construction passe de 10 salariés à 20 salariés.

Le taux global de la participation au développement de la formation professionnelle continue passe de 1,6 % à 1,05 % de la masse salariale brute pour les employeurs de dix à dix-neuf salariés (de 2 % à 1,35 % pour les entreprises de travail temporaire).

Cette contribution se répartie comme suit : aucun versement n'est dû au titre du congé individuel de formation ; une participation de 0,15 % est due au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ; une participation de 0,9 % est due au titre du plan de formation



### Le chèque emploi pour les très petites entreprises : Ordonnance n° 2005-903 du 2 août 2005 (JORF du 3 août 2005) - Décret 2005-1041 du 26 août 2005 (JORF du 27 août 2005)

Afin de lutter contre la complexité administrative liée aux formalités d'embauche, de déclaration des cotisations sociales ou de rémunération des salariés rencontrée par

les très petites entreprises, le service chèque emploi pour les très petites entreprises a été institué par l'ordonnance n° 2005-903 du 2 août 2005.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, toute entreprise, à l'exception des entreprises de spectacle vivant (article L. 620-9 du Code du travail) et celles relevant du régime des salariés agricoles, peut adhérer à un service d'aide à l'accomplissement des obligations en matière sociale. L'employeur peut adhérer à ce dispositif en remplissant un formulaire de demande d'adhésion disponible auprès de l'URSSAF.

Attention : ce service ne peut bénéficier qu'aux structures dont l'effectif salarié n'est pas supérieur à cinq salariés.

Il permet à l'entreprise : d'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés et des cotisations et contributions sociales ; d'effectuer les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et aux contributions sociales et de les adresser aux organismes de recouvrement ; d'établir un bulletin de paie qui sera remis au salarié ; de payer, sous conditions, le salarié.

Ce service ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine.

### Les règles de décompte des effectifs : Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 (JORF du 3 août 2005)

Afin de faciliter l'embauche de nouveaux salariés, et en particulier des jeunes, les règles de décompte des effectifs sont aménagées, depuis le 22 juin 2005, pour toute embauche d'un jeune salarié de moins de 26 ans, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise.

Les jeunes de moins de 26 ans nouvellement embauchés ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'appréciation des seuils déclenchant des obligations sociales ou financières à la charge de l'employeur. Ils ne sont intégrés dans l'effectif qu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire.

Attention : cette disposition n'a pas pour effet de supprimer les mandats ou les institutions représentatives du personnel en place.

Cette mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2007. ►

## ▶ EXTRAITS DES PARUTIONS AU JOURNAL OFFICIEL (suite)

### Crédit d'impôt pour les jeunes de moins de vingt-six ans : Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, Décret n° 2005-896 du 2 août 2005, Arrêté du 2 août 2005 (JORF du 3 août 2005)

L'article 5 de l'ordonnance relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans des secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement, codifié à l'article 200 decies du Code général des impôts, institue un crédit d'impôt pour les jeunes de moins de 26 ans qui justifient d'une activité professionnelle salariée ayant débuté entre le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et le 31 décembre 2007, pendant une durée au moins égale à six mois consécutifs, dans un métier qui connaît des difficultés de recrutement.

Ce crédit d'impôt est égal à 1 000 euros.

Les employeurs doivent délivrer une attestation dans les quinze jours de la demande formulée par les salariés qui remplissent les conditions fixées par l'article 200 decies du Code général des impôts. Le salarié peut solliciter un versement anticipé du crédit d'impôt en faisant une demande expresse dans les deux mois qui suivent la fin de la période des six premiers mois d'activité professionnelle à son centre des impôts.



### Création de la prime de retour à l'emploi : Décret n° 2005-1054 du 29 août 2005 (JORF du 30 août 2005)

Une prime de retour à l'emploi de 1 000 euros est attribuée aux chômeurs de longue durée bénéficiaires de minimas sociaux qui créent ou reprennent une entreprise ou qui concluent un contrat de travail d'au moins 78 heures par mois.

La prime est due à la fin du quatrième mois suivant la création, la reprise de l'entreprise ou l'embauche.

### Apprentissage : Décret n° 2005-1117 du 6 septembre 2005 (JORF du 8 septembre 2005)

Ce texte intègre dans le code du Travail des dispositions concernant la répartition entre les fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle des recettes attribuées au Fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage.

Il précise aussi que la carte nationale d'apprenti sera désormais conforme à un modèle déterminé par arrêté ministériel à paraître. De plus, il modifie les dispositions en matière de rémunération s'agissant de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un employeur différent.

## ▶ Permanences des Huissiers de Justice

### Le chef d'entreprise est régulièrement confronté à l'insécurité qui pèse sur son marché et sur son environnement économique.

Le risque, qu'il soit commercial, réglementaire ou financier, est omniprésent dans son univers quotidien.

### Un simple conseil pris au préalable à une décision peut parfois lui éviter bien des soucis.

Afin de répondre à cette demande, la Chambre Départementale des Huissiers de Justice du Pas de Calais, organise en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Arrondissement de LENS, les 3<sup>es</sup> lundis de chaque mois une permanence au cours de laquelle les chefs d'entreprise sont reçus, par un Huissier de Justice, en rendez-vous personnels, confidentiels et gratuits.

Les rendez-vous sont à prendre auprès du service juridique de la CCI.

#### PROCHAINE PERMANENCE :

▶ **lundi 19 décembre 2005**

De plus, les huissiers de justice de l'arrondissement de LENS, dans le cadre d'une convention de partenariat signée avec la Chambre de Commerce et d'Industrie, reçoivent gratuitement en leurs études les dirigeants qui le souhaitent.

Pour ce faire, merci de prendre contact avec le service juridique de la CCI qui vous délivrera un bon pour une consultation gratuite.

Contact : Karine CATENNE - Tél. : 03 21 69 23 23  
kcatenne@lens.cci.fr