

## JURIDIQUE

À la date du 19 mai 2009

**Indice de référence des loyers**Base 100 au 2<sup>e</sup> trimestre 2004  
Indice pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2009:**117,7**  
Variation annuelle: **+ 2,24****Prix****Indice Insee**Tous ménages France entière,  
base 100 en 1998Avril 2009: **119,25**  
soit **+ 0,2%** en un mois  
et **+ 0,1%** en un anEnsemble hors tabac: **118****Smic**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008:- horaire brut: **8,71 €**

- mensuel brut (151,67 heures):

**1 321,05 €**- mensuel brut pour un horaire collectif  
de 39 heures avec majoration  
de salaire de 25% de la 36<sup>e</sup> à  
la 39<sup>e</sup> heure: **1 509,57 €**

Jeunes salariés:

- 16 ans: **6,96 €**- 17 ans: **7,83 €**- après 6 mois de travail dans une  
profession ou à 18 ans: **8,71 €****Plafond de la Sécurité sociale****2 859 €/mois; 34 308 €/an****Chômage partiel**

Allocation spécifique:

**3,84 €** par heure pour les entreprises  
de 250 salariés et moins;**3,33 €** par heure pour les entreprises  
de plus de 250 salariés.

Limite annuelle 800 heures

Indemnité conventionnelle: 60%

du salaire brut par heure moins

allocation spécifique;

Minimum horaire: **6,84 €**

Garantie mensuelle des ressources:

**1 321,05 €** (base 151,67 heures)**Allocation équivalent retraite****32,30 €** maximum par jour (soit**982 €** par mois) pendant 6 mois

(renouvelables) pour les demandeurs

d'emploi ou RMIstes justifiant

160 trimestres d'assurance

vieillesse avant 60 ans.

Ressources mensuelles maxi:

- personne seule: **1 550,40 €**- couple: **2 228,70 €**

# DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE Quelles sanctions pour les limites d'âge ?

**La diffusion d'offres d'emploi comportant la mention d'un âge limite supérieur est, en principe, rigoureusement interdite. Mais existe-t-il des sanctions et lesquelles ?**

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise [...] en raison [...] de son âge [...] »<sup>(1)</sup>. Conséquence de ce principe, la loi interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public, une insertion d'offres d'emploi comportant la mention d'une limite d'âge supérieure<sup>(2)</sup>.

La sanction pénale, qui avait subitement disparu du code du travail au cours de l'année 2008, vient de faire sa réapparition dans un décret n° 2009-289 du 13 mars 2009. Il s'agit d'une contravention de troisième classe, soit 450 euros au plus<sup>(3)</sup>.



Une telle sanction, si légère, voire symbolique, n'est certainement pas de nature à faire cesser les nombreuses infractions constatées en la matière. Il demeure toutefois certaines dispositions dans le code pénal pouvant pallier ces insuffisances.

Ainsi, selon l'article 225-1, « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison [...] de leur âge ». L'article suivant complète: « La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste [...] à refuser d'embaucher [...] une personne »<sup>(4)</sup>. Outre l'intérêt que présente cette disposition par son champ d'application beaucoup plus large, la sanction est ici sans commune mesure avec celle prévue par le décret du 13 mars 2009. ■ MÉLANIE CARLES

(1) Voir l'article L. 1133-2 pour les exceptions (liées, notamment, à la politique de l'emploi). Lire également J.-P. Lhermoult, « Le chantier des discriminations en raison de l'âge », RJS, 7/07, p. 595.

(2) Art. L. 5331-2 du code du travail.

(3) Art. R. 5334-1 du code du travail.

(4) Art. 225-2 du code pénal.

## Infos

### Code du travail Expert-comptable du CE

Lors de la recodification du code du travail, l'article L. 2325-35 relatif à l'expert-comptable du comité d'entreprise avait limité son champ d'intervention aux seules entreprises revêtant la forme de société commerciale alors que l'ancien article L. 434-6 était muet sur ce point. Or, la jurisprudence et une circulaire ministérielle de 1984 avaient reconnu que les comités d'entreprise des associations et autres entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale pouvaient aussi se faire assister d'un expert-comptable. Il s'agissait par conséquent d'une atteinte au principe de la recodification à droit constant. La loi du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit vient de rectifier cette « erreur » en confirmant légalement la possibilité pour les comités d'entreprise des associations et autres entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale de se faire assister d'un expert-comptable de leur choix. L'article L. 2325-35 du code du travail est donc modifié en conséquence (art. 32 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, JO du 13).

Cf. M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8<sup>e</sup> éd., LGDJ 2005, p. 616. ■

### Comité d'entreprise Rapport annuel

Dans toutes les entreprises de plus ou moins 300 salariés, le rapport annuel de l'employeur sur la situation de l'entreprise et l'avis du comité d'entreprise devaient être automatiquement transmis à l'inspecteur du travail. Depuis la loi du 12 mai 2009 dite de simplification et de clarification du droit, ces éléments doivent être seulement tenus à la disposition de l'administration dans un délai de quinze jours suivant la réunion du CE (art. 27 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, JO du 13). Cette suppression, commode pour le patronat, de l'envoi écrit automatique à l'administration ne va pas faciliter le contrôle des entreprises car les inspecteurs du travail ne sont pas assez nombreux pour visiter physiquement toutes les entreprises de leur secteur. Aussi est-il conseillé aux comités d'entreprise d'envoyer systématiquement à l'inspecteur du travail le texte de leur avis sur le rapport annuel. ■