

# Lettre Entreprise info

LETTRE N°1 - MAI 2011

## Sommaire

### info JURIDIQUE

**P.2 > Cadre juridique du stagiaire en entreprise**  
 La loi pour l'égalité des chances de mars 2006 et la charte des stages en entreprise d'avril 2009 encadrent le statut juridique des stagiaires et apportent des mesures pour clarifier leur situation en entreprise...

### info DOSSIER

**P.3 > Les femmes dans l'entreprise**  
 La part des femmes dans l'emploi salarié représente 44 % pour l'ensemble des entreprises et près d'une PME/TPE sur trois est dirigée par une femme...

### info PRÉVOYANCE COLLECTIVE

**P.4 > 90 % des TPE/PME proposent au moins une garantie**  
 La prévoyance collective couvre les risques d'arrêt de travail, d'invalidité et de décès en complément des prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale. Elle assure le niveau de vie des salariés et de leur famille en cas d'accident ou de maladie...



## TPE-PME : un chiffre d'affaires en hausse de 62 % sur le web

La vente en ligne n'est plus l'apanage des grandes entreprises. Face à l'explosion des achats en ligne, de plus en plus de TPE-PME se lancent dans le commerce électronique. En 2010, le nombre de créations de e-boutiques a augmenté de 29 %, selon une enquête réalisée par Power Boutique. Autre chiffre clef : le chiffre d'affaires des TPE-PME interrogées, présentes sur le web, est en hausse de 62 %.

### LES RAISONS DE CE SUCCÈS

La conjoncture semble aujourd'hui favorable au développement du commerce en ligne. La France enregistre la deuxième plus forte progression en matière de vente sur internet. D'après une étude commanditée par Kelkoo,

celles-ci devraient progresser de 26 % en 2011. Une tendance qui devrait se poursuivre, grâce notamment à la multiplication des smartphones et autres téléphones connectés sur internet.

Quatre français sur dix se déclarent "favorables" à la possibilité de payer avec leur téléphone ! (source IFOP)

Une tendance de fond qui est amenée à se développer, et dont les TPE-PME devraient pouvoir tirer partie, soit en lançant leur propre site web (elles ne sont que 62 % à être présentes sur le web – source FCCA), soit en profitant de l'attractivité des grandes plates-formes de vente en ligne.

**73 %**  
 des chefs d'entreprise plaident pour les 39 heures. Une étude "Viavoice" a été réalisée en février 2011 auprès de 509 chefs d'entreprises pour les Echos. 73 % des patrons souhaitent revenir aux 39 heures contre 22% des sondés qui souhaitent le maintien aux 35 heures.

# Le Saviez-Vous ?

## LA LETTRE RECOMMANDÉE ÉLECTRONIQUE PEUT ÊTRE UTILISÉE POUR LA CONCLUSION OU L'EXÉCUTION D'UN CONTRAT

Depuis le 4 février 2011, l'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique est possible dans le cadre de la conclusion ou de l'exécution d'un contrat. Le courrier doit être acheminé par un tiers selon un procédé permettant de l'identifier, de désigner l'expéditeur, de garantir l'identité du destinataire et d'établir si la lettre a été remise ou non au destinataire. Seul un destinataire non professionnel peut refuser la réception d'une lettre recommandée électronique. Journal Officiel du 4 février 2011, le décret n° 2011-144.



## en bref...

### SMARTPHONE : UN CADEAU EMPOISONNÉ POUR LE SALARIÉ

De plus en plus d'employeurs fournissent à leurs salariés des Smartphones et ordinateurs portables de fonction. Ils exigent en échange une disponibilité de tous les instants qui peut générer de nouvelles sources de conflits. La jurisprudence en ce domaine reste limitée en France, elle se développe pourtant aux Etats-Unis. S'il faut adapter les règles du management aux possibilités des nouvelles technologies, les experts soulignent la nécessité de veiller au respect de la vie privée des salariés. La France pourrait bientôt encadrer la question par la loi.



### CAMPAGNE DE PRÉVENTION DES RISQUES ROUTIERS PROFESSIONNELS

Le Conseil National des Professionnels de l'Automobile (CNPA) organise jusqu'au 31 décembre 2012 une campagne de sensibilisation sur les risques routiers. Il rappelle aux chefs d'entreprises leurs obligations légales de sécurité à l'égard de leurs salariés et les invite à faire contrôler gratuitement les parcs de véhicules professionnels. Un site dédié à cette opération permet de disposer de la liste des professionnels de l'automobile participants : [www.risque-routier-entreprise.fr](http://www.risque-routier-entreprise.fr)



## info JURIDIQUE

# Cadre juridique du stagiaire en entreprise

La loi pour l'égalité des chances de mars 2006 et la charte des stages en entreprise d'avril 2009 encadrent le statut juridique des stagiaires et apportent des mesures pour clarifier leur situation en entreprise.

### CONDITIONS DE RÉALISATION DU STAGE : LA CONVENTION EST OBLIGATOIRE

Tout stage en entreprise, qui ne relève ni de la formation initiale des jeunes de moins de 16 ans, ni de la formation professionnelle continue doit obligatoirement faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. La charte des stages en entreprise a établi une convention de stage type qui doit contenir un certain nombre de points obligatoires.

Lorsque ces stages ne sont pas intégrés à un cursus pédagogique, ils ne peuvent excéder six mois, renouvellement compris. Sinon, il n'est soumis à aucune durée maximale.

Dès lors que le stage est supérieur à deux mois consécutifs, le stagiaire doit percevoir une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou accord professionnel, à défaut par le décret n°2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification.

### STATUT DU STAGIAIRE DANS L'ENTREPRISE : IL N'EST PAS UN SALARIÉ

Le stagiaire garde donc son statut d'étudiant. De ce fait, il n'a pas de période d'essai, de visite médicale, d'inscription sur le registre du personnel, ni d'application de la convention ou de l'accord de branche collectif d'entreprise. Il doit néanmoins se conformer aux règles d'hygiène, de sécurité et de discipline en vigueur dans l'entreprise.

Le Code de la Sécurité sociale règlemente d'ailleurs la protection sociale du stagiaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.





info DOSSIER

# Les femmes dans l'entreprise

La part des femmes dans l'emploi salarié représente 44 % pour l'ensemble des entreprises (Grandes Entreprises /PME/TPE). Ces emplois sont essentiellement concentrés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (78 %) et dans l'agroalimentaire (50 %).

En revanche, elles représentent moins du quart des effectifs dans le transport et seulement 10 % dans le BTP. Ces chiffres masquent cependant de profondes inégalités : un travail à temps partiel beaucoup plus important que chez les hommes (2/3 des emplois salariés à temps non complet sont occupés par des femmes), des salaires globalement inférieurs, des discriminations liées aux grossesses... Autant de facteurs qui expliquent en partie le caractère très minoritaire des femmes dans les postes de cadres supérieurs et de dirigeants.

## PRÈS D'UNE PME/TPE SUR TROIS DU TERTIAIRE EST DIRIGÉE PAR UNE FEMME

Ces entreprises sont essentiellement issues du tertiaire : ce cloisonnement est dû en partie aux préférences affichées des femmes mais aussi en partie aux obstacles plus nombreux pour accéder à des secteurs considérés comme masculins. Selon une étude de l'Agence pour la Création d'Entreprise (APCE), ces femmes se déclarent très majoritairement satisfaites de leur statut de Dirigeant. La principale difficulté qu'elles évoquent est la conciliation difficile entre la vie familiale et l'activité professionnelle souvent "chronophage".

### Minoritaires... mais plus performantes !

Et si en entreprise féminité rimaient avec efficacité ? Toutes les études comparatives de ces dernières années mettent en exergue les très bonnes performances des entreprises

ayant des instances dirigeantes à majorité féminine. Vrai pour les PME, ce constat reste valable pour les grands groupes : d'après une étude de Catalyst sur les 500 premières entreprises mondiales, la rentabilité des entreprises avec une forte présence féminine dans le staff dirigeant est supérieure de 35 %!

## INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS : DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Temps partiel non choisi, salaires inférieurs à ceux des hommes, carrières plus souvent non linéaires : malgré les progrès accomplis et les évolutions permanentes de la législation, les inégalités hommes/femmes dans le monde du travail sont toujours d'actualité. Rappelons

néanmoins que la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 prévoit de nombreuses dispositions en faveur de l'égalité professionnelle.

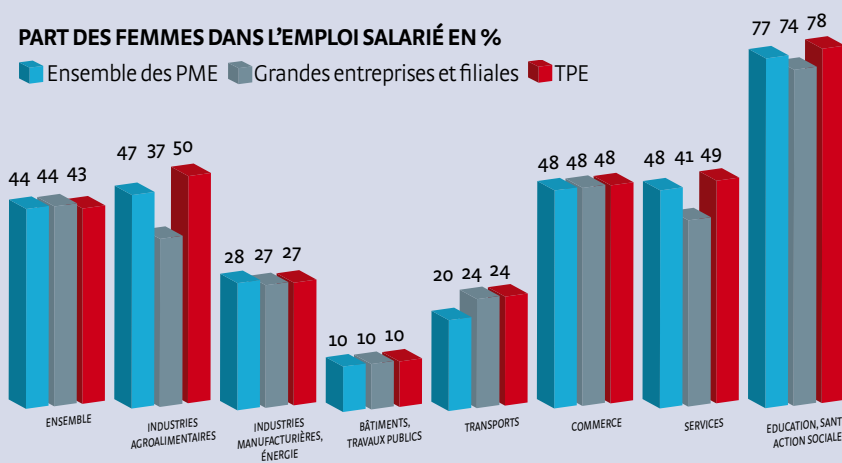
### Minoritaires...mais sources de profit !

Pourtant, si l'engagement pour l'égalité et la mixité professionnelle est une obligation, c'est aussi un véritable atout pour les entreprises. Non seulement la mixité est source de performance mais selon une étude menée par l'Anact (Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail), elle contribue aussi à la diminution de l'absentéisme, des accidents de travail et du turnover... et bien sûr des coûts afférents !

Pour aller plus loin, l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises a créé une fiche pratique sur les enjeux de l'égalité professionnelle dans les PME. A télécharger sur le site [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org).

## PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI SALARIÉ EN %

■ Ensemble des PME ■ Grandes entreprises et filiales ■ TPE



Source : DGI - INSEE - DADS - DGCIS 10/2009

# 90 % des TPE/PME proposent au moins une garantie\*

La prévoyance collective couvre les risques d'arrêt de travail, d'invalidité et de décès en complément des prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale. Elle assure le niveau de vie des salariés et de leur famille en cas d'accident ou de maladie.



De nombreuses prestations peuvent être proposées : capitaux décès et allocation obsèques, rentes de conjoint et d'éducation, indemnités journalières et rentes d'invalidité complémentaires, prestations dépendance. 74 % des responsables de PME en proposent au moins trois, les indemnités journalières en priorité. Ils y voient un outil de fidélisation et l'occasion d'un dialogue social positif. Les salariés profitent d'une couverture complète et sécurisante pour des cotisations inférieures à celles d'un contrat individuel : le tarif est mutualisé et l'entreprise cofinance le contrat (50 % en moyenne). Cette cotisation est déductible du résultat net et exonérée de charges sociales.

Le financement d'une garantie de prévoyance par l'entreprise n'est obligatoire que pour les cadres, de préférence pour couvrir le risque de décès, ou lorsque la convention collective le prévoit.

\*Baromètre CTIP/Crédoc - 2009



## Gestion du personnel : les délais de conservation des documents pour les entreprises

| TYPE DE DOCUMENT  | DURÉE DE CONSERVATION               | TEXTE DE RÉFÉRENCE                          |
|---|-------------------------------------|---|
| Bulletin de paie (double papier ou sous forme électronique)                   | 5 ans                               | art. L.3243-4 du code du travail            |
| Registre unique du personnel  | 5 ans à partir du départ du salarié | art. R.1221-26 du code du travail           |
| Document concernant les salaires, primes, indemnités et soldes de tout compte | 5 ans                               | art. 2224 du code civil                     |
| Document relatif aux charges sociales   | 3 ans                               | art. L.244-3 du code de la sécurité sociale |

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/pme/F10029.xhtml>

La Lettre Entreprise Info est rédigée sous la responsabilité de l'Union Nationale de la prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF), union soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, enregistrée au registre national des Mutuelles, sous le numéro 442 574 166, agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22 - Siège social : 255 rue de vaugirard 75015 Paris.

**Directeur de la publication :** Brigitte MARGOT - **Directeur de la rédaction :** Malika PETIT-IMBERT

**Comité de rédaction :** Elise ALPHONSE, Sylvie BROTHIER, Patricia CAMPOS, Maude DUTAL, Thierry HAMEL, Alain HARDEBOLLE, Vanessa HOLLEVILLE, Mehdi IKADDAREN, Anne LESELLE, Marie-Josée RIBEAUD, Adeline SAUVIGNET-HOFER

**Impression :** Imprimeur déclaré dans l'Annexe de la Convention :

Kalistene - PAE du Levray - 5, route de Nanfray - 74960 Cran-Gevrier - Tél. 04 50 69 01 97

**Crédit photo :** FOTOLIA - Cla78 / Denis\_pc / kalou1927 / Marin Conic / Yuri Arcurs

Publication distribuée à titre gratuit - N°ISSN : en cours - Dépôt légal : 1<sup>er</sup> semestre 2011



### Un salarié intérimaire peut-il signer une lettre de licenciement ?

→ Employé en contrat intérimaire en soutien d'un service Ressources Humaines, un salarié a le pouvoir de signer une lettre de licenciement. Certes, son employeur reste la société intérimaire mais, dès lors que la décision est justifiée et que sa mission comprend cette tâche, il en a parfaitement le droit.

### L'employeur peut-il demander à un salarié s'il est handicapé ?

→ Oui, s'il le fait par courrier, adressé à l'ensemble du personnel de l'entreprise afin d'éviter toute mesure discriminatoire, en exposant explicitement le motif de sa demande. En effet, tout employeur doit obligatoirement compter **6 % de salariés handicapés** parmi ses effectifs. Or, lors de son embauche, un salarié n'a pas l'obligation de signaler son handicap, les dispositions régissant l'emploi des travailleurs handicapés ayant été adoptées exclusivement dans l'intérêt de ceux-ci. Le statut de travailleur handicapé est reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui remplace depuis 2005 la Cotorep.



**Editeur :**

**ADREA Mutuelle Pays de l'Ain**

58, rue Bourmayer

Bp 16 - 01017 Bourg-en-Bresse Cedex

Tél. : 04 74 32 37 72

secteurentreprises@adrea-paysdelain.fr

**www.adrea-paysdelain.fr**