



La Minut'

Actualités sociales & juridiques
GPEC - Outils de gestion RH



N°2 - Février 2012

Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin de Louviers
Contact : Karine JOUETTE
Tél : 02 32 40 60 69 - E-Mail : karine.jouette@meflouviers.fr



ZOOM sur...

L'aide à l'embauche des jeunes en alternance

Dans les conditions fixées par le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 (*JO du 17 mai*), elle est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés à jour de leurs déclarations, elle n'est accordée que si la structure ne bénéficie pas d'exonérations totales de ses cotisations patronales.

Cette aide a été mise en place sous condition d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant la date d'embauche, et sur un poste qui n'a fait l'objet d'aucun licenciement dans les 6 derniers mois. L'aide est prorogée par le décret du 26 décembre 2011, du 1^{er} janvier 2012 au 30 juin 2012 pour tous les contrats dont la date de début d'exécution est comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2012.

Pour l'obtenir, il suffit de demander un formulaire à Pole Emploi dans les deux mois suivant le début de l'exécution du contrat concerné. Ce formulaire est téléchargeable sur : www.pole-emploi.fr

Peut-on sanctionner un salarié qui ne veut pas porter ses EPI ?

L'employeur a une obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés. Il doit mettre en place des actions qui vont permettre d'assurer la sécurité de ses collaborateurs. Il peut s'agir de mesures de prévention des risques professionnels, des actions de formation et/ou d'information, la mise en place de moyens adaptés. Le chef d'entreprise doit mettre en place des règles (*affichage des consignes de sécurité, règlement intérieur ...*) au sein de son établissement.

Un salarié qui ne respecte pas les consignes de sécurité, met en danger sa vie ou celle d'autrui, peut être sanctionné. La sanction dépend de la gravité de la faute, elle peut aller du simple avertissement au licenciement disciplinaire.

Pour que cette sanction soit applicable, il faut que l'entreprise ait au préalable, mis en place des actions d'information ou de formation pour ses salariés.

