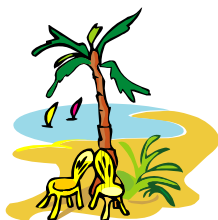


Gazette de l'adhérent CFDT 08/09

EDITO.....	1
DOSSIER.....	2
LIAISONS SOCIALES 1.....	4
LIAISONS SOCIALES 2.....	5



Edito

Comme toutes les bonnes choses, les congés d'été ont une fin. La vie au travail à repris son cours, avec son lot quotidien de tracas.

La rentrée avait commencé par une bonne nouvelle, et même une très bonne pour certains de nos collègues : 10 postes supplémentaires seront conservés dans la cible 2010 ! Joie de courte durée puisque la Direction annonce quelques jours plus tard la suppression de 2 postes au service achats dans le cadre du projet Agile ! Et ce fameux projet Agile ne fait que commencer ! Car, c'est une évidence, d'autres services Mayennais seront impactés. Pourquoi tant de haine envers des salariés Mayennais déjà considérablement touché par un PSE ?

Et des annonces qui vont s'étaler jusqu'à fin 2009 ! C'est cruel et indigne d'un groupe qui se dit au service des personnes qui souffrent ! A croire qu'il n'y a que les actionnaires qui souffrent chez GSK !

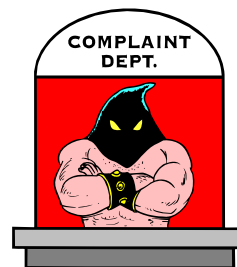


Et pendant ce temps, on nous demande de travailler comme si tout allait bien dans le meilleur des mondes ! Plus d'heures, des 3X8, les samedis qui deviennent des jours comme les autres, et tout cela avec le sourire et en disant Merci Patron !!!???

Est-ce le seul moyen qu'ils ont trouvé pour augmenter les ventes de Deroxat ? Attention

Messieurs, si vous continuez comme cela, ça risque de marcher !!!

Mais d'un autre côté, il faut bien reconnaître que l'augmentation des volumes sur T2 est quand même une bonne nouvelle pour Mayenne. On espère que d'autres projets vont se concrétiser dans les prochains mois. Mais comme pour Agile, tous ces projets arrivent au compte-goutte et cela devient vraiment insupportable !



Nous avons bien ressenti ce sentiment de ras-le-bol lors de notre dernière visite des services. Un sentiment augmenté par l'attitude de certains managers qui font monter la pression en demandant toujours plus aux salariés comme si l'avenir était tout rose pour chacun d'entre nous ! Et qu'ils comprennent enfin que le PSE n'est pas une chance pour les Mayennais qui aiment leur terroir, leur travail, leur collègues, leur vie à Mayenne tout simplement ! Et que ce n'est pas une tare d'avoir Bac -2 et de ne pas être carriériste ! Les salariés de Mayenne ont toujours su s'adapter aux nouvelles contraintes des marchés pharmaceutiques. A condition qu'on les respecte pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils font ! Mais ça, ce n'est pas au programme des cours de management !



Par Caroline Gary, chargée de relations humaines en entreprise

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Jusqu'à présent, il était possible à un employeur et à un salarié, liés par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), de se séparer par voie de départ négocié.

Mais ce mode autonome de rupture du contrat de travail qui n'est ni un licenciement, ni une démission n'était pas encadré sur le plan juridique : la rupture dite d'un commun accord n'obéissait à aucun formalisme particulier sur le plan procédural. Le salarié qui se séparait ainsi n'était pas sûr de pouvoir toucher le chômage.

Ce régime autonome de rupture du contrat de travail dit « rupture conventionnelle » a désormais un cadre juridique.

I. Champ d'application

L'article L. 1231-1 du Code du travail précise désormais que le CDI peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié d'un commun accord.

La rupture conventionnelle du contrat s'apparente à un contrat conclu par un employeur et un salarié qui envisagent de se séparer par une forme autre que le licenciement ou la démission. La séparation professionnelle intervient par consentement mutuel.

Cette rupture résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié. Elle ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre partie.

Elle est assortie :

- d'une indemnité de rupture si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire ;
- d'une procédure destinée à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle permet au salarié quittant l'entreprise de bénéficier des allocations de chômage, s'il remplit les conditions d'ouverture de droits.

Attention : cette rupture conventionnelle ne s'applique pas à toutes les formes de rupture amiable. Elle ne s'applique pas aux ruptures intervenant dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Ce dispositif est aussi ouvert aux salariés protégés. L'inspecteur du travail reste compétent pour accorder une autorisation qui vaut homologation. Il s'assurera de la liberté de consentement, de l'absence de pression de l'employeur se rattachant notamment à l'exercice du mandat.

II. Les différentes phases de la procédure

La phase des entretiens

La rupture conventionnelle est subordonnée à un ou plusieurs entretiens.

Aucun formalisme particulier n'est imposé pour lancer les négociations :

- le salarié peut solliciter une entrevue par mail, courrier ou même oralement ;
- la direction peut prendre l'initiative de ces pourparlers selon n'importe quelle forme.

Remarque : il est conseillé de garder une trace écrite de cette invitation.

Lors des discussions préalables à cette rupture, le salarié peut se faire assister soit :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (salarié investi d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié) ;
- par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise.

Le salarié qui entend se faire assister doit en informer auparavant l'employeur.

L'employeur n'a la faculté de se faire assister que si le salarié se fait aussi assister. L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Si l'employeur se fait assister, il en informe à son tour le salarié.

La loi ne précise pas le nombre d'entretiens devant avoir lieu. Il est conseillé d'en prévoir 3 :

- un premier entretien de cadrage ;
- un second entretien de négociations devant notamment porter sur : le montant de l'indemnité, la date de la rupture, le sort de la clause de non-concurrence, le droit individuel à la formation, la restitution du véhicule de fonction, du téléphone portable, etc. ;
- un entretien de signature.

III. Signature de la convention

L'accord des parties sur le principe de la séparation amiable est matérialisé par une convention de rupture établie selon un modèle unique de l'administration auquel est accolée la demande d'homologation.

L'examen de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle d'un CDI est précisé par une circulaire de la Direction générale du travail. Cette dernière précise notamment les conditions de calcul des délais de rétractation et d'instruction.

Un exemplaire de la convention doit être adressé au directeur départemental du travail, un autre exemplaire est conservé par l'employeur et un autre par le salarié.

A. La rétractation

À compter de la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, chacune des deux parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer un droit de rétractation.

Si l'une des deux parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu. Juridiquement, la relation de travail se poursuit comme avant, ce qui n'ira pas sans poser des problèmes pratiques.

Ce délai de rétractation débute au lendemain de la date de signature de la convention de rupture et expire le 15^e jour à 24 heures.

Exemple : pour une convention signée le 1^{er} août, le délai expire le 16 août à 24 heures.

La rétractation prend la forme d'une lettre qui peut être adressée par tout moyen (remise en main propre contre décharge ou d'une lettre recommandée avec accusé de réception).

Cet écrit constitue la preuve de la réception de la rétractation.

Une fois seulement le délai de rétractation expiré, l'employeur et/ou le salarié envoie la demande d'homologation au directeur départemental du travail (DDTEFP).

B. L'homologation administrative

À l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse une demande d'homologation au DDTEFP dont relève l'établissement où est employé le salarié, en y joignant un exemplaire signé de la convention de rupture.

La demande peut être envoyée dès le lendemain de la fin du délai de rétractation, soit le 17 août dans notre exemple.

Remarque : il est conseillé d'effectuer l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception.

C. Instruction de la demande

À réception de la demande, le DDTEFP adresse à chacune des parties un accusé de réception sur lequel figure la date d'arrivée de la demande et la date à laquelle le délai d'instruction expire.

Le DDTEFP dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour instruire le dossier.

Remarque : ce délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande d'homologation par le DDTEFP et expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures.

Exemple : Pour une demande parvenue le vendredi 1^{er} août 2008, le délai d'instruction débute le samedi 2 août et expire le mardi 20 août à 24 heures.

Le DDTEFP vérifie le libre consentement des parties et les éléments fondant l'accord du salarié.

La circulaire liste les éléments qui devront être considérés comme « essentiels » pour établir la validité de la demande. Figurent notamment :

- l'ancienneté du salarié calculée, en années et en mois, à la date présumée de la rupture du contrat de travail ;
- les éléments de rémunération, en particulier les 12 derniers mois bruts versés au salarié ;
- la tenue indispensable d'au moins un entretien pour lequel aucun formalisme n'est prévu ;
- le, ou les, assistant(s) des parties à l'entretien ;
- la vérification de l'indemnité spécifique de rupture calculée sur la moyenne des 3 ou 12 derniers mois de rémunération, au plus favorable ;
- la date envisagée de rupture du CDI.

D. Décision du DDTEFP

Dans le délai d'instruction, le DDTEFP notifie par écrit à chaque partie l'acceptation ou le rejet de la demande.

Le rejet par le DDTEFP doit être motivé. En cas de refus d'homologation, le contrat n'est pas rompu, il doit se poursuivre.

Attention : l'homologation ne doit pas être assimilée à une autorisation de licenciement. L'administration vérifie juste que les garanties légales ont bien été respectées et que la rupture ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et garanties légales (accident de travail, maladie professionnelle, etc.).

Le défaut de réponse dans le délai d'instruction impartit vaut acceptation implicite.

IV. Effets de la rupture conventionnelle

A. La cessation du contrat de travail

La rupture effective du contrat intervient à la date prévue par la convention et au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

La rupture du contrat peut intervenir après exécution d'un préavis ou sans respect de préavis selon ce que prévoit la convention.

B. Indemnités versées au salarié

Le salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle peut prétendre à une indemnité spécifique de rupture. Cette dernière ne peut être inférieure à 1/5^e de mois par année d'ancienneté et majorée pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Elle sera alors égale à 1/5^e de mois par année d'ancienneté, plus 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité conventionnelle de rupture bénéficie, en matière de cotisations de sécurité sociale, du même régime favorable que les indemnités de licenciement. Les contributions de CSG et des CRDS sont exonérées dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Elle bénéficie d'une exonération des cotisations sociales sur la fraction correspondant :

- soit au montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- soit à deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou à 50 % de l'indemnité elle-même si ce seuil est supérieur. Dans l'un ou l'autre cas, la fraction exonérée de l'indemnité ne peut pas dépasser la valeur de 6 plafonds annuels de sécurité sociale (199.656 euros en 2008).

Toutefois, pour bénéficier de ce régime d'exonération, le salarié ne doit pas être « en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire », sinon l'indemnité conventionnelle de rupture sera intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale.

C. Le droit aux prestations d'assurance chômage

Le salarié dont le contrat de travail est ainsi rompu bénéficie du versement des allocations d'assurance chômage dans des conditions de droit commun. ■

LIAISONS
SOCIALES

QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)

- ▶ Mesures sur l'emploi des seniors de l'avant-projet de LFSS pour 2009
- ▶ Mesures « retraite » de l'avant-projet de LFSS pour 2009
- ▶ Rencontre LS « représentativité

et négociation collective »

- ▶ Une commission paritaire spécifique aux HCR de Paris
- ▶ Formation et négociation collective dans l'animation
- ▶ Points de repère
- ▶ Express

LÉGISLATION SOCIALE

n° 204/2008 (p. 1-2)

- ▶ Allocation de solidarité aux personnes âgées

Ce numéro comporte 12 pages dont 4 pages de publicité (Actualité et formation) et un dépliant « 1 an de jurisprudence » [gf-1ANJURIS08-DE-26-8]

PROJETS

Mesures sur l'emploi des seniors de l'avant-projet de LFSS pour 2009

Le ministère du Travail a transmis aux partenaires sociaux, le 17 septembre, un **avant-projet** de 13 articles devant figurer dans la loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2009 concernant la **retraite** et l'**emploi des seniors**. Organisations syndicales et patronales seront consultées, le 22 septembre, sur ces dispositions lors d'une réunion technique au ministère du Travail. Le texte du PLFSS leur sera ensuite transmis pour avis le 29 septembre prochain, date de la présentation de ses grandes lignes lors de la réunion de la Commission des comptes de la sécurité sociale. Ces projets d'articles correspondent aux **mesures annoncées** dans le cadre du **rendez-vous de 2008** sur les retraites, celles relatives à l'emploi des seniors ayant été précisées par le nouveau **plan gouvernemental** en faveur de l'**emploi des seniors** présenté le 26 juin (v. *Bref social* n° 15150 du 30 juin 2008). Concernant les mesures relatives à la retraite : voir page 2.

Mesures destinées aux entreprises

Deux types de dispositifs sont prévus par les projets de texte pour inciter les employeurs du secteur privé à maintenir les seniors en emploi.

- À compter du 1^{er} janvier 2010, les **entreprises non couvertes** par un **accord** en faveur de l'emploi des salariés âgés ou, à défaut, par un **plan d'action** en la matière seraient soumises à une **pénalité**, versée à la Cnav, correspondant à 1 % des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte. Cet accord ou ce plan, d'une durée maximale de trois ans, devrait comporter :

- un **objectif chiffré** de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;

- des dispositions favorables au **maintien** dans l'**emploi** et au **recrutement** des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret, auxquelles seraient associés des indicateurs chiffrés ;

- des **modalités de suivi** de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Les entreprises dont l'effectif n'est pas encore fixé précisément, (mais qui comptabiliseraient sans doute moins de 300 salariés) ne seraient pas visées par un **accord de branche** étendu sur le sujet et conclu pour trois ans maximum. Cet accord devrait recevoir un avis favorable du ministre chargé de l'Emploi, qui porterait sur le respect des trois critères précités.

- La possibilité pour un employeur de mettre à la **retraite d'office** son salarié serait totalement **supprimée** à compter du **1^{er} janvier 2010**. À cette même date, les accords de branche dérogatoires permettant de le faire avant l'âge de 65 ans cessent de produire leurs effets, en application des lois de financement de la sécurité sociale pour 2007 et 2008. Ainsi, selon la note ministérielle jointe, « la décision du passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge, ce qui permettra à ceux qui le souhaitent de prolonger leur activité professionnelle et de bénéficier de la surcote ».

Mesures destinées aux salariés

Les projets de texte contiennent des mesures afin d'encourager les sala-

riés du secteur privé à prolonger leur activité professionnelle.

- Les retraités pourraient **cumuler sans aucune restriction leur pension** et le **revenu** d'une activité professionnelle, sous réserve qu'ils aient liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires dont ils ont relevé, à partir de **60 ans** s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, à défaut, à partir de **65 ans**. Ce dispositif serait applicable au régime général, alignés, à ceux des professions libérales et des fonctionnaires pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2009. Selon la note ministérielle, les règles de cumul actuellement en vigueur seraient maintenues pour les assurés ne respectant pas ces conditions.

- **Surcote**. La surcote serait rendue plus attractive grâce à deux mesures : – son taux serait porté par décret pour le régime général de 3 % à 5 % par an à compter du 1^{er} janvier 2009 ; – la surcote s'appliquerait également aux bénéficiaires du **minimum contributif** alors que ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Concernant la **Fonction publique**, il est prévu :

- de porter la **surcote** de 0,75 % à 1,25 % par trimestre supplémentaire dans la limite de 20 trimestres ;

- de permettre aux fonctionnaires de prolonger leur activité. Ainsi, les **limites d'âge** applicables à certains corps et inférieures à 65 ans pourraient désormais être dépassées à compter du 1^{er} janvier 2010. En effet, les agents qui le souhaitent pourraient être maintenus en activité sur leur demande, et sous réserve de leur aptitude physique. ■

BREF SOCIAL

EMPLOI

Projets de textes soumis à la consultation des partenaires sociaux

www.WK-RH.fr

Mesures « retraite » de l'avant-projet de LFSS pour 2009

RETRAITE

Départ anticipé, retraite minimale et revalorisation des pensions

www.WK-RH.fr

Outre les dispositions concernant l'emploi des seniors (v. page 1), le texte transmis aux partenaires sociaux en amont de l'avant-projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit des aménagements au dispositif de départ anticipé à la retraite, ainsi que des mesures concernant les petites retraites et la revalorisation des pensions.

Durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée

Concernant le dispositif de départ anticipé pour carrière longue, dans sa note aux partenaires sociaux, le gouvernement rappelle son souhait « d'éviter que certains mécanismes de rachat ou de régularisations ne soient détournés de leur objectif initial dans le seul but de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé ». Un projet d'article du PLFSS pour 2009 prévoit donc que les trimestres rachetés au titre des périodes d'études supérieures ou d'années d'activité incomplètes, qui ne correspondent pas à des trimestres validés au titre d'une activité professionnelle effective, ne pourraient plus être pris en compte pour l'ouverture du droit à retraite anticipée. La note gouvernementale précise que ces trimestres continueront à être pris en compte pour les autres paramètres de calcul de la pension. Parallèlement, il est envisagé de supprimer le barème spécifique de rachat pour les années d'études et in-

complètes, prévu par la LFSS pour 2007 (CSS, art. L. 351-14-1 *dernier alinéa*) pour assurer la neutralité actuarielle des opérations, barème qui n'a d'ailleurs jamais été publié.

Montants minimums de pensions

Lors du rendez-vous de 2008 sur les retraites, le gouvernement avait annoncé qu'il reconduisait l'objectif, fixé par la loi du 21 août 2003, d'un minimum de pension égal à 85 % du smic net pour une carrière complète au smic. Les conditions dans lesquelles cet objectif est assuré seraient modifiées :

– la majoration du minimum contributif au titre des périodes effectivement cotisées par l'assuré serait désormais « ciblée » sur les assurés ayant une durée d'assurance cotisée, accomplie dans le régime général et/ou dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, au moins égale à une limite fixée par décret ;

– le minimum contributif serait versé à l'assuré sous réserve que le montant total mensuel de ses pensions personnelles de retraite attribuées au titre d'un ou plusieurs régimes de base et régimes complémentaires légalement obligatoires, portées le cas échéant au minimum de pension, ne dépasse pas un montant fixé par décret. En cas de dépassement, la majoration du minimum contributif serait réduite à due concurrence du dépassement. Dans ce nouveau contexte, un caractè-

re subsidiaire serait attribué au droit au minimum contributif.

Concernant l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), un projet d'article prévoit que son montant et les plafonds de ressources qui s'y rapportent pourraient être progressivement portés, par décret, entre 2009 et 2012, à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la revalorisation sur les prix actuellement prévue par la loi. Le gouvernement s'est en effet engagé, le 28 avril dernier, à ce que le montant de l'Aspa pour les personnes seules soit en 2012 supérieur de 25 % à ce qu'il était en 2007. Cette mesure serait applicable aux autres prestations vieillesse non contributives (allocations supplémentaires vieillesse, AVTS, etc.).

Par ailleurs, l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) ne serait désormais due que si le total de cette allocation et des ressources personnelles de l'intéressé et du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ne dépasse pas des plafonds fixés par décret. En cas de dépassement, l'allocation serait réduite à due concurrence.

Revalorisation au 1^{er} avril

Selon l'avant-projet de LFSS, la revalorisation des pensions de retraite interviendrait au 1^{er} avril de chaque année (et non plus au 1^{er} janvier), comme pour les régimes Agirc-Arrco. Cette revalorisation s'effectuerait conformément à l'évolution prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac prévue, pour l'année considérée, par une commission dont la composition et les modalités d'organisation seraient fixées par décret. Le texte entérine par ailleurs la revalorisation supplémentaire de 0,8 % intervenue au 1^{er} septembre dernier.

Enfin, le gouvernement propose d'achever le transfert de la branche vieillesse à la branche famille du financement des majorations de pensions pour les parents de trois enfants. Selon un projet d'article, la branche famille prendrait ces dépenses en charge à hauteur de 70 % en 2009 et de 85 % en 2010, contre 60 % actuellement. Le gouvernement annonce que ce taux passerait à 100 % en 2011. ■

COLLOQUES ET JOURNÉES D'ÉTUDES

Représentativité syndicale et négociation collective

Les prochaines Rencontres Liaisons sociales se dérouleront le 21 octobre, à Paris, sur « Représentativité syndicale et négociation collective. Les bouleversements apportés par la position commune et la loi ». Cette journée permettra de confronter les analyses des professeurs de droit Jean-Emmanuel Ray et Paul-Henri Antonmattei et des avocats Gilles Bélier (cabinet Freshfields), Rachid Brihi (cabinet Grumbach), Joël Grangé (cabinet Flichy Grangé), Pascal Lagoutte (cabinet Capstan), Henri-José Legrand, (LBBa), avec les points de vue de RRH et représentants syndicaux, notamment Yves Barou (Thales), Michel Estimbre (Generali), Max Matta (Rhodia). Le débat de clôture réunira les principaux signataires de la position commune, Patrick Bernasconi (Medef), Marcel Grignard (CFDT), Michel Doneddu (CGT), avec le directeur général du Travail, Jean-Denis Combexelle. ■

Pour toute information et inscription : 01 76 73 30 30 – www.wk-rh.fr rubrique formation.

LIAISONS SOCIALES

Rencontres Liaisons sociales, le 21 octobre, à Paris