

Gazette de l'adhérent CFDT 09/10

EDITO.....	1
UTILISATION DE LA MESSAGERIE	2
LES NOUVELLES REGLES DU CHOMAGE	5
ACCIDENTS DU TRAVAIL	12
LE SENAT ET LA FORMATION	14

Edito

C'est avec tristesse et rancœur que l'activité de terras 1 se termine.

En effet, c'est au 09/10/2009 que les dernières boîtes d'Halfan, seul produit restant Seront réalisés.

Une photo souvenir de ce site avec les salariés qui y ont travaillés est même prévue par la direction !!! Une photo qui laissera derrière elle 150 emplois sacrifiés par GSK Nous pensons que le souvenir que la plupart des salariés veulent garder, c'est celui d'un site où l'activité était là, celui d'un site dynamique avec plus de 150 salariés qui y travaillaient dans un état d'esprit irréprochable avec d'excellent résultat et une ambiance que certains regretteront.

C'est ce souvenir qu'il faut garder. Et pour l'avenir de ce site pour qui cela fait pratiquement deux ans que la direction essaye : Dans un premier temps, d'avoir un repreneur via la société oneida.

Dans un deuxième temps, le vendre via une agence immobilière.

Mais toujours rien !!

Quoi qu'il en soit des bruits cours sur une éventuelle reprise du site !!!

C'est pourquoi nous reposerons cette fameuse question à la direction au prochain comité d'entreprise.

Et tout pendant que ce site est encore debout, il faut y croire même si les chances s'amenuisent de jour en jour.

Une fin d'année forte en activité, avec 58 millions de boîtes dont 3 millions de boîtes à faire avant fin décembre.

Face à cela, beaucoup d'inquiétudes et des incertitudes sur la faisabilité, notamment pour

les services supports où pour certains la direction a supprimé via le PSE la moitié de l'effectif et pour d'autres avec les fameux kaizens augmenter considérablement la charge de travail.

Quant à la main d'œuvre directe, de nombreuses semaines de 6 jours sont prévues avec pour beaucoup d'entre eux des vacances repoussées à l'année prochaine. Un point positif en production où les investissements attendus sur les Optima sont repoussés de quelques semaines. Il est indispensable que tous les salariés restent soudés dans l'effort afin qu'avec notre aide nous montions au créneau pour dénoncer certaines pratiques visant notamment à modifier nos horaires de travail qui nuiraient à nos conditions de travail. (Ex : remplacement de pause sur ligne des manutentionnaires en équipe avec une arrivée le matin à 6H30 et 14H 30 pour ceux d'après-midi à qui on a demandé de finir à 14h30 pour ceux du matin et 22H30 le soir qui est contraire à notre accord d'aménagement du temps de travail qui dit que la fin de journée pour ces salariés est à 14H00 le matin et 22H00 le soir).

En ce qui concerne les négociations salariales, elles démarrent au mois d'octobre pour se terminer début novembre. Nous vous communiquerons les avancés sur ce sujet régulièrement.

En ce qui concerne la participation et l'intéressement, de nouvelles négociations démarrent en début d'année.

LÉGISLATION SOCIALE



Messagerie et Internet : droits des salariés et pouvoirs de l'employeur

L'utilisation de l'informatique, des messageries et d'Internet sont devenus des éléments familiers dans l'environnement tant personnel que professionnel. De nombreux salariés ont ainsi à leur disposition, pour l'exercice de leur activité professionnelle, un poste de travail informatique connecté à Internet et doté d'une messagerie électronique.

Il n'est dès lors pas rare pour un salarié de naviguer sur Internet pour des recherches personnelles pendant ses heures de travail ou d'envoyer des messages personnels via sa messagerie professionnelle. Cette utilisation à d'autres fins que professionnelles est généralement admise par l'employeur, mais doit rester raisonnable et ne pas remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise.

La difficulté est donc d'établir une règle du jeu équilibrée entre le droit pour le salarié d'utiliser les TIC (technologies de l'information) à des fins personnelles pendant ses heures de travail et le droit pour l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'en contrôler l'usage.

Ce « question-réponse » a pour objet d'exposer les règles permettant une bonne gestion de l'utilisation des TIC par le salarié sans contrevenir de manière disproportionnée à ses droits et libertés individuelles. ■

1 QUELS DROITS POUR LES SALARIÉS ?

Les salariés peuvent-ils utiliser les TIC à des fins personnelles ?

Envoyer des mails personnels via sa messagerie professionnelle ou profiter de l'accès à l'Internet de l'entreprise pour son propre compte n'est pas un droit pour le salarié. Toutefois, une interdiction générale et absolue de toute utilisation d'Internet et de la messagerie électronique à des fins autres que professionnelles ne paraît pas réaliste dans une société de l'information et de la communication et semble disproportionnée au regard des textes et de la jurisprudence (*Rapport Cnil « la cybersurveillance des salariés », 2004*). C'est pourquoi, en pratique, les entreprises tolèrent l'usage à titre personnel de ces outils.

Quid en cas d'utilisation d'un mot de passe ou login par le salarié ?

La protection de l'ordinateur par l'utilisation d'un mot de passe et un login personnels au salarié n'est qu'une mesure de sécurité destinée à éviter les utilisations malveillantes ou abusives par un tiers. Elle n'a pas pour effet de transformer l'ordinateur de l'entre-

prise en un ordinateur à usage privé. Celui-ci reste donc la propriété de l'employeur et ne peut comporter qu'à titre subsidiaire des informations relevant de la vie privée du salarié.

→ **À noter : un salarié absent doit communiquer à son employeur son mot de passe ou tout document (fichiers) nécessaire à la poursuite de l'activité de l'entreprise** (*Cass. soc., 6 février 2001, n° 98-46.345; Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343*).

Dans quels cas le salarié se met-il en tort ?

Si l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise à des fins personnelles est tolérée par l'employeur, encore faut-il que les salariés n'en fassent pas un usage abusif. Constitue une **faute grave** le fait pour un salarié d'avoir utilisé la connexion Internet de l'entreprise pour visiter des **sites prohibés** (*Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-41.044*). Même solution en cas d'utilisation de la messagerie ou de la connexion Internet à des fins non professionnelles pendant des **durées excessives** (*Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44247 : connexion pour une durée totale d'environ 41 heures durant le mois de décembre 2004*).

Se rend également coupable de faute grave

le salarié qui ne respecte pas les règles fixées par l'employeur au personnel pour l'utilisation des TIC (*v. ci-après*).

Bien évidemment, le fait pour le salarié d'utiliser l'outil informatique de l'entreprise à des fins illicites ou frauduleuses justifie son licenciement pour faute grave. Tel est le cas par exemple d'un salarié téléchargeant illégalement des musiques ou des films. Ou du salarié ayant envoyé des mails comportant des **propos injurieux**, diffamatoires, **racistes** ou antisémites (*Cass. soc., 2 juin 2004, n° 03-45.269*). Circonstance aggravante relevée dans cette affaire, les conditions d'émission du mail permettaient d'identifier l'employeur.

La **responsabilité pénale** du salarié peut même être engagée. La Cour de cassation a ainsi jugé qu'en détournant de son usage professionnel à des fins personnelles l'utilisation de l'ordinateur confié par son employeur et le droit d'accès au réseau Internet accordé pour l'exécution de sa mission dans l'entreprise, un salarié avait commis une appropriation frauduleuse constitutive d'un **abus de confiance**.

Dans cette affaire, l'intéressé avait utilisé la messagerie ouverte à son nom au sein de la société pour envoyer ou recevoir des courriers se rapportant à des thèmes sexuels et alimentaires et consultait, depuis son ordinateur professionnel et aux heures de travail, le site personnel à caractère pornographique qu'il avait créé (*Cass. crim., 19 mai 2004, n° 03-83.953*).

2 COMMENT ENCADRER L'UTILISATION DES TIC ?

S'il semble disproportionné d'interdire totalement l'utilisation des TIC à un usage privé, l'employeur peut parfaitement souhaiter que leur emploi par les salariés reste principalement professionnel et poser des limites à l'utilisation d'Internet et de la messagerie à des fins personnelles.

Il dispose de plusieurs moyens. ●●●

Peut-on limiter l'usage des TIC dans le règlement intérieur ?

Le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les règles relatives à la discipline. En conséquence, il est tout à fait possible d'y inscrire les règles relatives à l'utilisation des TIC – par exemple qu'un usage privé de l'outil informatique est toléré, dès lors qu'il reste raisonnable – et les sanctions susceptibles d'être prises en cas d'utilisation abusive.

➔ **À noter : il est en fait essentiel pour l'employeur de prévoir une telle clause dans le règlement intérieur ou dans une note de service annexée au règlement pour pouvoir s'y référer et prononcer des sanctions disciplinaires en cas d'usage abusif par le salarié.**

Quid des chartes informatiques ?

L'adoption d'une charte informatique permet à l'employeur de définir avec précision les conditions d'utilisation des TIC. Il peut ainsi fixer les limites dictées par l'exigence de sécurité de l'entreprise, telles que l'interdiction de télécharger des logiciels, l'interdiction de se connecter à un forum ou d'utiliser le chat, l'interdiction d'accéder à une boîte aux lettres personnelle par Internet compte tenu des risques de virus. Il est aussi conseillé de préciser dans la charte les moyens de contrôle utilisés, ainsi que les règles retenues pour différencier les mails professionnels des messages personnels (indication dans l'objet du message, création d'un dossier « perso », etc.). Il est aussi concevable de prévoir, dans la charte, des situations permettant de prendre connaissance des messages ou fichiers personnels, par exemple en cas d'absences du salarié préjudiciables au bon fonctionnement du service, ou de situations où il existe des indices graves et concordants d'utilisation abusive, voire illégale des TIC. Il est intéressant de prévoir une procédure d'ouverture en présence de représentants du personnel.

La charte peut aussi définir la procédure disciplinaire et les sanctions disciplinaires susceptibles d'être prises en cas d'utilisation abusive de l'outil informatique. Cependant, pour permettre à l'employeur de s'y référer pour prendre des sanctions, la charte doit avoir la valeur de règlement intérieur. Tel est le cas si la charte contient des obligations générales et permanentes relatives à la discipline. La charte est alors considérée comme une adjonction au règlement intérieur et a le même régime que celui-ci. Elle doit donc faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise et être soumise à l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1321-5).

➔ **À noter : selon le Forum des droits de l'Internet (rapport 2008), seule une annexe au règlement intérieur peut, d'une part, offrir un dispositif lisible et connu**

de tous et, d'autre part, rendre ces dispositions obligatoires et fonder des sanctions effectives en cas de méconnaissance des règles édictées par la charte.

Quid du contrat de travail ?

L'employeur qui met à disposition du matériel informatique et plus particulièrement un ordinateur portable peut intégrer une clause dans le contrat de travail détaillant les conditions d'attribution, d'utilisation et de restitution de ce matériel.

➔ **À noter : en ce qui concerne plus particulièrement le télétravailleur, l'employeur a l'obligation de l'informer, par écrit, des conditions d'exécution de son contrat de travail et des règles relatives aux équipements, à leur utilisation, leur coût, etc. (ANI, 19 juillet 2005, étendu par arr. 30 mai 2006).**

3 COMMENT CONTRÔLER L'USAGE DES TIC ?

Quels dispositifs de contrôle envisager ?

Il existe de nombreux systèmes permettant de contrôler l'utilisation d'Internet ou d'en limiter l'accès. Par exemple, l'employeur peut mettre en place des dispositifs de filtrage de sites non autorisés (site à caractère pornographique, pédophile, d'incitation à la haine raciale, etc.).

De même, des exigences de sécurité, de prévention ou de contrôle de l'encombrement du réseau peuvent conduire l'employeur à mettre en place des outils de contrôle de la messagerie.

Il peut s'agir d'outils de mesure de la fréquence, de la taille des messages électroniques ou encore d'outils d'analyse de pièces jointes, avec détection des virus, filtres « anti-spam » destinés à réduire les messages non sollicités, etc. (Guide Cnil, 2008).

Quel que soit le procédé utilisé, le contrôle doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché (C. trav., art. L. 1121-1; C. trav., art. L. 1321-3).

Qui faut-il informer de ces dispositifs de contrôle ?

L'employeur a une double obligation d'information :

– le comité d'entreprise doit être consulté et informé des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle de l'utilisation d'Internet et de la messagerie (C. trav., art. L. 2323-32);

– chaque salarié doit être notamment informé individuellement de la finalité du dispositif de contrôle et de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées.

Par ailleurs, en cas d'archivage automatique des messages électroniques, les salariés sont informés des modalités de l'archivage, de la

durée de conservation des messages et des modalités d'exercice de leur droit d'accès.

➔ **À noter : selon la Cnil, une durée de conservation de l'ordre de six mois est suffisante, dans la plupart des cas, pour dissuader de tout usage abusif d'Internet**

Quelle déclaration effectuer ?

Si un dispositif de contrôle individuel de la messagerie est mis en place, il doit être déclaré à la Cnil. La messagerie professionnelle fait l'objet d'une déclaration de conformité en référence à la norme n° 46 (gestion des personnels et des organismes publics et privés).

En cas de mise en place d'un dispositif de contrôle individuel des salariés destiné à produire un relevé des connexions ou des sites visités, poste par poste, l'employeur doit aussi faire une déclaration (déclaration normale) à la Cnil.

Les déclarations peuvent être faites en ligne sur le site de la Cnil : www.cnil.fr (rubrique « déclarer »). En cas de doute sur la déclaration à faire (déclaration simplifiée ou déclaration normale), il est conseillé de faire une déclaration normale, la Cnil requalifiant le dossier le cas échéant.

Toutefois, l'employeur est dispensé de ces déclarations s'il a désigné un correspondant informatique et libertés dans l'entreprise.

Quid si l'employeur ne respecte pas ses obligations ?

Les procédés de contrôle mis en œuvre par l'employeur sans respecter ses obligations d'information et de déclaration sont illicites. En conséquence, les éléments recueillis alors même que l'employeur n'a pas respecté ses obligations ne peuvent pas servir de preuve des éventuelles fautes commises par le salarié (CA Paris, 3 juin 2008, n° 06-11942 : cas d'un autocommutateur téléphonique non déclaré à la Cnil).

De plus, le défaut de consultation du CE est constitutif du délit d'entrave. Par ailleurs, la déclaration à la Cnil est une obligation légale dont le non-respect est pénalement sanctionné (C. pén., art. 226-16).

Peut-on contrôler les mails et fichiers personnels du salarié ?

Depuis l'arrêt Nikon, la jurisprudence considère que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et cela même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur » (Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942P).

●●● S'agissant de l'accès aux **fichiers informatiques**, la Cour de cassation décide, au visa des articles 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du Nouveau Code de procédure civile et L. 1121-1 du Code du travail, que « **sauf risque** ou événement **particulier**, l'employeur ne peut **ouvrir** les **fichiers identifiés** par le salarié comme **personnels** contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en **présence** de ce dernier ou celui-ci dûment appelé » (*Cass. soc.*, 17 mai 2005, n° 03-40.017).

Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui passe outre cette interdiction ? La prise de connaissance des mails personnels du salarié constitue une violation du **secret des correspondances**, infraction pénalement sanctionnable (*NCP art. 226-15*). De plus, qu'il s'agisse de mails ou de fichiers personnels, l'employeur ne pourra en aucun cas se prévaloir à l'encontre du salarié d'éléments découverts dans ces documents. La **preuve** est en effet dans ce cas considérée comme **illicite**.

➤ **À noter** : en revanche, l'employeur peut **invoquer**, à l'appui d'un licenciement pour faute grave, les faits découverts lors d'un nettoyage d'ordinateur demandé par le salarié (*Cass. soc.*, 10 oct. 2007, n° 06-43.816). Étant à l'origine du contrôle, le salarié n'est pas fondé à contester son licenciement en invoquant l'illégalité d'un procédé de surveillance ayant été préalablement porté à sa connaissance.

Et le juge ?

L'employeur peut accéder aux données d'un ordinateur sur décision de justice (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 05-17.818P). Le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

L'article 145 du Nouveau Code de procédure civile permet à une partie de solliciter du juge, par exemple du président du tribunal de grande instance, l'organisation des mesures d'instruction légalement admissibles s'il existe un motif légitime d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.

Quid des autres messages et fichiers ?

Tout ce qui n'est pas **identifié** comme « **personnel** » est réputé être **professionnel**, de

L'UTILISATION DE L'INTRANET ET DE LA MESSAGERIE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Le Code du travail prévoit la possibilité pour les organisations syndicales de mettre à la disposition des salariés des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'Intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Cependant, cette possibilité est encadrée. Elle doit répondre aux conditions suivantes (*C. trav.*, art. L. 2142-6) :

- une négociation préalable : l'utilisation par les organisations syndicales de l'Intranet de l'entreprise et de la messagerie électronique des salariés n'est possible que si un accord d'entreprise le permet, et selon les modalités fixées par cet accord ;
- le respect du principe de finalité : les adresses de messagerie électronique des salariés ne peuvent être utilisées par les organisations syndicales pour d'autres raisons que la mise à disposition de publications et tracts de nature syndicale (*Lettre de la Cnil du 25 mai 2004*) ;
- la compatibilité de la diffusion de ces messages avec les exigences du bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et l'absence d'entrave à l'accomplissement du travail ;
- le respect du droit d'opposition des salariés : l'accord d'entreprise doit préciser les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou refuser un message émanant des organisations syndicales. La Cnil préconise de prévoir dans l'accord d'entreprise les modalités d'exercice par les salariés de ce droit d'opposition. Elle recommande par ailleurs que l'indication du caractère syndical du message soit systématiquement mentionnée en objet du message électronique adressé, de façon à informer clairement les employés quant à l'origine et à la nature du message ;
- la garantie de la confidentialité des échanges entre salariés et avec les organisations syndicales : selon la Cnil, l'accord conclu devrait rappeler l'obligation de confidentialité à laquelle employeurs et organisations syndicales sont tenus et organiser les mesures de sécurité nécessaires. Afin d'éviter toute possibilité d'utilisation détournée, l'employeur ne devrait pas pouvoir exercer de contrôle sur les listes de diffusion ainsi constituées. En effet, celles-ci sont susceptibles de révéler l'opinion favorable d'un salarié à l'égard d'une organisation, voire son appartenance à un syndicat déterminé, sur la base du choix opéré par ce salarié quant à son acceptation ou son refus de recevoir des messages à caractère syndical.

À noter : le Code du travail ne prévoit rien concernant l'accès par les instances représentatives du personnel (membres du comité d'entreprise, du CHSCT, de comités techniques paritaires, délégués du personnel) aux moyens informatiques de l'entreprise. La Cnil considère cependant qu'un tel accès devrait être reconnu et organisé selon les mêmes modalités.

sorte que l'employeur peut y accéder librement (*Guide Cnil*, 2008 p. 20).

En effet, la jurisprudence considère que les **connexions** établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont **présumées** avoir un **caractère professionnel**, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de la présence du salarié (*Cass. soc.*, 9 juillet 2008, n° 06-45.800).

Toutefois, l'employeur ne dispose pas de toute liberté pour consulter les messages des salariés y compris lorsqu'ils sont a priori identifiés comme non personnels.

Le TGI de Quimper (*TGI Quimper*, 17 juillet 2008, *Thierry V c/Gilles S.*) a ainsi reconnu à un message présentant une nature mixte (privée et professionnelle) la valeur et la protection d'un courriel personnel alors qu'il n'était pas identifié comme tel.

En l'espèce, il avait pu être établi que le supérieur hiérarchique connaissait la nature

personnelle du courriel malgré l'absence de signe extérieur dans l'objet du message. Le tribunal a donc pu estimer qu'il y avait eu violation de la correspondance privée.

De même, lorsque pour des raisons de sécurité l'employeur a demandé des mesures de vérification sur tous les courriels émis et reçus, le juge peut valablement lui ordonner d'ouvrir une enquête avec les délégués du personnel pour voir dans quelles conditions les messages qualifiés de « personnels » ont pu être consultés et exploités (*Cass. soc.*, 17 juin 2009, n° 08-40.274P). Cette enquête permettra « tant à l'employeur qu'aux représentants du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en œuvre pour y mettre fin ».



EMPLOI ET CHÔMAGE	
Chômage	05/09

La
synthèse
sur

Chômage : nouvelles règles d'indemnisation

LÉGISLATION SOCIALE

SOMMAIRE

1 CONDITIONS D'OCTROI DE L'ARE

- ▶ Conditions liées à la personne
- ▶ Perte involontaire d'emploi
- ▶ Durée d'affiliation minimale
- ▶ Inscription et recherche d'emploi

2 DURÉE D'INDEMNISATION

- ▶ Cas général
- ▶ Cas particuliers

3 MONTANT DE L'ARE

- ▶ Période de référence
- ▶ Salaire de référence
- ▶ Calcul du montant de l'ARE

4 PAIEMENT DE L'ARE

- ▶ Demande de paiement
- ▶ Différé d'indemnisation et délai d'attente
- ▶ Versement de l'ARE

5 REPRISE ET RÉADMISSION

- ▶ Reprise des droits
- ▶ Réadmission

SOURCES

Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage
Règlement général annexé à la convention du 19 février 2009
Circulaire Unedic n° 2009-10 du 22 avril 2009

Les règles actuelles d'indemnisation des chômeurs sont fixées par la convention d'assurance chômage du 19 février 2009, le règlement général qui lui est annexé et leurs accords d'application. Ces textes, qui sont issus de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008, sont applicables depuis le 1^{er} avril 2009, date de la publication des arrêtés d'agrément.

Si les nouveaux textes reprennent largement les dispositions précédemment applicables, telles que les modalités de calcul du montant de l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi), ils substituent aux quatre filières d'indemnisation résultant de la convention du 18 janvier 2006 une filière unique d'indemnisation, basée sur le

principe « un jour cotisé égale un jour indemnisé ». Par ailleurs, la durée minimale d'affiliation ouvrant droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est ramenée de six à quatre mois, les périodes d'affiliation étant désormais recherchées sur une période de référence de 28 mois, ou 36 mois pour les 50 ans et plus.

Autre modification, la durée maximale d'indemnisation est portée à 24 mois, au lieu de 23 (et toujours 36 mois pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus). Enfin, la liste des cas d'ouverture de l'indemnisation est élargie à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Au total, selon le rapport d'agrément, la nouvelle convention augmenterait les droits de près d'un million de chômeurs.

ANALYSE

1 CONDITIONS D'OCTROI DE L'ARE

■ Conditions liées à la personne

● Condition d'âge

Pour pouvoir bénéficier des allocations chômage, le demandeur d'emploi doit avoir moins de 60 ans (C. trav., art. L. 5421-4), cette condition d'âge s'appréciant à la date de dernière fin de contrat de travail.

Toutefois, les personnes d'au moins 60 ans qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein peuvent bénéficier de l'ARE dans certaines conditions jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans (v. page 4).

➔ À noter. Les travailleurs privés d'emploi relevant du régime spécial des mines et titulaires d'une pension de vieillesse liquidée au titre de ce régime ou d'une pension dite de raccordement ne peuvent être admis au bénéfice des allocations.

● Aptitude physique

Les demandeurs d'emploi doivent être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi (R.G., art. 4 d; C. trav., art. L. 5411-5 et art. L. 5421-1). Cette condition est présumée satisfaite dès lors qu'une personne est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi (Circ. Unedic n° 2009-10 du 22 avril 2009). En cas d'incertitude ou de contestation de la condition d'aptitude, il appartient au préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé. Les personnes invalides de 1^{re} catégorie (CSS, L. 341-4), c'est-à-dire capables d'exercer une activité rémunérée, peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi. En revanche, les personnes invalides de 2^e ou 3^e catégorie, bénéficiaires d'une pension de 2^e ou 3^e catégorie liée à leur incapacité totale de travail, ne peuvent pas, en principe, être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi pendant la durée de leur incapacité. Toutefois, l'attribution d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie par un organisme de sécurité sociale n'implique pas nécessairement ●●

●●● que son bénéficiaire soit inapte au travail. L'inscription comme demandeur d'emploi est donc possible.

● Condition de résidence en France métropolitaine

Pour bénéficier des allocations chômage, il faut résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4 de la convention, c'est-à-dire la métropole, les DOM et Saint-Pierre-et-Miquelon. Les personnes qui résident dans un territoire d'outre-mer ou sur le territoire d'un autre État ne relèvent donc pas de l'assurance chômage française. Dès lors qu'une personne transfère sa résidence hors du champ d'application de l'assurance chômage, le versement des allocations doit être interrompu.

■ Perte involontaire d'emploi

Condition essentielle pour bénéficier des allocations de chômage, il faut être involontairement privé d'emploi (*C. trav., art. L. 5422-1 et R.G., art. 1*).

● Rupture du contrat à retenir

Pour avoir droit aux allocations de chômage, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir quitté volontairement sa dernière activité professionnelle, c'est-à-dire la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Par exception à ce principe, si la fin involontaire du dernier contrat de travail a été précédée d'un départ volontaire, et si, depuis ce départ volontaire, l'intéressé totalise moins de 91 jours d'affiliation (ou moins de 455 heures de travail), le demandeur d'emploi ne sera pas considéré comme involontairement privé d'emploi (*R.G., art. 4e*).

● Les causes de privation involontaire d'emploi

La liste est détaillée par l'article 2 du règlement général annexé.

► Licenciement

La simple mention du licenciement sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi lors de la rupture suffit à qualifier le chômage d'involontaire.

► Fin de CDD

La fin d'un contrat à durée déterminée a, du point de vue de l'indemnisation du chômage, les mêmes effets qu'un licenciement, y compris lorsque le terme du contrat a été modifié par avenant.

S'agissant du CDD à objet défini, créé par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, il est précisé que la rupture de ce contrat ouvre droit aux allocations de chômage, qu'il s'agisse de la rupture liée à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, ou de la rupture décidée avant la réa-

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION DU 19 FÉVRIER 2009

Les règles de la nouvelle convention d'assurance chômage s'appliquent aux salariés dont la fin du contrat de travail est postérieure au 1^{er} avril 2009. Ceux dont la fin de contrat de travail est intervenue avant cette date restent régis par les dispositions de la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006. Il en est de même s'agissant des durées d'indemnisation pour les salariés concernés par une procédure de licenciement engagée avant le 1^{er} avril 2009 (*Conv., art. 10 §2*), étant précisé que la date d'engagement de la procédure est :

- la date de l'entretien préalable (*C. trav., art. L. 1232-2 à L. 1232-4*);

- ou la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue en cas de procédure de licenciement collectif pour motif économique (*C. trav., L. 2323-6*).

Pour tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise ne comportant pas d'instances représentatives du personnel, c'est la date de l'entretien préalable qui doit être retenue.

La date d'engagement de la procédure doit être reproduite sur l'attestation de l'employeur à Pôle emploi.

lisation de son objet par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire de sa conclusion.

Autre précision : si la fin du contrat d'apprentissage ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, il en va de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des co-signataires ou sur décision du conseil de prud'hommes (*C. trav., art. L. 6222-18*).

► Certaines démissions

L'accord d'application n° 14 prévoit différents cas de démissions considérées comme légitimes et permettant l'indemnisation par l'assurance chômage (dans la plupart des cas, sous réserve de fournir des justificatifs), notamment :

- démission du salarié pour suivre son conjoint contraint de changer de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié (mutation ou nouvelle embauche) ou non salarié. Il peut s'agir d'une création d'entreprise;

- démission du salarié en raison d'un changement de résidence lié à son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs). Moins de deux mois doivent s'être écoulés entre la date de la démission ou de la fin du contrat et la date du mariage ou de la conclusion du Pacs. Il n'est pas exigé que la fin du contrat soit antérieure au mariage ou au Pacs;

- démission en raison d'un changement de résidence justifiée par une situation où le salarié est victime de violences conjugales (pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République);

- démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise (pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République);

- démission suite au non-paiement des salaires (sous réserve de justifier d'une ordonnance de référé lui allouant une provision correspondant à des arriérés de salaire);

- démission d'un journaliste consécutive à la cession ou la cessation du journal ou de la

publication ou son changement notable d'orientation (*C. trav., art. L. 7112-5*);

- départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit « de couple ou indivisible », sauf démission de l'autre conjoint;

- démission d'un contrat aidé (contrat d'accès à l'emploi, contrat initiative emploi, contrat d'avenir, CI-RMA, contrat unique d'insertion, emploi jeune) pour être embauché sous CDI ou sous contrat à durée déterminée d'au moins six mois, ou pour suivre une action de formation qualifiante;

- démission pour conclure un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou associatif, pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif d'une durée minimale d'un an.

Peuvent également avoir droit aux allocations de chômage, sous réserves des autres conditions requises :

- le salarié qui démissionne au cours d'une période d'essai n'excédant pas 91 jours d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi;

- à condition d'avoir au moins trois ans d'affiliation, le salarié qui a démissionné pour occuper un autre emploi à durée indéterminée, dans le cas où le nouvel employeur met fin à ce contrat au cours d'une période d'essai n'excédant pas 91 jours;

- le salarié qui démissionne pour créer ou reprendre une entreprise, en cas de cessation de cette activité pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Il en est de même de la démission visant à bénéficier d'un reliquat de droits antérieurement acquis.

Il s'agit ici de la situation dans laquelle une personne a repris un emploi sans avoir épuisé ses droits à indemnisation et l'a quitté pour bénéficier d'une reprise de ses droits, son dernier emploi ne lui ayant pas ouvert de nouveaux droits (*v. page 7*). ●●●

► Rupture du contrat pour cause économique

Toutes les périodes de chômage consécutives à des ruptures de contrat de travail qui, quelle que soit leur nature (licenciement, rupture négociée, démission, etc.), ont une cause économique (*C. trav., art. L. 1233-3*) sont indemnisables par l'assurance chômage.

► Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle du contrat de travail (*C. trav., art. L. 1237-11*) a été intégrée par l'ANI du 23 décembre 2008 à la liste des causes de perte involontaire d'emploi. La mention de la rupture conventionnelle sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi suffit à qualifier le chômage d'involontaire.

● Chômage volontaire

Hors les cas de démissions « légitimes », lorsque la rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié, celui-ci n'a pas droit aux allocations de chômage.

Toutefois, Pôle emploi peut prendre une décision d'**admission** au bout de **121 jours** ou 4 mois de chômage à condition pour l'intéressé de justifier de ses démarches pour retrouver un emploi (*accord d'application n° 12 § 1*).

■ Durée d'affiliation minimale

L'ARE est réservée aux demandeurs d'emploi qui justifient d'une durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage au cours d'une certaine période, appelée période de référence (*R.G., art. 11*).

Le demandeur d'emploi doit justifier d'une période d'affiliation d'au moins **4 mois** ou 122 jours ou 610 heures de travail :

- au cours des **28 mois** qui précèdent la fin de contrat de travail s'il a moins de 50 ans à la fin de son contrat de travail ;
- au cours des **36 mois** qui précèdent la fin de contrat de travail s'il a 50 ans ou plus.

● Fin de contrat de travail prise en compte

La fin de contrat de travail prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation est celle qui a mis un terme à la **dernière activité** exercée par l'intéressé dans une entreprise relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage, étant précisé qu'elle doit se situer dans les **12 mois précédant** l'inscription comme demandeur d'emploi.

Cette période de 12 mois peut être **allongée** de la durée, notamment (*R.G., art. 7 § 2*) :

- des journées d'interruption de travail donnant lieu au versement d'indemnité journalière en cas d'arrêt **maladie**, de congé de **maternité** ou de paternité, d'**accident** ou de maladie professionnelle ;
- des périodes durant lesquelles a été servie une pension d'**invalidité** de 2^e ou 3^e catégorie, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger ;

- des périodes de **congé parental** d'éducation, congé de présence parentale ou de périodes donnant lieu au versement de certaines prestations (allocation parentale d'éducation, allocation journalière de présence parentale) ;
- des périodes pendant lesquelles l'intéressé a assisté une personne **handicapée** suivant certaines conditions (limitée à trois ans) ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a été conduit à démissionner pour accompagner son conjoint qui s'était **expatrié** pour occuper un emploi salarié ou non (limitée à trois ans) ;
- des périodes de stage de **formation** professionnelle ;
- des périodes de congé pour la création d'**entreprise** ou de congé **sabbatique** ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise (limitée à deux ans).

➔ **À noter : le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, d'une durée d'affiliation suffisante pour être indemnisé peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure qui s'est produite dans les 12 derniers mois.**

● Recherche des jours d'affiliation

► Périodes de travail

La recherche de la durée d'affiliation ou de travail s'effectue conformément aux dispositions de l'article R. 5424-5 du Code du travail, en tenant compte :

- des **périodes d'emploi** accomplies dans une ou plusieurs **entreprises** du secteur **privé** entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage (*C. trav., art. L. 5422-13*) ;
- des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'**employeurs publics** relevant de

l'article L. 5424-1 du Code du travail (agents fonctionnaires ou non de l'État et de ses établissements publics administratifs ; agents titulaires ou non des collectivités territoriales ; agents statutaires ou non des établissements publics administratifs autres que ceux de l'État ; salariés de certaines entreprises contrôlées majoritairement par l'État, etc.).

Doivent aussi être comptabilisées les périodes d'**emploi** ou d'assurance accomplies dans un **autre État membre** de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse (*Règlement communautaire n° 1408/71*).

► Autres périodes comptabilisées

Sont prises en compte pour la recherche de la condition d'affiliation :

- les **périodes de suspension** du contrat de travail, telles que les périodes de maladie, de congé parental d'éducation, de congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique. Elles sont comptabilisées à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de cinq heures de travail par journée de suspension (*R.G., art. 3, al. 5*) ;
- les **actions de formation** (hors apprentissage) non rémunérées par le régime d'assurance chômage. Elles sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de cinq heures, à des jours d'affiliation, dans la limite des deux tiers du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

➔ **À noter : le dernier jour du mois de février est compté pour trois jours d'affiliation ou 15 heures de travail.**

► Plafonnement de la durée d'affiliation

Le nombre d'heures retenues pour la recherche de la condition d'affiliation est plafonné à **260 heures par mois** (*R.G., art. 3 et C. trav., art. L. 3121-35*).

En cas de **mois incomplet**, le plafond est calculé au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence. Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est **supérieur à 260 heures** et que l'intéressé a exercé **plusieurs activités** dans le mois, le plafond est déterminé pour chaque emploi au prorata du nombre d'heures effectuées au titre de cet emploi dans le mois civil. Puis, pour chaque emploi, les heures plafonnées sont retenues au prorata du nombre de jours au cours desquels cet emploi a été effectué au cours de la période de référence.

● Dispense de durée minimale d'affiliation

Si la condition d'affiliation n'est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert. Toutefois, en cas de **licenciement pour fermeture définitive** de l'établissement, les ●●●

CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

Le taux des contributions au régime d'assurance chômage reste fixé à **6,40 %**, réparti à raison de **4 %** à la charge des employeurs et de **2,40 %** à la charge des salariés. Les résultats financiers du régime n'ont pas entraîné l'application de la nouvelle disposition qui prévoit de réduire le taux des contributions.

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de sécurité sociale, soit **11 436 €** en 2009.

Sont exclues de l'assiette des contributions les rémunérations des salariés âgés de **65 ans** ou plus.

●●● salariés mis en chômage total de ce fait sont dispensés de la condition d'affiliation (R.G., art. 5).

■ Inscription et recherche d'emploi

Pour être indemnisé par l'assurance chômage, le chômeur doit être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) et à la recherche d'un emploi (R.G., art. 4 b; C. trav., art. L.5411-6 à L. 5411-8 et L. 5421-3).

→ À noter. Pour ouvrir droit à l'indemnisation, l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi doit se situer dans les 12 mois suivant la perte d'emploi.

● Recherche d'un emploi et PPAE

Les intéressés sont tenus de participer à la définition et à l'actualisation du PPAE, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi qui leur seront proposées (C. trav. art. L. 5411-6). Le refus de deux ORE constitue un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

→ À noter : le PPAE est élaboré conjointement avec Pôle emploi (ou un organisme participant au service public de l'emploi). Il précise les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (nature et caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, zone géographique privilégiée, salaire attendu) qui pourra être proposée au demandeur d'emploi. Ces éléments seront mis à jour régulièrement.

● Formation inscrite dans le cadre du PPAE

Dès lors que le demandeur d'emploi accomplit une action de formation inscrite dans son PPAE, il est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi lui permettant de percevoir, s'il y a lieu, l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Le PPAE comprend également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre.

● Dispense de recherche d'emploi

Sont dispensés de recherche d'emploi, à leur demande, les personnes âgées d'au moins 58 ans en 2009, 59 ans en 2010 et 60 ans en 2011.

→ À noter : la dispense sera abrogée à compter du 1^{er} janvier 2012, mais continuera à bénéficier à ceux qui en bénéficient à cette date.

2 DURÉE D'INDEMNISATION

■ Cas général

La nouvelle convention d'assurance chômage a substitué aux quatre filières d'indemnisation prévues par l'ancienne convention une filière unique fondée sur un principe simple : la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits (R.G., art. 11).

La durée minimale d'indemnisation est de 122 jours (4 mois).

C'est cette durée de 122 jours qui s'applique aux salariés privés d'emploi par suite de la fermeture définitive de leur établissement, même si leur durée d'affiliation est inférieure. La durée maximale d'indemnisation est fixée à 730 jours (24 mois) pour les demandeurs

d'emploi de moins de 50 ans à la date de fin de leur contrat de travail. Elle est portée à 1095 jours (36 mois) pour les personnes de 50 ans et plus.

■ Cas particuliers

Dans certains cas, la durée d'indemnisation est déterminée selon des règles différentes de celles de droit commun (sur la reprise des droits et la réadmission, v. page 7).

● Maintien jusqu'à la retraite

La durée d'indemnisation peut être prolongée pour certains allocataires jusqu'à ce qu'ils réunissent le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Sont concernés par cette prolongation les allocataires :

- âgés d'au moins 60 ans et 6 mois en 2009 (61 ans à partir de 2010);
- en cours d'indemnisation depuis un an au moins, ou ayant perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture du droit;
- justifiant de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage ou de périodes assimilées;
- justifiant de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse;
- justifiant soit d'une année continue, soit de deux années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des cinq années précédant la fin du contrat de travail.

● Réduction ou cessation d'activité de l'établissement

En cas de réduction ou cessation temporaire d'activité d'un établissement, les salariés en chômage total de ce fait depuis au moins 42 jours consécutifs (6 semaines) sans que leur contrat de travail ait été rompu peuvent être admis au bénéfice de l'ARE. Cette condition de 42 jours de chômage continu n'est pas exigée si les salariés concernés ne peuvent pas être indemnisés durant ce délai au titre de l'ANI du 21 février 1968 ou d'un accord professionnel relatif au chômage partiel, du fait de l'épuisement du contingent d'heures indemnisables à ce titre (R.G., art. 6).

Les allocations sont versées pendant 182 jours maximum. Toutefois, lorsque la suspension de l'activité est imputable à un sinistre ou une calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à la date prévue pour la reprise de l'activité, sous réserve des règles de droit commun (R.G., art. 11 § 2).

En cas de rupture du contrat, les allocations déjà versées s'imputent sur les durées d'indemnisation auxquelles les salariés peuvent prétendre.

● Imputation des périodes de formation

En cas de participation à des actions de formation rémunérées par l'État ou les ●●●

Convention du 18 janvier 2006		Convention du 19 février 2009	
Durées d'affiliation	Durées d'indemnisation	Durées d'affiliation	Durées d'indemnisation
< 4 mois	0	< 4 mois	0
4 à < 6 mois	0	4 à < 6 mois dans les 28 derniers mois	4 à < 6 mois
Filière I : 6 mois dans les 22 derniers mois	7 mois	6 mois dans les 28 derniers mois	6 mois
Filière II : 12 mois dans les 20 derniers mois	12 mois	12 mois dans les 28 derniers mois	12 mois
Filière III : 16 mois dans les 26 derniers mois	23 mois	16 mois dans les 28 derniers mois	16 mois
24 à 28 mois dans les 28 derniers mois	23 mois	24 à 28 mois dans les 28 derniers mois	24 mois
Cas particulier des personnes de 50 ans et +			
Filière IV : 27 mois dans les 36 derniers mois	36 mois	27 mois dans les 36 derniers mois	27 mois
36 mois dans les 36 derniers mois	36 mois	36 mois dans les 36 derniers mois	36 mois

••• régions, la période d'indemnisation à laquelle peut prétendre un demandeur d'emploi de **50 ans et plus est réduite de la moitié de la durée de la formation**. Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours (*RG, art. 12*).

• Imputation des CRP et CTP

La durée d'indemnisation est **diminuée** du nombre de jours indemnisés au titre de la **CRP** ou du **CTP** dont l'intéressé a bénéficié à la fin du contrat de travail. De même, la durée que représente le montant des **aides au reclassement** de l'assurance chômage (aide différentielle de reclassement et aide à la reprise ou à la création d'entreprise) est imputée sur le reliquat des droits restants au jour du premier versement de l'aide.

3 MONTANT DE L'ARE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est fonction du **salaires de référence**, c'est-à-dire de la moyenne des rémunérations afférentes à la **période de référence**.

■ Période de référence

• Détermination de la période de référence

La période de référence correspond aux **12 mois civils précédant le dernier jour de travail rémunéré**. Si le dernier jour travaillé et payé correspond au terme d'un mois civil, la période de référence est constituée de 12 mois civils incluant ce mois.

Quelle que soit l'activité du salarié ou sa durée de travail, tous les **jours calendaires** compris dans la période de référence sont pris en considération. Cette période de référence ne peut être prolongée.

• Exceptions

Lorsqu'à la fin de son contrat de travail, le salarié n'exerçait plus qu'une **activité réduite** dans l'entreprise ou ne recevait plus qu'un salaire réduit, c'est le **dernier jour travaillé payé « normal »** qui est pris en considération (*accord d'application n° 5*).

Sont visés par cette disposition les salariés :
– ayant travaillé à **temps partiel** dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel, d'une convention de **prétraite progressive**, d'un mi-temps thérapeutique, d'un **congé parental d'éducation** à temps partiel, d'un congé de **présence parentale** (seulement dans le cas où le demandeur d'emploi n'est pas susceptible de percevoir le complément de libre choix d'activité à taux partiel), d'un congé de **fin de carrière** ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectifs, ou en-

RÉGIME SOCIAL DE L'ARE

L'ARE est soumise à une cotisation de retraite complémentaire fixée à **3 % du salaire journalier de référence**. Toutefois, ce prélèvement ne peut conduire à verser une allocation journalière brute inférieure au montant minimal de l'ARE, soit **actuellement 26,93 €**. Par ailleurs, les bénéficiaires de l'ARE domiciliés fiscalement en France sont assujettis à la CSG (6,2 %), à la CRDS (0,5 %) et, le cas échéant, à la cotisation du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (1,6 %).

core en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise ;

– ayant été indemnisés au titre du **chômage partiel** ;

– ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire), de continuer à y travailler suivant un **horaire de travail réduit** en ayant cessé d'être indemnisés au titre du chômage partiel (le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé), dans la mesure où cette situation n'a pas dépassé un an ;

– ayant accepté de continuer à travailler suivant un **horaire de travail réduit** ou suivant le même horaire en contrepartie d'un **saire réduit**, en application d'une convention ou un accord collectifs conclus en raison de **difficultés économiques**, dans la mesure où cette situation n'a pas dépassé un an ;

– ou ayant accepté de **nouvelles fonctions moins rémunérées** que les précédentes dans l'entreprise où il était précédemment occupé, à la suite d'une **maladie** ou d'un accident, et cela dans la mesure où cette situation n'a pas dépassé un an.

■ Salaire de référence

En principe, le salaire de référence est déterminé en fonction de la rémunération habituelle du salarié, mais certaines situations obligent à reconstituer les rémunérations.

• Rémunérations prises en compte

Les rémunérations prises en compte dans le calcul du salaire de référence doivent (*R.G., art. 13 et 14*) :

– se rapporter au travail effectué pendant la période de référence ;

– entrer dans l'assiette des contributions ;

– trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail ;

– correspondre à la rémunération habituelle du salarié ;

– ne pas avoir déjà servi à un précédent calcul dans le cadre d'une précédente indemnisation du chômage.

► Rémunérations afférentes à la période de référence

Sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations afférentes à la pé-

riode de référence, **même** si elles ont été **perçues en dehors** de cette période.

Au contraire, les **rémunérations perçues pendant** la période de référence mais qui n'y sont **pas afférentes** sont **exclus** du salaire de référence. En conséquence, les indemnités de 13^e mois, primes de bilan, gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période (*R.G., art. 14 § 1*).

Selon l'Unedic (*circ. préc.*), les salaires, gratifications, primes dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée sont considérés comme des avantages dont la **périodicité est annuelle**.

► Exclusion des rémunérations inhabituelles

Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié. Ainsi, si dans la période de référence sont comprises des périodes de **maladie**, de **maternité** ou, d'une manière plus générale, des périodes de **suspension** du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont **prises en compte** dans le salaire de référence. D'une manière générale sont **exclus** toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail, telles que : les indemnités de **licenciement**, de départ, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, les indemnités compensatrices de **congés payés**, les indemnités de préavis ou de **non-concurrence**, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.

Sont également exclues les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées **au-delà des limites légales** de travail.

► Cas particulier des majorations de rémunération

Les majorations de rémunération intervenues pendant la période de référence sont **retenues** si elles résultent, dans leur principe et leur montant :

– de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de **revalorisation** générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;
– de la **transformation** d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à **temps plein**, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une **promotion** ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées. ●●●

●●● En revanche, les majorations constatées pendant les périodes de **préavis** et de délai de prévenance, qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus, ne sont **pas prises en compte**. Quant aux **autres augmentations** de rémunération constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une de ces causes, elles ne peuvent être prises en compte que sur décision favorable de l'instance paritaire régionale.

● Plafonnement du salaire de référence

Les rémunérations mensuelles sont retenues dans la limite du plafond des cotisations d'assurance chômage, fixé à **quatre fois le plafond** de la **sécurité sociale**, soit 11 436 € depuis le 1^{er} janvier 2009 (R.G., art. 13 § 2). Il est aussi procédé au plafonnement mensuel des rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures par mois, dans les mêmes conditions que pour la recherche de l'affiliation (Circ. Unedic, préc.).

● Modalités de calcul du SJR

Le salaire journalier moyen de référence (SJR) est obtenu en divisant le **salaire de référence** par le **nombre de jours** d'appartenance à l'entreprise au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 365 jours (RG, art. 14 § 4 et 5).
SJR = salaire de référence / nombre de jours rémunérés pendant la période de référence. Les jours pendant lesquels le salarié n'a pas appartenu à une entreprise, les jours d'absence non payés et, d'une manière générale, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du paragraphe précédent sont déduits du nombre de jours d'appartenance.

➔ **À noter : pour les personnes en situation de chômage saisonnier au sens et selon les modalités prévues par l'accord d'application n° 4, le SJR est affecté d'un coefficient réducteur. Il est égal au nombre de jours d'affiliation dans les 12 derniers mois précédant la fin de contrat de travail divisé par 365.**

■ Calcul du montant de l'ARE

Le montant de l'ARE dépend du SJR et de montants forfaitaires, ainsi que de la situation de l'intéressé.

● Cas général

Le montant brut de l'ARE est égal (R.G., art. 15) :

- soit à 40,4 % du SJR + 11,04 € ;
- soit à 57,4 % du SJR, si ce calcul est plus avantageux.

Le **montant minimal** est de **26,93 €** (19,30 € pour l'ARE-formation, versée pendant une formation inscrite dans le PPAE). L'ARE ne peut dépasser **75 %** du SJR.

➔ **À noter : les montants sus-indiqués sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2009. Ils seront revalorisés au 1^{er} juillet prochain (R.G., art. 20).**

● Cas particuliers

► Travail à temps partiel et chômage saisonnier

L'allocation minimale et la partie fixe de l'ARE sont **réduites** (R.G., art. 16) :

- **proportionnellement** à l'horaire particulier en cas de **temps partiel**. Le coefficient réducteur applicable est obtenu en divisant le nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire pendant la période de référence par l'horaire légal, conventionnel ou résultant de l'accord collectif correspondant à la même période ;

- **proportionnellement** au nombre de **jours d'affiliation** dans les 12 derniers mois, pour l'intéressé en situation de **chômage saisonnier** (accord d'application n° 4).

► Cumul avec un avantage vieillesse

Si l'allocataire a **moins de 50 ans**, l'ARE est **intégralement cumulable** avec les avantages de vieillesse éventuellement perçus. En revanche, le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés d'au moins **50 ans** qui bénéficient d'**avantages** vieillesse ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la **différence** entre le montant de l'ARE et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre **25 %** et **75 %** de l'**avantage** vieillesse, selon l'âge de l'intéressé (R.G., art. 18 § 1).

L'accord d'application n° 2 précise que ce si l'intéressé :

- a entre 50 et moins de 55 ans, l'ARE est diminuée de **25 %** de l'avantage de vieillesse ;

- a entre 55 et moins de 60 ans, l'ARE est diminuée de **50 %** de l'avantage de vieillesse ;

- est âgé de 60 ans et plus, l'allocation est diminuée de **75 %** de l'avantage de vieillesse. Ces règles s'appliquent à la date à laquelle le travailleur privé d'emploi atteint l'âge de 50 ans, 55 ans ou 60 ans en cours d'indemnisation. Elles s'appliquent également aux pensions de vieillesse acquises à l'étranger. Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'**allocation minimale** (26,93 €), ni excéder **75 %** du SJR.

● Cumul avec une pension d'invalidité

Si l'allocataire bénéficie d'une pension d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, le montant de l'ARE est **diminué** du montant de cette **pension** (R.G., art. 18 § 2).

Pour l'application de la règle de cumul, le

montant de la pension d'invalidité retenu est celui en vigueur au jour de l'ouverture des droits. Ce montant est **constant** pendant toute la durée de prise en charge afférente à cette ouverture de droits.

Lorsqu'au jour de l'ouverture de droits la pension est **suspendue**, le montant retenu pour l'application de la règle de cumul est celui de la pension à la veille de sa suspension. Ainsi, l'éventuel rétablissement ultérieur de la pension sera sans incidence sur le montant de l'ARE. Toutefois, lorsque le versement de la pension d'invalidité est suspendu pour un motif médical ou interrompu, la règle de cumul n'est pas appliquée. Dans ce cas, le montant de l'ARE n'est pas minoré.

4 PAIEMENT DE L'ARE

L'ARE est versée mensuellement sur demande de l'intéressé (R.G., art. 27, 38 et 39).

■ Demande de paiement

Pour être indemnisé, le demandeur d'emploi doit remplir et signer une demande d'admission. Pour que la demande soit recevable, il doit présenter sa carte d'assurance maladie (carte Vitale).

La demande doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les **deux ans** suivant la date d'**inscription** comme demandeur d'emploi. Toute action en paiement des allocations se prescrit par deux ans à compter de la date de notification de la décision prise par Pôle emploi.

■ Différé d'indemnisation et délai d'attente

La prise en charge par l'assurance chômage n'est pas immédiate, elle intervient après un différé d'indemnisation et un délai d'attente.

● Différé d'indemnisation

► Cas général

La prise en charge est **reportée** à l'expiration d'un différé d'indemnisation correspondant au **nombre de jours** qui résulte du **rapport** entre le montant de l'**indemnité** compensatrice de **congés payés** versée par le dernier employeur et le **SJR** (R.G., art. 21).

De plus, si l'intéressé a perçu des **indemnités de rupture**, quelle que soit leur nature, plus favorables que les indemnités légales, un différé supplémentaire est prévu.

Le nombre de jours correspondant à ce différé spécifique est égal au nombre entier obtenu en **divisant le montant** total des **sommes versées en plus des indemnités légales**, par le **SJR**. Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

➔ **À noter : si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés ou des indemnités de rupture est** ●●●

versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

► Différé particulier aux contrats courts

En cas de prise en charge consécutive à la fin d'un contrat de travail d'une durée inférieure à **91 jours**, pour le calcul du différé d'indemnisation, on prend en compte toutes les fins de contrat situées dans les **91 jours** précédant la dernière fin de contrat. Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul de différés qui commencent à courir à compter du lendemain de chacune d'elle. Le différé d'indemnisation applicable est celui qui expire le plus tardivement (*accord d'application n° 8*).

● Délai d'attente

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de **sept jours** qui court à compter du terme du ou des différés d'indemnisation, si les conditions d'affiliation sont remplies à cette date. À défaut, il court à partir du jour où elles sont satisfaites.

■ Versement de l'ARE

● Modalités du paiement

Les prestations sont payées **mensuellement à terme échu** pour tous les jours ouvrables ou non (*R.G., art. 24*). Ce paiement est fonction des éléments déclarés chaque mois par l'allocataire sur la déclaration de situation mensuelle adressée à Pôle emploi.

● Acomptes

Si sa situation le justifie **en cours de mois**, l'allocataire peut demander un **acompte**, calculé en fonction du nombre de jours indemnifiables, c'est-à-dire pour lesquels toutes les conditions d'attribution des allocations sont remplies. Son montant est égal au nombre de jours multiplié par le montant de l'ARE et sera déduit du paiement du mois entier (*accord d'application n° 10*).

● Cumul avec des revenus d'activité

Tout demandeur d'emploi peut bénéficier dans certaines limites du **cumul** de ses allocations avec le revenu d'une **activité réduite**, sous réserve de la justification des rémunérations perçues. Dans l'attente des justificatifs, il est procédé au **calcul provisoire**, sur la base des rémunérations déclarées, d'un montant **payable**, sous forme d'**avance**, à

l'échéance du mois considéré. Au terme du mois suivant, si l'allocataire a fourni les justificatifs, le **calcul définitif** du montant dû est établi au vu desdits justificatifs, et le paiement est effectué, déduction faite de l'avance.

Lorsqu'à cette date, l'allocataire n'a pas fourni les justificatifs, il est procédé à la mise en recouvrement de l'avance qui sera récupérée sur les échéances suivantes. Aucune nouvelle avance ne peut être versée.

En tout état de cause, la fourniture ultérieure des justificatifs entraîne la régularisation de la situation de l'allocataire (*R.G., art. 24*).

► **À noter : le cumul de l'ARE est possible sous certaines limites et conditions avec l'aide incitative à la reprise d'un emploi en cas d'activité réduite, l'aide différentielle de reclassement et l'aide à la reprise ou création d'entreprise.**

● Cessation du paiement de l'ARE

L'allocation cesse d'être due (*R.G., art. 25*) :

– en cas de **reprise d'une activité professionnelle**, salariée ou non (sauf cas d'activité réduite, permettant le cumul) ;

– en cas de prise en charge par la sécurité sociale, pendant la période d'indemnisation au titre de l'assurance **maladie** ou **maternité** ;

– en cas de perception de l'allocation parentale d'éducation, de l'allocation de **présence parentale** ou du complément de **libre choix d'activité** de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

Les allocations de chômage cessent aussi d'être versées au demandeur d'emploi qui peut prétendre à une retraite à taux plein ou qui cesse de résider dans le champ territorial du régime d'assurance chômage.

► **À noter : dans le cadre du suivi de la recherche d'emploi, le préfet peut supprimer temporairement ou définitivement le revenu de remplacement (C. trav., art. R. 5426-3). Il peut aussi en réduire le montant de 20 % ou 50 % pour une durée allant de deux à six mois. L'ARE cesse en outre d'être versée au demandeur d'emploi qui a fait des déclarations inexactes ou mensongères ayant eu pour effet d'obtenir frauduleusement les allocations, sans préjudice de l'action civile ou pénale.**

5 REPRISE ET RÉADMISSION

■ Reprise des droits

Le demandeur d'emploi qui retrouve un **nouvel emploi**, puis le **perd sans avoir acquis de nouveaux droits** au titre de cette nouvelle activité, alors qu'il n'avait pas épuisé la **totalité** de ses droits au titre de la précédente indemnisation, peut prétendre

à la reprise de ses droits, c'est-à-dire au **reliquat** de cette période d'indemnisation dès lors (*R.G., art. 9 §2*) :

– que le **temps écoulé** depuis la date d'admission à la période d'indemnisation antérieure n'est pas supérieur à la **durée** de cette période **augmentée de trois ans** (délai de déchéance) ;

– que l'intéressé n'a **pas renoncé** volontairement à la **dernière activité**, sauf cas de démission légitime. Cette condition n'est pas opposable aux personnes bénéficiant d'un maintien de l'ARE jusqu'à la retraite ou 65 ans.

► **À noter : en cas de reprise de droits, les différés d'indemnisation s'appliquent. En revanche, le délai d'attente ne peut être décompté une nouvelle fois.**

■ Réadmission

La réadmission est l'ouverture d'une **nouvelle période d'indemnisation** au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment pris en charge par l'assurance chômage (*R.G., art. 9 § 1 et 3*). Pour bénéficier d'une réadmission, l'allocataire doit remplir les conditions normales d'indemnisation et déposer une **nouvelle demande** d'allocations. Seules sont prises en compte les **périodes d'affiliation** qui ne l'ont pas été lors d'une précédente ouverture de droits.

S'il reste à l'intéressé un **reliquat de droits**, il est procédé à deux **comparaisons** :

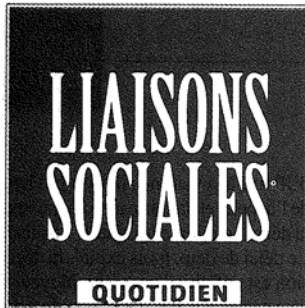
– d'une part entre le **montant global** (nombre de jours indemnifiables x montant journalier brut de l'ARE) du droit qui serait ouvert sur la base de la nouvelle période d'affiliation et le montant global du reliquat ;

– d'autre part entre le **montant journalier** brut de l'ARE calculé sur la base de la nouvelle période d'affiliation et celui correspondant au reliquat.

L'allocataire bénéficie du **montant global** et du montant de l'ARE **les plus élevés**. La **durée** d'indemnisation est calculée en divisant le montant global retenu par le montant journalier brut de l'ARE retenu. La durée ainsi calculée est assurée quel que soit le résultat. Elle n'est ni majorée à 122 jours quand elle est inférieure, ni réduite à 730 ou 1 095 jours quand elle est supérieure.

L'allocataire qui a repris une activité pendant une période d'admission ouverte à la suite d'une fin de contrat survenue à l'âge de 57 ans et 6 mois (58 ans à partir du 1^{er} janvier 2010) peut bénéficier d'une réadmission à condition d'en faire la demande.

► **À noter : en cas de réadmission, les différés d'indemnisation s'appliquent. En revanche, le délai d'attente ne s'applique pas si la réadmission intervient dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission.**



**LIAISONS
SOCIALES**

QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-4)

► La DSS précise la nouvelle procédure d'instruction des accidents du travail
► Essai, indemnité de licenciement, égalité dans l'industrie des jeux et jouets

► Agenda social du 31 août au 4 septembre
► Points de repère
► Express

JURISPRUDENCE THÉMA

n° 176/2009 (p. 1-16)
► Conventions collectives de branche

Ce numéro comporte 22 pages dont 2 pages de publicité (Actualité et formation)

BREF SOCIAL

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

La DSS précise la nouvelle procédure d'instruction des accidents du travail

La Direction de la sécurité sociale apporte, dans une circulaire du 21 août, des précisions sur la nouvelle procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles réalisées par les caisses primaires d'assurance-maladie (Cpam), instituée par décret du 29 juillet dernier (v. *Bref social* n° 15413 du 5 août 2009). Rappelons que cette réforme, qui vise à encadrer et à sécuriser la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail (DAT) et maladies professionnelles (DMP), n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2010.

Départ du délai d'instruction

Selon la nouvelle procédure, à compter du 1^{er} janvier 2010, les délais impartis à la Cpam pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie courent à compter de la date à laquelle la caisse a reçu d'une part la DAT-DMP et d'autre part le certificat médical initial (CMI) (CSS, art. R. 441-10). Actuellement, ils courent à compter de la date à laquelle la caisse a eu connaissance de la seule DAT-DMP.

La DSS explique la nouvelle règle par le fait que « la première cause de refus du caractère professionnel d'un AT est due à l'absence de CMI, soit parce que la victime n'a pas consulté le médecin, soit parce qu'il n'a pas été transmis ». Dans ce contexte, ajoute-t-elle, les caisses procèdent souvent à des relances auprès de la victime pour obtenir le CMI, indispensable au début de l'instruction, ce qui réduit le délai disponible et peut conduire la caisse à notifier une décision de refus afin d'éviter l'acceptation implicite.

Dorénavant, à compter de 2010, en l'absence de réception du CMI, l'instruction sera considérée comme n'ayant pas commencé et la caisse ne pourra pas notifier un refus.

Information des parties

Les dispositions des articles R. 441-11 et R. 441-14 du Code de la sécurité sociale concernant l'obligation d'information des parties dans le respect du principe du contradictoire sont clarifiées au vu de la jurisprudence de la Cour de cassation.

• **Enquête de la caisse.** La Cpam devra procéder à une information de la victime ou de ses ayants droit ainsi que de l'employeur avant de prendre sa décision dès lors qu'elle aura décidé de procéder à une enquête ou à l'envoi d'un questionnaire, que ce soit à la suite des réserves motivées de l'employeur, en cas de décès de la victime ou si la caisse l'estime nécessaire. Elle devra communiquer aux parties, par tout moyen permettant de déterminer la date de réception, au moins dix jours francs avant la prise de décision, l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier. Les « jours francs » s'entendent, selon la DSS, comme étant des jours entiers décomptés de 0 h à 24 h. Le jour de la notification ne comptant pas, le point de départ du délai se situe au lendemain du jour de la notification. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 h. La circulaire précise également qu'il appartient à la caisse de prouver la date de réception, ajoutant que « ce peut être par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

• **Réserves de l'employeur.** Elles devront être motivées, c'est-à-dire, explique la circulaire, qu'elles devront correspondre à la contestation du caractère professionnel de l'accident. Ainsi, la simple mention de « réserves » sur la DAT ne donnera pas lieu à investigation auprès de l'employeur et n'imposera ni instruction spécifique ni respect du principe du contradictoire.

Notification des décisions sur le caractère professionnel

Concernant la notification des décisions, deux situations doivent être distinguées (CSS, art. R. 441-14).

• **Reconnaissance du caractère professionnel.** Dans ce cas, les caisses doivent adresser à l'employeur une notification de leur décision par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception avec indication des voies et délais de recours. À l'inverse, la décision ne faisant pas grief à la victime ou à ses ayants droit, une notification lui est adressée en lettre simple avec indication des voies et délais de recours. L'employeur a la faculté de contester dans le délai de deux mois la décision de reconnaissance qui lui a été notifiée. Une fois le délai expiré, la décision est définitive pour l'employeur : il ne pourra pas la contester au-delà des deux mois, « même en cas de contestation de son taux de cotisation », ajoute la DSS.

• **Refus de reconnaissance du caractère professionnel.** Cette décision ne faisant pas grief à l'employeur, la caisse lui notifie par lettre simple avec mention des délais et voies de recours. À l'inverse, la notification doit être faite à la victime et à ses ayants droit par tout moyen ●●●

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Modifications relatives au point de départ du délai d'instruction, à l'information des parties et à la notification des décisions des Cpam

www.WK-RH.fr

●●● permettant de déterminer la date de réception. Il en résulte, explique la DSS, que dans l'hypothèse d'un recours de l'assuré il n'y a pas lieu d'appeler en la cause l'employeur dans ce contentieux, la décision initiale lui restant acquise. En outre, la prise en charge pouvant intervenir suite à ce recours ne sera pas opposable à l'employeur, et les dépenses ne seront pas imputables à son compte.

Décisions relatives aux taux d'IPP. La décision relative à l'incapacité permanente (IP) doit dorénavant être **notifiée**, par tout moyen permettant de déterminer la date de réception avec mention des voies et délais de recours, à la **victime** et à l'**employeur**. La décision peut être contestée par l'employeur dans un délai de deux mois. S'il exerce ce recours, la décision issue du recours n'a aucun effet sur le taux

d'IP fixé à la victime : il n'y a pas lieu de l'appeler en la cause au contentieux, la décision initiale lui restant acquise. Le délai de deux mois expiré, la décision est définitive pour l'employeur : il ne pourra pas la contester au-delà du délai, même en cas de contestation de son taux de cotisation. ■

► *Circ. DSS/2C n° 2009-267 du 21 août 2009*

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

Essai, indemnité de licenciement, égalité dans l'industrie des jeux et jouets

ACCIDENTS
CONTRAT DE TRAVAIL
Industrie des jeux et jouets
www.WK-RH.fr

Un avenant 33 du 10 juin 2009 à la convention collective nationale de l'**industrie des jeux et jouets** porte sur le **contrat de travail** (période d'essai, indemnités de licenciement et de départ en retraite), qui prend en compte la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Il inclut des dispositions sur la durée du travail. Il a été conclu par la fédération patronale et par les fédérations CFDT, CFE-CGC et FO, également signataires d'un avenant 32 relatif à l'**égalité professionnelle** entre les **hommes** et les **femmes**.

Périodes d'essai

Les annexes catégorielles de la CCN fixent la **durée de l'essai** à :

- **un mois**, renouvelable dans la limite d'une durée totale de **deux mois**, pour les **ouvriers** et **employés** (niveaux I à IV);
 - **deux mois**, renouvelables dans la limite d'une durée totale de **quatre mois**, s'agissant des **techniciens** et **agents de maîtrise** (niveaux IV et V);
 - **trois mois**, renouvelables dans la limite d'une durée totale de **six mois**, pour les **cadres**. Toutefois, pour les cadres relevant du niveau VII, échelons a, b, c, un essai plus long peut être convenu par accord particulier écrit, dans la limite de **quatre mois** renouvelables dans la limite, renouvellement inclus, de **huit mois**.
- Les conditions de rupture de l'essai (délai de prévenance notamment) figurent dans les dispositions générales de la CCN. Celles-ci prévoient toujours qu'en cas d'**essai professionnel** préalable à l'embauchage, l'en-

treprise doit une indemnité, fonction du temps passé et du salaire minimum de la classification de l'emploi postulé.

Indemnité de départ en retraite

Les annexes catégorielles ne fixent plus le montant de l'**indemnité de départ en retraite**. Ce sont les dispositions générales qui prévoient une indemnité, qui est due au salarié qui part volontairement à la retraite, après en avoir informé, par écrit, son employeur, en respectant la durée de préavis conventionnelle. Cette indemnité augmente en fonction de l'ancienneté. Il est précisé que l'ancienneté ne comprend pas les années passées dans l'entreprise après l'âge légal de la retraite, exception faite des salariés n'ayant pas atteint à cet âge le nombre de trimestre de cotisations requis.

L'indemnité de départ en retraite varie d'**un tiers de mois** du salaire de référence pour un à cinq ans d'ancienneté à **deux mois et demi** pour une ancienneté supérieure à 30 ans. Elle est **majorée de 35 %** pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Indemnité de licenciement

L'**indemnité de licenciement** (hors cas de fautes graves ou lourdes) est calculée, pour tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompu dans l'entreprise, sur les bases suivantes :

- **1/5 de mois** par année d'ancienneté de un à dix ans d'ancienneté;
 - **1/3 de mois** par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.
- L'indemnité de licenciement ne

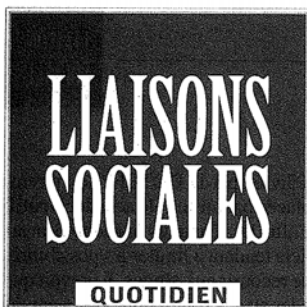
peut pas être supérieure à 12 mois. L'avenant 33 comporte aussi des dispositions sur la **durée du travail** (l'article VII-2 de la CCN consacré aux heures supplémentaires est réécrit) et sur le **travail de nuit** (définition du travailleur de nuit, majoration de salaire, repos compensateur).

Égalité professionnelle hommes-femmes

L'avenant 32 porte sur l'**égalité professionnelle** et salariale entre les **hommes** et les **femmes**. Son article sur le recrutement indique que la branche a pour objectif un **recrutement** au sein de l'**entreprise** reflétant la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes, à profil équivalent. Il rappelle qu'il est interdit de rechercher ou de faire rechercher, lors d'un recrutement, des informations concernant l'**état de grossesse** : la candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Pour favoriser la mixité de l'accès à l'emploi, le CHSCT (à défaut des DP) sera consulté sur les modes d'organisation du travail et d'aménagement de postes, en terme de contraintes physiques. L'Observatoire des métiers et qualifications remettra avant la fin de 2009 un **rapport** sur la **situation comparée** des femmes et des hommes dans la branche (bilan et diagnostique). Celui-ci s'inspirera des indicateurs du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes en entreprise. ■

► *Avenants du 10 juin 2009 sur le contrat de travail, l'égalité professionnelle dans l'industrie des jeux et jouets*

LIAISONS
SOCIALES

QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)

- ▶ Le Sénat adopte le projet de loi sur l'orientation et la formation
- ▶ La CJCE défend le droit des salariés malades de prendre leurs congés payés
- ▶ Mutation d'un salarié : l'aide

versée pour démission du conjoint soumise à cotisations

- ▶ Le cumul emploi-retraite étendu dans les régimes complémentaires des indépendants
- ▶ Les nouvelles classifications des salariés du RSI sont agréées

CONVENTIONS ET ACCORDS n° 197/2009 (p. 1-4)

- ▶ PSA Peugeot Citroën : formation et indemnisation en activité partielle de longue durée
- Ce numéro comporte 12 pages dont 2 pages de publicité (Actualité et formation)*

BREF SOCIAL

PROJETS

Le Sénat adopte le projet de loi sur l'orientation et la formation

Déposé le 29 avril dernier par le gouvernement et adopté par l'Assemblée nationale le 21 juillet (v. *Bref social* n° 15406 du 23 juillet 2009), le **projet de loi** « relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » a été **adopté**, le 23 septembre, par les **sénateurs**, qui l'ont largement amendé. Les sénateurs ont ainsi élargi les possibilités de portabilité du DIF. Ils ont en revanche écarté la formation initiale différée, prévue par les partenaires sociaux dans l'ANI formation du 7 janvier 2009.

Le projet de loi, qui fait l'objet d'une procédure accélérée (c'est-à-dire une lecture par chaque chambre), doit désormais passer le 13 octobre en **commission mixte paritaire**.

Portabilité du DIF

Plusieurs questions sur la portabilité du DIF (droit individuel à la formation) trouvent une réponse dans la nouvelle mouture du texte, telle qu'adoptée par les sénateurs.

- Seule la **faute lourde** (et non plus la faute grave) priverait le salarié licencié du droit de bénéficier de la portabilité du DIF.

- Le **financement** des heures de DIF en cas de portabilité se ferait sur la base du **montant forfaitaire** de droit commun (actuellement, 9,15 € de l'heure).

- Lorsque l'action financée grâce au DIF serait réalisée pendant l'exercice du **préavis**, elle se déroulerait pendant le **temps de travail**.

- Lorsque le nouvel employeur et le salarié sont en **désaccord** sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourrait mobiliser son DIF portable pour financer un **bilan de compétences**,

une **VAE** ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroulerait **hors temps de travail** et l'employeur ne serait pas tenu de verser l'allocation de formation.

- En cas de **démission**, le salarié pourrait demander à bénéficier de son **DIF** sous réserve que l'action envisagée (bilan de compétence, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du préavis.

Financement du FPSPP

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) doit assurer un rôle de péréquation et de financeur d'actions de qualification et de requalification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi. Les sénateurs ont adopté les amendements suivants le concernant.

- Le **financement** de cet organisme serait assuré par un **pourcentage des contributions** versées aux Opca (organismes collecteurs) au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Ce pourcentage, compris entre 5 et 13 %, serait fixé par **arrêté ministériel** (et non plus, comme le prévoyait la version précédente du texte, par les partenaires sociaux).

- La **Direction générale des finances publiques** (Bercy) serait chargée de recouvrer les fonds que les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) auraient omis de verser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de chaque année.

- Seraient susceptibles d'être financés par le FPSPP, entre autres actions, les actions de professionnalisation, le CIF, ainsi que les formations ayant

pour thématique le **développement durable**, et notamment l'éco-construction ou le recyclage des matières premières.

- Une part des sommes collectées au sein des **professions agricoles** au profit du FPSPP et définie par accord collectif dans le secteur, serait affectée au financement d'actions de **qualification** et de **requalification**. Cette disposition est conforme à l'accord du 6 janvier 2009 sur la formation dans le secteur agricole.

Bilan d'étape professionnel, passeport formation, POE et Opca

Plusieurs dispositifs ont subi des aménagements plus ou moins substantiels à l'issue du vote des sénateurs.

- Afin de favoriser le développement du dispositif, les salariés devraient être **informés** de leur droit à bénéficier du **bilan d'étape professionnel** (BEP) : ainsi, à l'occasion de leur **embauche**, les salariés seraient informés que, dès lors qu'ils disposent de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, ils bénéficient à leur demande d'un BEP. Un amendement adopté par les sénateurs prévoit que, toujours à la demande du salarié, ce bilan pourrait être **renouvelé** tous les **cinq ans**.

- L'employeur ne pourrait exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son **passeport d'orientation** et de formation.

- La **POE** (préparation opérationnelle à l'emploi) permettrait de former des personnes en vue d'occuper un poste situé dans la zone géographique privilégiée précisée dans le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi), conjointement avec Pôle emploi.

FORMATION

Les amendements adoptés par les sénateurs

www.WK-RH.fr

• Les salariés au **chômage partiel** pourraient bénéficier de formations en dehors de leur temps de travail.
• Concernant les **Opcva**, leur mission de « service de proximité », auparavant réservée par le texte aux TPE-PME, serait étendue aux entreprises du milieu agricole et rural. Par ailleurs, parmi les **critères d'agrément** des Opcva, il serait prévu d'apprécier leur aptitude à développer les compétences

au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural.

Apprentis et stagiaires

Les apprentis pourraient bénéficier d'un **congé supplémentaire** de cinq jours ouvrables pour la **préparation** de leurs épreuves. En outre, dans certaines professions qui seraient définies par décret, l'**autorisation préalable** à l'embauche d'un apprenti

délivrée par la DDTEFP serait remplacée par un simple acte **déclaratif**. Enfin, les sénateurs ont adopté un article tendant à limiter les possibilités de recourir aux **stages**. Il prévoit que « les stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret ». Par ailleurs, un stage de plus de **deux mois** (au lieu de trois, comme actuellement) devrait donner droit à **gratification**. ■

JURISPRUDENCE

La CJCE défend le droit des salariés malades de prendre leurs congés payés

TEMPS DE TRAVAIL

La Cour affirme le droit pour le salarié malade pendant ses congés payés de reporter ces derniers

www.WK-RH.fr

La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) poursuit son interprétation de la directive 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail concernant le droit des **salariés en congé maladie** de bénéficier de leurs congés payés. Selon un arrêt du 10 septembre, le salarié malade **pendant ses congés annuels a droit au report** de ceux-ci.

Salarié en congé maladie privé de ses congés payés

Un salarié espagnol devait prendre ses **congés payés** du 16 juillet au 14 août 2007. Suite à un **accident de travail** survenu le 3 juillet, il a été en incapacité de travail jusqu'au 13 août. Son **employeur** lui **refusant le report** de ses congés du 15 novembre au 15 décembre 2007, le salarié a engagé une action en justice devant la juridiction espagnole. Celle-ci a décidé de surseoir à statuer et de poser à la CJCE la **question** suivante : « Lorsque la **période de congé** fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise **coïncide** avec une **incapacité temporaire** due à un accident de travail survenu **avant** la **date** prévue pour le début du **congé**, le travailleur affecté a-t-il le **droit**, après son rétablissement, de bénéficier de son **congé** à des **dates autres** que celles prévues à l'origine, que l'année civile correspondante soit ou non écoulee ? »

Droit de reporter ses congés

Selon l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout travailleur bénéficie d'un **congé annuel** payé d'au moins **quatre semaines**. Selon la Cour, ce droit constitue un **principe du droit social communautaire** revêtant une **importance particulière**.

La CJCE a déjà jugé que le droit au congé annuel payé ne s'éteint pas à l'expiration de la période de référence fixée par le droit national, lorsque le travailleur a été en congé maladie durant tout ou partie de la période de référence, et n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit (v. *CJCE*, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et 520/06, v. *Bref social* n° 15290 du 28 janvier 2009).

La Cour ajoute que, « dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un **repos effectif** ». En effet, la **finalité** du droit au congé annuel payé est de « permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs ». Cette finalité diffère de celle du droit au congé maladie, qui est accordé afin que le salarié « puisse se rétablir d'une maladie ». Ainsi, la Cour affirme qu'un travailleur en **congé maladie** durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa **demande** et afin qu'il puisse **bénéficier effectivement** de son **congé annuel**, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé maladie. La fixation de cette nouvelle période de congé, correspondant à la durée du chevauchement entre la période de congé annuel initialement fixée et le congé maladie, est soumise aux règles et procédures de droit national et doit « tenir compte des différents intérêts en présence ». En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, ce dernier doit lui accorder une autre période de congé annuel proposée par le salarié. Les dates de ces congés doivent être compatibles avec leurs intérêts. Il ne doit pas être exclu a priori que ces congés se situent en

dehors de la période de référence pour le congé annuel. Ainsi, la Cour affirme un véritable **droit au congé payé du salarié malade**, que la maladie interviennent avant ou pendant le congé.

Impact en France

En **droit français**, les congés payés doivent être pris chaque année pendant la période prévue à cet effet, les congés non pris étant perdus. Le **report** est possible dans certaines situations et notamment :

- lorsque le **salarié** est **malade au moment** de son **départ en congés** mais **revient avant la clôture** de la période de prise de congés (*Cass. soc.*, 4 décembre 1996, n° 93-44.907 ; *Cass. soc.*, 16 février 1999, n° 96-45.364). L'employeur peut alors lui imposer les dates de ses congés ;
- lorsque le salarié est **malade pendant toute la période de congés payés**. Plus précisément, lorsqu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de l'année en raison d'absences liées à un **accident de travail** ou une **maladie professionnelle** (*Cass. soc.*, 27 septembre 2007, v. *Bref social* n° 14986 du 6 novembre 2007), ou en raison d'absences liées à un **congé maladie** (*Cass. soc.*, 24 février 2009, v. *Bref social* n° 15316 du 5 mars 2009). Rappelons que cette dernière décision est intervenue suite à l'arrêt de la CJCE du 20 janvier 2009.

Néanmoins, la Cour de cassation n'autorise **pas de report des congés payés** si le **salarié tombe malade pendant** ces derniers. Suite à cette nouvelle décision de la CJCE, le droit français pourrait être amené à évoluer. ■

► *CJCE*, 10 septembre 2009, aff. C-277/88