

Actualités

RH - Juridique - Sociales - Formation Professionnelle

La convention de reclassement personnalisée (CRP) : nouveauté

Les bénéficiaires de la CRP perçoivent une allocation spécifique de reclassement leur garantissant 80 % de leur salaire journalier de référence. Cette allocation ne peut être inférieure à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue, s'il n'avait pas accepté la CRP. Elle ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la convention de reclassement personnalisé. Depuis le 7 novembre 2009, l'allocation est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet de la CRP.

- Arrêté du 29 octobre 2009 portant agrément de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2009 à la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé, JORF 7 novembre 2009

Contribution de l'employeur aux chèques vacances

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances est au maximum de :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle
- 50 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est supérieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte " priorité pour personne handicapée ", dans la limite de 15 %.

- Décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 pris pour l'application de l'article L. 411-11 du code du tourisme

Prolongation de l'aide à l'embauche pour les TPE

L'aide TPE est prolongée pour toute embauche réalisée jusqu'au 30 juin 2010.

- Décret n° 2009-1396 du 16 novembre 2009 modifiant le décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008 instituant une aide à l'embauche pour les très petites entreprises

L'accès au lieu de travail pour les salariés handicapés

Un décret précise les conditions d'accessibilité des lieux de travail pour les salariés handicapés.

- Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés

Tableaux des maladies professionnelles complétés

Un décret en date du 7 octobre 2009 complète les tableaux des maladies professionnelles annexés au Code de la Sécurité sociale.

- Décret n° 2009-1194 du 7 octobre 2009 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale

Commentaires sur la loi de simplification du droit du 12 mai 2009

Une lettre circulaire ACOSS en date du 3 novembre 2009 revient sur ce texte de loi et précise notamment les conditions des procédures d'arbitrage et de rescrit.

● Lettre circulaire ACOSS n°2009-084

C'est jugé !

Nouveaux arrêts sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale

Quatre récents arrêts sont venus préciser les nouvelles règles syndicales désormais applicables dans l'entreprise :

- Dans un arrêt rendu le 21 octobre 2009 se posait la question de l'application de la loi dans le temps. Dans cette affaire, un protocole d'accord préélectoral avait été signé le 3 juillet 2008 afin d'organiser des élections professionnelles qui se sont tenues le 3 octobre. Entre ces 2 dates, la loi du 20 août 2008 est parue et est revenue sur les règles de la représentativité. Un syndicat, non représentatif à cette époque, a souhaité bénéficier de ces règles et présenté des candidats au 1er tour des élections. Ecarté par l'employeur, le syndicat agit en justice. Sa demande est rejetée par les juges car les nouvelles règles sur la négociation collective ne sont applicables que pour les élections professionnelles organisées sur la base d'un protocole préélectoral dont la première réunion de négociation est postérieure à la date de la publication de la loi;
- Dans 3 arrêts rendus le 4 novembre 2009, les juges ont statué sur les points suivants : un syndicat peut désigner comme représentant de la section syndicale un salarié le représentant au sein du comité d'entreprise et dont le mandat a pris fin par suite de la perte de représentativité de son organisation (1er arrêt). La constitution d'une section syndicale par des syndicats, qu'ils soient représentatifs ou non, n'exige, pour cette constitution, que la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, peu important les effectifs de celle-ci (2ème arrêt). Enfin, en cas de liste commune à 2 syndicats, la répartition du nombre d'élus obtenu par chaque organisation syndicale s'apprécie sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste et, à défaut, se répartit par parts égales entre les organisations concernées.

- Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 21 octobre 2009 n° 09-60090
- Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêts du 4 novembre 2009 : n°09-60039
- Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêts du 4 novembre 2009 n°09-60075
- Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêts du 4 novembre 2009 n°09-066

La GPEC n'est pas un préalable obligatoire au licenciement économique

Dans une entreprise ou un groupe de 300 salariés et plus, la négociation de la GPEC n'est pas un préalable obligatoire avant tout licenciement pour motif économique.

- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 septembre 2009, n° 07-20525

Rupture du contrat de travail et traitement d'une prime facultative

N'entre pas dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail la prime facultative librement fixée par l'employeur. Tel était le cas d'une gratification exceptionnelle fixée par un conseil d'administration qui avait décidé des bénéficiaires et du montant.

- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 14 octobre 2009, n° 07-45587

haut

Zoom

Les seniors

Il ne reste plus que quelques semaines aux entreprises assujetties à l'obligation relative à l'emploi des seniors pour se mettre en conformité avec la loi. A défaut, elles seront soumises à compter de janvier 2010 à une pénalité mensuelle de 1% de leur masse salariale.

● La fiche pratique (.pdf)

Pour en savoir plus, retrouvez toutes les informations sur [le site dédié à l'emploi des seniors](#)

Une enquête sur le thème des seniors au sein de l'entreprise a été réalisée par la CCIP – Paris auprès de 296 entreprises franciliennes du 13 au 29 septembre 2009. Nous remercions toutes les entreprises qui ont accepté d'y participer.

● Les résultats de l'enquête(.pdf)

haut

Lettres & modèles

Modèles relatifs au DIF

● La fiche pratique (.pdf)

haut

RH Pratique

Le management par projet

● La fiche pratique (.pdf)

haut

Profils & Formations

MBA d'HEC

Trois lettres qui font une grande différence sur un CV. HEC a été l'une des premières écoles de management à le proposer en Europe et forme depuis 40 ans les managers de demain. Pour rester à la pointe, HEC a également su s'adapter aux comportements des salariés et aux demandes des entreprises. Elle propose ainsi un Full Time MBA, destiné à des cadres qui veulent changer d'entreprise ou de carrière. Mais aussi un Part Time MBA, pour des cadres à haut potentiel qui veulent évoluer dans leur société et prendre plus de responsabilités.

En savoir plus : <http://www.mba.hec.edu/>

LES TROPHEES APPRENTIC

Vous souhaitez développer un projet numérique dans votre entreprise (création d'un site internet, introduction d'un logiciel de gestion etc.) et en confier la réalisation à vos apprentis et à leurs maîtres d'apprentissage ? Bénéficiez d'une subvention de la Région Ile-de-France finançant jusqu'à 80% de votre projet. Candidature jusqu'au 15 février 2010.

● La fiche pratique (.pdf)

haut

A l'Affiche

Les Rencontres RH du 1er semestre 2010 (.pdf)

📄 Le programme (.pdf)



**Formation &
Recrutement**

CCIP - Paris

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61 · emploialternance-paris@ccip.fr

CAPital Ressources Humaines est éditée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris - Délégation de Paris · Directeur de la publication : P. Trouillet · Directeur de la rédaction : Dominique Charneau · Comité éditorial : Elise Sallet, Véronique Lemoine, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Stéphanie Briand, Cristel Naudet, Patricia Soler, Emilie Vasseur, Cécile Yvon · Comité technique : Nicolas Guilloux · Maquette : Trimaran.

Lettre d'information mensuelle gratuite. Reproduction à des fins commerciales interdite. Merci de ne pas répondre à cette lettre de diffusion.

Pour toute **correspondance** ou **suggestion**, écrivez nous à caprh75@ccip.fr
Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à caprh75@ccip.fr

Vous souhaitez **vous abonner** ou **abonner une connaissance** à CAPital RH...
[Cliquez ici](#)

haut