

[Actualités](#) | [Zoom](#) | [Lettres & modèles](#) | [RH Pratique](#) | [Profils & Formations](#) | [A l'affiche](#)

## Actualités

### RH - Juridique - Sociales - Formation Professionnelle

#### Convention de reclassement personnalisé : Le dispositif est reconduit jusqu'au 31 mars 2011

La convention de la CRP a été conclue initialement pour un an jusqu'au 30 mars 2010. Les partenaires sociaux l'ont reconduite pour un an jusqu'au 31 mars 2011. La convention de reclassement personnalisé devra donc continuer à être proposée à tout salarié licencié pour motif économique du 1er avril 2010 au 31 mars 2011.

#### Rappel du dispositif :

L'employeur d'entreprise employant moins de 1000 salariés qui procède à un licenciement économique doit proposer à tout salarié licencié pour motif économique, sans condition d'ancienneté, une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 12 mois.

Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

Il bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté à la date d'envoi de la notification du licenciement, d'une allocation spécifique de reclassement pendant 12 mois au maximum, dont le montant est égal à 80 % du salaire journalier de référence et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement.

Convention du 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé (en attente d'agrément ministériel)

#### Les Ruptures conventionnelles qui conduiraient à éviter les règles des licenciements collectifs ne seront pas homologuées.

Dans une instruction du 23 mars 2010, la Direction Générale du Travail met en garde le recours aux ruptures conventionnelles qui détourneraient les règles du licenciement économique collectif.

La rupture conventionnelle (articles L 1237-11 à L 1237 -16 du code du travail) permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Elle peut intervenir alors que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de ses salariés, puisqu'elle résulte de la seule volonté des deux parties au contrat de travail.

Elle ne peut cependant être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement collectif et notamment des garanties attachées aux accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ainsi que des Plans de Sauvegarde de l'Emploi.

L'instruction donne pour consignes aux DIRECCTE (ex DDTEFP) de vérifier s'il y a contournement des procédures de licenciement collectif qui justifieraient un refus d'homologation.

Peuvent être relevés comme indice d'évitement d'un PSE, un nombre de demandes de ruptures conventionnelles augmenté le cas échéant des licenciements économiques atteignant les seuils à partir desquels le PSE est en principe obligatoire :

? 10 demandes sur une même période 30 jours

? Au moins une demande sur une période 3 mois faisant suite à 10 demandes échelonnées sur la période des 3 mois antérieure

? Une demande au cours des trois premiers mois de l'année civile faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

Les DIRECCTE pourront se référer à tous documents de l'entreprise en possession des services de contrôle : comptes rendus des réunions du comité d'entreprise, expertises économiques, extraits du registre des délégués du personnel, demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel, demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés, etc.

En cas de filiales ou établissements dans des départements différents, l'appréciation du bien fondé du recours aux ruptures conventionnelles pourra être évaluée au niveau de l'ensemble des établissements du groupe.

- Instruction DGT n°02 du 23 mars 2010 (.pdf)

### **Dernières évolutions sur le chômage partiel**

Une circulaire du 30 mars 2010 prévoit que compte tenu des difficultés économiques actuelles, la durée de l'allocation spécifique puisse aller jusqu'à 12 mois dans la limite des contingents réglementaires. Par ailleurs, les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures intégrant des heures supplémentaires structurelles (régulières) non indemnisées par le chômage partiel, ne seront plus à la charge de l'employeur. (Excepté dans le cas où l'employeur s'est expressément engagé à maintenir la rémunération en cas de chômage partiel (par un accord collectif par exemple)). En conséquence, le salarié ne percevra ni salaire ni allocations de chômage partiel pour les heures supplémentaires structurelles non travaillées.

- Circulaire DGEFP n°2010/13 du 30 mars 2010 (.pdf)

Taux maximal de prise en charge

Le taux de prise en charge de l'état est de 80 %. A titre exceptionnel, sur décision conjointe du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du budget, ce taux pourra être porté à 100 %

- Arrêté du 9 avril 2010 JO du 14

### **La directive sur le congé parental adoptée le 8 mars dernier est publiée au journal officiel de l'Union européenne du 18 mars.**

Ce texte permet l'application, 20 jours après sa parution au JO, d'un accord cadre révisé du 18 juin 2009 sur le congé parental. Cet accord cadre fixe notamment la durée minimale du congé parental à quatre mois au lieu de trois et jusqu'à un âge déterminé, pouvant aller jusqu'à huit ans, dans les états membres de l'Union européenne qui ont un délai de deux ans pour se conformer à la directive.

- Directive sur le congé parental

### **C'est jugé !**

#### **Rémunération variable : à l'employeur d'apporter les éléments de calcul**

C'est à l'employeur de fournir les éléments sur lequel il se fonde pour le calcul de la rémunération variable, pour que le salarié soit en mesure de vérifier que sa rémunération a bien été calculée conformément aux stipulations du contrat de travail.

- Cassation sociale du 31 mars 2010, n° 08-41978

#### **L'absence de mention du DIF dans la lettre de licenciement est sanctionnée**

La cour de cassation décide que l'absence de mention du droit individuel à la formation dans la lettre de licenciement, sauf en cas de faute lourde, porte nécessairement préjudice au salarié. Le juge est libre de fixer le montant de la réparation du préjudice fixé en l'espèce à 500 euros.

- Cassation sociale du 17 février 2010 n°08-45382

#### **Déclaration tardive d'un accident du travail : Attention aux sanctions**

L'employeur est tenu de déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les quarante huit heures à compter de la date à laquelle il en a été informé. Une déclaration tardive expose à des sanctions sous forme de remboursement des indemnités versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en application de l'article L. 471-1 du code de la sécurité sociale.

- Cassation civile du 8 avril 2010 n° 09- 11232

### **A suivre**

#### **Réforme des retraites : un projet de loi en Conseil des ministres dès juillet**

Éric Woerth a annoncé aux partenaires sociaux le déroulement de la réforme des retraites ;

Calendrier

- Quatre groupes de travail thématiques, prochainement mis en place, se réuniront régulièrement d'ici la mi-mai.  
Ils porteront sur :

- o la pénibilité
- o l'emploi des seniors
- o la solidarité
- o le pilotage du système
- Mi-mai : le gouvernement présentera un « document d'options », qui sera l'objet de concertation entre les parties et Mi-juin/fin juin il transmettra aux partenaires sociaux un projet de texte détaillé.
- Juillet : Un projet de loi sera présenté en Conseil des ministres.
- Septembre : examen du projet de texte par le Parlement.

haut

## Zoom

### Les nouvelles règles de négociation collective dans les TPE-PME

Depuis le 1er janvier 2009, de nouvelles règles de négociation collective sont applicables notamment au niveau de l'entreprise. Comment négocier aujourd'hui un accord collectif dans les TPE-PME ?

- La fiche pratique (.pdf)

haut

## Lettres & modèles

### Protocole d'accord pré-électoral en vue des élections des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise

- La fiche pratique (.pdf)

haut

## Tendance

### Les jeunes et l'entreprise : un management à inventer

- L'essentiel à travers la presse (.pdf)

haut

## RH Pratique

### Panorama des institutions représentatives du personnel

Qu'ils soient élus par les salariés ou désignés par un syndicat représentatif dans l'entreprise, les représentants du personnel sont les interlocuteurs privilégiés de l'entreprise en matière de dialogue social. Un tableau synthétise ci-après les conditions de leur mise en place, le nombre de représentants, leurs attributions...

- La fiche pratique (.pdf)

### Communiqué de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie

- Les arrêts de travail de A à Z (.pdf)

haut

## A l'Affiche

## La durée du travail dans l'entreprise : quelle réglementation ?

Rencontre RH - Jeudi 3 juin 2010

Horaires: 9h00 - 11h30

Lieu: 2, place de la Bourse 75002 Paris

PF: 40€

- Inscription et paiement (en ligne ou par chèque) sur la boutique en ligne de la CCIP
- Vous pouvez également nous envoyer par courrier le bulletin de participation ci-joint accompagné du règlement (.pdf)

## Forum de l'alternance - 18 et 19 mai 2010 à la Cité des Sciences et de l'Industrie.

CHEFS D'ENTREPRISE

DONNEZ UNE PLUS GRANDE VISIBILITE A VOS OFFRES EN ALTERNANCE !

Vous êtes dirigeant(e) d'une entreprise parisienne et vous avez un projet de recrutement en alternance pour la rentrée de septembre 2010.

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris - Paris vous offre la possibilité de diffuser GRATUITEMENT votre (vos) offre(s) en alternance sur son stand. En 2009, le forum a accueilli 15 000 visiteurs de tous niveaux d'études et de formations.

Dès maintenant, remplissez le formulaire de dépôt d'offre(s) ci-joint et envoyez-le-nous avant le 17 mai : Par fax : 01 55 65 49 55

Par mail : [kleprat@ccip.fr](mailto:kleprat@ccip.fr)

Pour plus d'informations, contactez Karine LEPRAT au 01 55 65 49 63.

- Formulaire de dépôt d'offre (.pdf)

## PRE DIAGNOSTIC ENERGIE

Le PRE-DIAGNOSTIC ENERGIE est proposé gratuitement aux PME-PMI. Il permet d'analyser les pratiques énergétiques de l'entreprise, de cibler les économies d'énergie réalisables en agissant prioritairement sur les comportements et d'évaluer la pertinence d'un diagnostic approfondi.

- Pour en savoir plus (.pdf)

## Réussissez l'ouverture de votre capital

Vous recherchez des fonds pour financer la croissance de votre entreprise?

- Programme et inscription



**CCIP - Paris**

2 rue de Viarmes 75001 Paris Tél : 01.55.65.49.61 · [emploialternance-paris@ccip.fr](mailto:emploialternance-paris@ccip.fr)

**Formation &  
Recrutement**

**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 Saillet, Stéphanie Ménégakis, Véronique Paillieux, Stéphanie Briand, Cristel Naudet, Patricia Soler, Emilie Vasseur, Jean-Noël Sciacca, Marie-Claude Damiens · 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](mailto:caprh75@ccip.fr)

Pour **ne plus recevoir CAPital RH**, envoyez un message à [caprh75@ccip.fr](mailto:caprh75@ccip.fr)

Vous souhaitez **vous abonner** ou **abonner une connaissance** à CAPital RH...

[Cliquez ici](#)

[haut](#)