










SOMMAIRE

-  [Convention de reclassement personnalisé](#)
-  [Emploi des Séniors](#)
-  [Blocus aérien](#)
-  [Reclassement à l'étranger](#)
-  [Jurisprudence](#)
-  [Rappel Mesures pour l'Emploi](#)
-  [Agenda/Infos diverses](#)

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITÉ JURIDIQUE SOCIALE

Avril 2010 – Numéro 71

Convention de reclassement personnalisé

Prolongations jusqu'au 31 mars 2011

Rappel : la convention de reclassement personnalisé (CRP) a pour objet de permettre aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement judiciaire, quelle que soit leur taille, concernées par une procédure de licenciement économique, de bénéficier d'un ensemble de mesures pour accélérer le reclassement.

Les salariés bénéficient d'un accompagnement personnalisé : actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser leur reclassement. Ils bénéficient également d'une allocation spécifique de reclassement. Le montant de cette allocation diffère selon l'ancienneté du salarié.

[Arrêté du 25 avril 2010](#)

Emploi des Séniors

La pénalité est due pour toutes les entreprises non couvertes par un accord

Depuis le 01.05.10, toutes les entreprises de 50 à 300 salariés n'étant pas couvertes par un accord (de branche ou d'entreprise) sur l'emploi des seniors doivent **une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés à leurs salariés**. Elles peuvent toutefois conclure un accord dans les mois qui viennent.

Les entreprises ayant déposé un accord ou établi un plan d'action, ne sont pas soumises à la pénalité de 1%. Si elles engagent une procédure de rescrit, seule la décision défavorable de l'administration les rend redevables de cette pénalité à la date de cette décision.

Les entreprises pour lesquelles la branche professionnelle a signé un accord, ne sont pas soumises à la pénalité.

Vérifiez que vous n'êtes pas déjà couvert par un accord, en cliquant sur le lien suivant : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/dossiers,1243/liste-actualisee-des-accords-de,8650.html>.

Attention, cet accord doit être agréé et étendu.

Blocus aérien

Blocus aérien et chômage partiel : quelles entreprises bénéficiaires ?

Les entreprises affectées par le blocus aérien peuvent bénéficier du chômage partiel **sous certaines conditions**, fixées par [la circulaire DGEFP du 23 avril 2010](#).

Avant de placer les salariés en position d'activité partielle, les employeurs sont invités à **proposer aux salariés de prendre des jours de congés payés**, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail. L'Administration vérifiera à l'occasion de la demande d'activité partielle que ces propositions ont bien été faites.

Les entreprises éligibles au dispositif :

- celles dont la suspension ou la réduction d'activité est en lien direct avec l'interruption du trafic aérien.
- celles dont la suspension ou réduction d'activité est imputable à l'absence d'un ou plusieurs salariés n'ayant pu rejoindre leur lieu de travail, et dont la présence au sein de leur établissement est obligatoirement requise du fait de dispositions légales ou réglementaires pour maintenir l'activité. Cela concerne notamment les personnels navigants des compagnies aériennes qui seraient partis en mission.
- celles qui indirectement connaissent une baisse d'activité due notamment à :
 - des difficultés d'approvisionnement ou la défaillance de fournisseurs et de sous-traitants,
 - la dégradation de services particulièrement sensibles (énergie,

- communication, transports, ...),
- l'annulation de commandes ou l'impossibilité d'en satisfaire d'autres,
- des mesures de contrôle aux frontières ou d'interruption des liaisons internationales, de restriction des importations, exportations, une interruption des déplacements à l'étranger, voire des restrictions de circulation sur le territoire national.

Pour les entreprises directement affectées par le blocus aérien, les aides mobilisables au titre de l'activité partielle :

- **l'allocation spécifique de droit commun** : 3,84 €/heure pour les entreprises de 250 salariés ou moins et 3,33 € pour celles de plus de 250 salariés.
- **l'allocation forfaitaire versée par Pôle Emploi** : 3,31 €/ heure soit 16,55 €/ jour dans la limite de 6 semaines.

Pour les entreprises subissant indirectement une baisse d'activité

- Elles peuvent signer **une convention APLD**. A ce titre, les salariés peuvent prétendre à une allocation conventionnelle prévue par l'ANI du 21 février 1968.

Reclassement à l'étranger

Pas de proposition de reclassement à l'étranger sans l'accord préalable du salarié

Les offres de reclassement à l'étranger ne seront adressées qu'aux salariés ayant donné leur accord pour les recevoir.

Cette nouvelle loi vise les entreprises ou les groupes implantés hors du territoire national, susceptibles dans le cadre de l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique, de proposer des postes à l'étranger.

L'employeur, préalablement au licenciement, doit demander au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national. Le salarié dispose de six jours pour manifester son accord pour recevoir des offres. L'absence de réponse vaut refus.

[Loi n°2010-499 du 18 mai 2010](#)

Jurisprudence

- **Rupture conventionnelle : les droits au DIF doivent être mentionnés (Cours d'appel de Rouen Chambre sociale, 27 avril 2010)**. La cour d'appel de Rouen condamne un employeur qui n'avait pas mentionné les droits acquis par le salarié au titre du Droit Individuel à la Formation dans la convention de rupture conventionnelle.
- **La discrimination est écartée lorsque l'employeur évoque une cause objective (Cass. soc. 21 avril 2010, n°876 F-D)**. Les juges rejettent toute discrimination lorsque l'employeur invoque une raison objective pour justifier la mesure contestée par le salarié, mais également lorsqu'aucun lien direct ne peut être établi entre les faits dénoncés et le motif de discrimination invoqué par le salarié.
- **Une modification de salaire peut justifier une prise d'acte de la rupture (Cass.soc. 5 mai 2010, n°920 FS-P+B)**. Le fait de modifier la rémunération du salarié sans son accord, même dans un sens plus favorable, peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.
- **Amiante : la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété (Cass.soc.11 mai 2010, n°939 FP-P+B+R et n°938 FP-D)**. La Cour de cassation vient de reconnaître pour la première fois l'existence d'un préjudice d'anxiété pour des salariés exposés à l'amiante. Les salariés qui ont adhéré au dispositif de départ anticipé « amiante » peuvent obtenir l'indemnisation de ce préjudice. En revanche, la perte de salaire qu'ils subissent ne peut être indemnisée.

Rappels Mesures pour l'Emploi

- ❖ **Dispositif « zéro charge »** : jusqu'au 30 juin 2010, toute embauche dans une TPE est totalement exonérée de charges patronales pendant 12 mois pour un salarié au SMIC.
http://www.economie.gouv.fr/directions_services/dgefz/zerocharges/mesure.html
- ❖ **Plan d'urgence** : jusqu'au 30/06/2010 une prime de 1 800 € est versée à l'employeur pour l'embauche d'un **apprenti supplémentaire**
- ❖ **Possibilité de mobiliser un Appui Conseil RH** : accompagnement des entreprises par un conseil extérieur pour la mise en œuvre effective d'axes d'amélioration préconisés à l'issue d'un **Diag RH** réalisé par un conseiller CCI. Financement possible du Conseil Régional et de la DIRECTE à hauteur de 80 % du coût du conseil extérieur (avec un plafond à 720 € TTC et pour 5 jours d'intervention maximum).

Agenda

- ✚ **Mardi 15 Juin 2010, Atelier RH « La réforme de la réglementation des accidents du travail », présenté par Dominique Besse, avocat spécialisé, directeur de bureau adjoint Fidal, de 17h à 19h, à la C.C.I de Rodez, rue Aristide Briand**
- ✚ **A partir de juin 2010 : démarrage de la campagne de signature des contrats d'apprentissage :**
Si vous souhaitez recruter un apprenti....**Notre service appui (certifié ISO) est à votre disposition ! (05 65 77 77 29 ou 05 65 77 78 45)**
- ✚ **Bourse apprentissage :** Vous pouvez saisir vos offres d'apprentissage et consulter les CV de jeunes candidats à l'apprentissage sur le site animé par les Chambres Consulaires du département
www.apprentissage-aveyron.fr

Contacts CCI
Rodez Villefranche Espalion

N'hésitez pas à nous contacter !

***Chambre de Commerce et d'Industrie
Pôle Assistance RH et Apprentissage
Tel : 05 65 77 77 59 ou 70
m.andre@rodez.cci.fr
Site : <http://www.rodez.cci.fr/>***



***Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées –
Cette action bénéficie du soutien du Fonds Social Européen
et du réseau CRCI/CCI de Midi-Pyrénées***