



TABLE DES MATIERES

ENVOI DU 20 avril 2010

Pages

REUNIONS	Medef Assemblée Permanente.....	2
SOCIAL	Indemnité temporaire d'inaptitude 1 ^{er} juillet.....	4
	Rupture conventionnelle.....	4
	Mise en œuvre de l'activité partielle 2010... ..	.5,6,7,8
ECO	Nouveau site Web dans l'habillement.....	9
	Brevets : rémunération des inventeurs salariés.....	9



REUNIONS



ASSEMBLEE

PERMANENTE

13 avril 2010

La Présidente Laurence Parisot confirme la création, décidée aux états-généraux de l'industrie, d'un **médiateur** dans les rapports entre industriels et sous-traitants appuyé sur les Directions régionales de l'économie du du travail . Elle s'en félicite car la médiation en matière de finance et de crédit fonctionne bien . Cependant, le dossier étant pris en main par le Ministre de l'industrie Estrosi il est à craindre que la mission du médiateur ne s'étende pas aux services donc pas, non plus, au bâtiment . Le nouveau médiateur est Jean Claude Volot ancien collaborateur direct de René Ricol à la médiation du crédit .

Concernant l'accès des PME aux marchés financiers il a été créé un "observatoire du financement des PME" chargé du suivi des **PME cotées** . Il faudrait aussi favoriser l'accès des PME aux marchés .

Benoît Roger-Vasselín parle ensuite de la négociation sur le **harcèlement et la violence au travail** . Il ne peut pas encore donner les détails de l'accord qui est conclu mais pas encore signé par les partenaires sociaux . Il se félicite d'être parvenu à faire adopter les positions de Medef dans cette transposition d'un accord européen, en particulier d'avoir évité dans l'accord de traiter de l'organisation du travail . Il n'y aura pas, non plus, de renvoi aux accords de branche ni d'obligations spécifiques pour les PME .

Le projet de **réforme des retraites** est ensuite traité par Jean-François Pilliard qui a participé, avec la Présidente, à la réunion de la veille avec le Ministre du travail Eric Woerth . Le dossier du Medef était "excellent", le sujet très bien étudié et traité . Le Ministre en a apprécié les conclusions et a confirmé qu'aucune hausse de cotisations n'était envisagée . Cette réunion faisait suite à des rencontres individuelles successives avec les partenaires sociaux par thèmes comme par exemple la peise en compte de la pénibilité, le travail des seniors etc...

Le diagnostic est que l'espérance de vie s'est prolongée de 7 ans à 77,8 ans pour les hommes et 84,5 pour les femmes et que le déséquilibre financier menace la retraite par répartition et crée des charges qui pèseront sur les jeunes . Sur une année de prestations retraites versées un mois est financé à crédit ! La projection, à rendement constant pour l'AGIRC et l'ARRCO, on aurait besoin d'une centaine de milliards de plus en 2050 avec un chômage à 7% . On est déjà, cette année, au déficit qui avait été prévu pour 2020 !

On peut envisager une réforme paramétrique ou réfléchir à une approche systémique comme un retraite par points . Le délai est trop court pour repenser le système on est donc amené à une réforme paramétrique avec une attitude de la population qui, selon l'IFOP, refuse la hausse des cotisations, refuse la baisse des pensions, refuse l'augmentation de l'âge de la retraite mais estime indispensable de juguler les déficits .

L'information du public sur ces sujets est beaucoup trop pauvre pour leur permettre de comprendre les enjeux . Il semble que le 14 avril on constate une mise en page importante dans le presse des déficits estimés accompagnés de commentaires dans les différents médias .

La position généralement admise dans les milieux gouvernementaux et au Medef est que travailler plus longtemps correspond à un espoir de vie et que c'est le procédé le plus rapide pour parvenir à un redressement significatif . Actuellement nous avons en France l'emploi de plus de 60 ans le plus faible d'Europe . Si nous n'avions pas abaissé l'âge de la retraite de 65 à 60 ans en 1983 nous chercherions comment utiliser les excédents des caisses de retraite . Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) observe que si l'on augmentait l'âge de la retraite du 60 à 63 $\frac{1}{2}$ ans on parviendrait à l'équilibre en 2020 mais avec un taux de chômage de 4,5% et comment évaluer les 60/63 $\frac{1}{2}$ qui travailleront 5%, 30% ?

Il faut aussi parvenir à l'équité entre les systèmes du privé et du public même si l'on ne parvient pas à connaître exactement les modes de financement des retraites du public . Il faudra, car le régime par répartition comportera toujours des aléas, favoriser la constitution d'épargne retraites du type PERCO . Mais actuellement les salariés sont informés à 55 ans de ce que sera leur retraite : c'est beaucoup trop tard pour se constituer une retraite complémentaire .

Le président de la nouvelle commission de la consommation créée en 2009 présente à l'assemblée Madame Homobono Directrice Générale de la **DGCCRF** qui vient expliquer les modifications de cette organisation dans le cadre de la régionalisation en France .

La DGCCRF avait jusque là des directions régionales qui chapeautaient des bureaux départementaux . Désormais, depuis le début de l'année, le lien hiérarchique est supprimé et les directions régionales passent de 22 à 7 .

Les directions régionales s'occupent des relations entre les entreprises, de la concurrence, des relations fournisseurs-distribution, du contentieux et des contacts avec les associations de consommateurs,

Les services départementaux s'occupent des relations entreprises-consommateurs, du contrôle des standards de consommation, des prélèvements de sécurité, des relevés de prix, des réclamations des consommateurs et du contentieux pénal de 1^{ère} instance .

La DGCCRF emploie 3000 personnes dont 2500 en province et suit annuellement 250000 contacts avec 150000 entreprises . 80% des cas aboutissent à des rappels de réglementation et seulement 20% à des mesures administratives .



SOCIAL

Indemnité temporaire d'inaptitude

1^{er} juillet

Les salariés victimes d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle**, pour lesquels la déclaration d'inaptitude au travail intervient à partir du 1^{er} juillet, auront droit à une indemnité temporaire d'inaptitude .

Pour bénéficier de cette indemnité, la victime est dans l'obligation d'adresser à la caisse primaire d'assurance maladie un formulaire de demande portant une mention du médecin du travail selon laquelle un lien est susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'accident du travail ou la maladie professionnelle . Cette demande implique également une attestation sur l'honneur de l'impossibilité de percevoir, pendant la période en question, une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel la personne a été déclarée inapte . Le montant journalier de l'indemnité versée à la victime est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle . Cette indemnité est versée jusqu'au jour de la date de licenciement ou de reclassement du bénéficiaire pour une durée maximale d'1 mois .

Décret publié au J.O. du 11 mars 2010 et fait suite à l'art. 100 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 .

Rupture conventionnelle

La Direction Générale du Travail rappelle que la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles de licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE . En effet les ruptures de contrats résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peuvent revêtir la forme de ruptures conventionnelles, en application de l'article L1217-16 du code du travail .

Extrait de la circulaire DGT n°2 à l'attention des services de contrôle du Ministère du Travail

Mise en œuvre de l'activité partielle en 2010

La Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) a publié une circulaire tendant à adresser aux responsables concernés de l'administration une mise au point sur le travail partiel qui s'est beaucoup développé dans les entreprises qui souhaitent pouvoir franchir le cap de la crise sans se séparer de certains de leurs collaborateurs .

La circulaire rappelle qu'un accord du 15 décembre 2008 a permis d'améliorer l'indemnisation de l'activité partielle, la rémunération ayant été relevée de 50 à 60% du salaire brut avec un plancher à 6,84 €, que l'Etat accompagne ce dispositif en participant au financement et en ayant allongé la durée d'indemnisation possible, et qu'enfin l'UNEDIC vient d'accepter d'apporter son concours financier notamment pour permettre de porter les rémunérations en période d'activité partielle à 75% du salaire brut sous réserve de l'adhésion de l'entreprise à une convention d'activité partielle de longue durée .

Quelques précisions sont apportées ;

- Le bénéfice de l'allocation spécifique est accordé aux **salariés au forfait jours annuel** dès le premier jour de la fermeture de tout ou partie de l'établissement même un atelier ou une équipe
- En cas de cumul avec un nouvel emploi l'indemnité de chômage partiel sera perçue en plus de la rémunération de leur nouvel emploi
- En cas d'activité partielle combinée avec des suppressions d'emplois il faudra que les salariés concernés par ces deux procédures soient clairement identifiés .
- Les allocations d'activité partielle sont imposables mais ne sont soumises ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale, elles sont soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5% . Toutefois les accords d'entreprise ou décisions unilatérales de l'employeur sont soumises au régime général .

D'autres cas particuliers sont envisagés mais la circulaire tend essentiellement à inciter les responsables sociaux à inciter les entreprises à combiner la réduction du temps de travail avec des heures de formation . A cette fin une annexe 3 développant ces possibilités complète la circulaire et vous en trouverez le texte complet ci-après .

Annexe 3 –Articulation activité partielle et formation professionnelle

Le recours massif à l'activité partielle a mis en évidence le double intérêt à définir la meilleure articulation possible avec la formation :

- la formation ouvre généralement droit à un niveau de rémunération équivalent au salaire de référence. Ainsi, les services peuvent inciter les entreprises à examiner de telles solutions qui permettent d'échapper, même partiellement, à la perte de salaire induite par l'activité partielle ;
- le recours à des actions de formation permet de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés dont l'emploi est menacé.

L'Etat a d'ailleurs signé le 21 avril 2009 une convention avec le Fonds unique de péréquation dont deux des objectifs sont la formation des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et la formation des salariés en situation d'activité partielle.

Cette convention a été modifiée par avenant le 28 décembre 2009.

La nouvelle convention avec le Fonds Paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a les mêmes finalités.

Compte tenu de ces enjeux majeurs et de la pluralité d'outils disponibles, le cadre juridique de l'articulation entre l'activité partielle et la formation est rappelé ci-après.

En effet, selon les dispositifs de formation, les modalités d'articulation sont sensiblement différentes. Les dispositifs avec lesquels l'activité partielle peut être articulée sont notamment les suivants :

- le plan de formation,
- la période de professionnalisation,
- le CIF,
- le DIF.

3 cas de figure :

- la formation (actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) a lieu pendant le temps de travail et ne relève pas de l'activité partielle (recours au plan de formation, au DIF mis en oeuvre pendant le temps de travail, à la période de professionnalisation),
- la formation se déroule hors temps de travail et peut être concomitante à l'activité partielle (recours au plan pour 80 heures – actions de développement des compétences-, au DIF pour environ 100 heures, à la période de professionnalisation pour 80 heures, au CIF hors temps de travail pour au minimum 120 heures) : au total environ 380 heures de formation sont possibles dans ce cadre,
- la formation donne lieu à suspension du contrat de travail : recours au CIF.

Sources de financement : entreprise, OPCA, OPACIF, Conseil régional, Etat (FNEformation si la formation intervient en lieu et place de l'activité partielle).

Intervention du FUP et du FSE (convention Etat – FUP du 21 avril 2009 et avenant du 28 décembre 2009) ou le FPSPP.

I. Cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle

Rappel : activité partielle et formation relèvent de deux statuts différents.

L'activité partielle suspend le contrat de travail du salarié concerné (article L.5122-1 du code du travail). De même, certains types de formations suspendent également ledit contrat de travail.

Or le contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes.

Pour la formation professionnelle il faut distinguer trois cas de figure :

- selon que les actions sont considérées comme un temps de travail effectif,
- selon que les actions sont mises en oeuvre hors temps de travail,
- selon qu'elles entraînent une suspension du contrat de travail ne pouvant être concomitante à l'activité partielle.

1- La formation a lieu pendant le temps de travail et ne relève pas de l'activité partielle :

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) sont considérées comme un temps de travail effectif (articles L. 6321-2 et L. 6321-3 du code du travail).

Dans certains cas des activités professionnelles peuvent être **alternées** avec l'activité de formation et dans ce cas

Elle peut prétendre à une aide de l'OPCA dont elle dépend ainsi qu'au soutien du FNE-Formation ou du Fonds social européen. Dans ce cas, la période d'activité partielle est appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation.

Le salarié a droit au maintien de sa rémunération pour ces périodes de formation. Celles-ci relèvent soit du plan de formation de l'entreprise, soit du DIF mis en oeuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail, soit de la période de professionnalisation.

2- La formation se déroule hors temps de travail et peut être concomitante à l'activité partielle :

Les possibilités de cumul activité partielle et formation, afin d'optimiser la souscharge d'activité résultant de l'activité partielle, sont les suivantes :

Dans le cadre du plan de formation, seules les actions de développement des compétences, après accord écrit passé entre le salarié et l'employeur, peuvent être prises

pour tout ou partie en dehors du temps de travail effectif. Toutefois, cela ne peut se faire que dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (article L. 6321-6 du code du travail). Les actions de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation d'un montant égal à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D. 6321-5 du code du travail).

L'activité partielle peut être cumulée avec le **dispositif du DIF**. Le DIF se déroule en principe hors temps de travail. Chaque année, depuis la loi du 4 mai 2004, le salarié dispose de 20 heures de DIF supplémentaire qu'il ajoute à son crédit. Ce montant est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans (en 2010). Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son employeur. Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (articles L.6323-14 et D.6321-5 du code du travail).

Dans le cadre de la période de professionnalisation, 80 heures de formation par an et par salarié (ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait) peuvent être également réalisées (article L.6321-6 du code du travail). Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D.6321-5 du code du travail).

Dans le cadre du CIF hors temps de travail, les salariés peuvent cumuler formation et activité partielle. En effet, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Cet organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention (article L.6322-20 al.2). La durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation est fixée à 120 heures (Décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010).

En outre, les dispositions du code du travail prévoient que le CIF hors temps de travail est à l'initiative du salarié sans accord de l'employeur pour un projet individuel. Ceci exclut le bénéfice de l'allocation de formation prévue pour les formations hors temps de travail au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du DIF dans leurs chapitres respectifs.

A l'exception du CIF hors temps de travail, ces possibilités permettent de cumuler les allocations spécifiques et éventuellement conventionnelles prises au titre de l'activité partielle et l'allocation de formation versées par l'employeur.

Toutefois, lorsque l'allocation de formation est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période pendant laquelle le salarié est en situation d'activité partielle, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été placé en position d'activité partielle (article D.6321-5 du code du travail).

3-La formation donne lieu à suspension du contrat de travail :

Le congé individuel de formation, qui implique lui aussi une suspension du contrat de travail, ne peut donc être concomitant à l'activité partielle. Cependant, il est possible de conclure un CIF à temps partiel ou un CIF discontinu. Le CIF étant généralement rémunéré à 80% du salaire net, la rémunération du salarié est ainsi plus élevée qu'en période d'activité partielle. Dans ce cas, les salariés sont alternativement sous le régime de deux suspensions du

contrat de travail différentes, l'une applicable dans le cadre de l'activité partielle, l'autre dans le cadre du CIF.

I. Sources de financement de la formation

Outre le financement des actions de formation par l'entreprise elle-même ainsi que par l'OPCA, il est rappelé que peuvent être envisagés :

1. Le financement par le Conseil régional

2- Le financement par le FNE formation

3- Le financement par le FPSPP et le FSE

Afin de permettre aux entreprises concernées de se saisir de ces nouvelles possibilités de financement de leurs actions de formation, vous les inviterez à se rapprocher de l'OPCA dont elles relèvent.



ECO

Nouveau site web dans l'habillement

.La fédération du commerce indépendant de l'habillement a créé en janvier de cette année un site web destiné à favoriser le commerce de proximité . Ce site mis en place avec le Conseil du Commerce de France est consacré aux métiers du commerce indépendant de l'habillement avec un logo Boutiques de Mode dans un cintre est à consulter sur

<http://www.metiers-commerce-habillement.fr>

Brevets : rémunération des inventeurs salariés

Une proposition de loi présentée à l'Assemblée Nationale par 12 députés prévoit de créer un article nouveau L611-7 du Code de la propriété intellectuelle pour prévoir la rémunération des salariés auteurs de la découverte brevetée .

Les "inventions de service" sont celles faites par le salarié dans l'exécution de ses fonctions . Ces inventions appartiennent à l'employeur mais donnent obligatoirement droit à au versement d'une juste rémunération supplémentaire forfaitaire avec une répartition en cas d'intervention de plusieurs salariés dans une même invention .

La Commission de la propriété intellectuelle du Medef à laquelle nous participons a émis un avis défavorable à ce projet dans lequel le calcul de la rémunération est apparu à plusieurs participants irréalisable .

La rémunération des créations originales par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions est déjà prévue pour les dessins et modèles dans le Code de la propriété intellectuelle .