

Les brèves...

. ABSENCES ET CONGES

. AMELIORATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

La création d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est désormais actée pour les salariés bénéficiant d'un congé de solidarité familiale. Ce dispositif vise à compenser, en partie, la perte de revenus du salarié qui accompagne à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Quels sont les bénéficiaires du congé ?

Est concerné : tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le domicile souffre « d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

Le salarié bénéficiaire peut suspendre son contrat de travail ou exercer son activité à temps partiel.

NB : la loi intègre les collatéraux (frère ou sœur) au champ des bénéficiaires potentiels du congé de solidarité familiale.

Quelle est la durée du congé ?

La durée du congé ne peut excéder 3 mois, renouvelable une fois. Ce congé pourra être fractionné en plusieurs périodes avec l'accord de l'employeur. Dans ce cas, le salarié devra informer son employeur 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

NB : les modalités du fractionnement concernant notamment la durée minimale de chacune des périodes de congé, seront fixées par décret à paraître.

Quelle est l'indemnisation du congé ?

Le salarié en congé de solidarité familiale peut demander une indemnisation à sa CPAM. Cette indemnisation prend la forme d'une allocation journalière forfaitaire dont le montant sera fixé par décret (il devrait être de 49€/jour – modulable en cas de travail à temps partiel). Le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 21.

Quelle est la protection sociale du salarié en congé de solidarité ?

Le salarié conserve ses droits à prestations en nature et en espèces de l'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès aussi longtemps que dure son congé.

Source : Loi 2010-209 du 02 mars 2010, JO du 03

. PACS

Une proposition de loi déposée le 29 avril 2010 à l'Assemblée nationale, vise à étendre certains congés qui bénéficient actuellement aux salariés mariés à ceux qui concluent un PACS. Ils bénéficieraient notamment de quatre jours pour la conclusion d'un PACS.

Source : Proposition de loi n°2485 enregistrée à la présidence de l'AN le 29 avril 2010

. DROITS A CONGES PAYES : une évolution à prévoir ?

Le Code du travail subordonne l'acquisition du droit à congés payés à une durée d'activité minimale de **10 jours** de travail effectif. Or, la Cour de cassation dans son dernier rapport annuel estime cette disposition non conforme au droit européen.

Elle fonde son argumentation sur l'article 7 de la directive communautaire 93/104/CE du 23 novembre 1993 illustré par la jurisprudence de la CJCE « le droit au congé annuel payé...ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat » (CJCE, 20 janvier 2009 aff. C-350/06) ou « la directive 93/104 fait obstacle à ce que les Etats membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une condition d'ouverture dudit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier » (CJCE, 26 juin 2001 aff. C-173/99).

Cette condition de durée minimale d'activité (10 jours) est-elle amenée à disparaître ? C'est en tout cas le sens du rapport émis par la Haute juridiction.

Source : Rapport annuel de la Cour de cassation, édition 2009, 1^{ère} partie

. PROTECTION SOCIALE

Le dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP) est reconduit dans les mêmes conditions et pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au 31 mars 2011. Initialement, ce dispositif avait vocation à s'éteindre le 31 mars 2010.

Ainsi, la CRP s'applique aux procédures de licenciements économiques engagées entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2011. Pour rappel, la CRP permet de percevoir une allocation spécifique de reclassement correspondant à 80% du salaire journalier de référence pendant 1 an.

Source : Arrêté du 25 avril 2010, JO du 07 mai

. PROFESSION

Les DRTEFP (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) deviennent les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Hormis en Ile-de-France où les structures existantes ont été maintenues, les entreprises doivent donc désormais s'adresser aux DIRECCTE pour toutes les procédures qui, jusqu'à présent, faisaient

intervenir la DDTEFP (recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail, demande d'homologation d'un protocole de rupture conventionnelle...).

Source : Arrêté du 09 février 2010, JO du 14

. SANTE ET SECURITE

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur les consignes de sécurité-incendie ; cette obligation s'étend désormais aux nouvelles instructions d'évacuation et à l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre desdites consignes.

Dans les entreprises de – 50 salariés, l'employeur doit également établir des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide des personnes occupées ou réunies dans les locaux.

Source : Décret 2010-78 du 21 janvier 2010, JO du 22

. CHARGES SOCIALES

Ont été annoncées, lors du sommet social du 10 mai 2010, diverses mesures devant contribuer à soutenir l'emploi et le pouvoir d'achat. Ainsi, sont reconduits :

- Le dispositif d'APLD (chômage partiel) qui permet aux salariés de percevoir des indemnités horaires au moins égales à 75% du salaire brut ;
- Les dispositifs de CRP et de CTP ;
- Les aides exceptionnelles au recrutement d'apprentis supplémentaires dans les entreprises de moins de 50 salariés (devant disparaître le 30 juin 2010, et reconduites finalement jusqu'à la fin de l'année).

Toutefois, le dispositif d'aide à l'embauche pour les TPE occupant moins de 10 salariés n'est, lui, pas reconduit. Il s'arrêtera donc, comme prévu, au 30 juin 2010.

Source : Réunion de bilan d'étape avec les partenaires sociaux, Politique économique et sociale, 10 mai 2010

. EMPLOI

A compter du 09 mars 2010, les salariés des professions libérales bénéficient de l'indemnisation conventionnelle complémentaire à l'allocation spécifique de chômage partiel.

Le secteur des professions libérales n'était jusqu'à présent, pas couvert par un accord sur le chômage partiel. Les salariés ne bénéficiaient donc pas d'une indemnisation complémentaire à celle assurée par l'Etat, au titre de l'allocation spécifique (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Pendant ces périodes, la charge financière pour les entreprises correspondait uniquement à la rémunération mensuelle minimale. Un accord signé le 29 octobre 2009 remédie à cette situation.

Source : ANI relatif au chômage partiel des salariés des professions libérales du 29 octobre 2009