

Autonome

Secteur privé

Mars – Avril 2011 - 1€-

REVUE ECONOMIQUE ET SYNDICALE AUTONOME

Toujours plus de prélèvements fiscaux sous le couvert de « **social** »
Maintenant c'est : **la dépendance**



DOSSIERS

- RTT leur utilisation
 - Nouvelle modalité de la retraite anticipée
 - Les effets du relèvement du plafond de la Sécurité Social
 - Calendrier de l'âge légal de départ en retraite
-

Confédération Autonome du travail (CAT)
22 rue St Vincent de Paul 75010 PARIS
Tel 01 48 78 12 36 – Fax : 01 48 78 12 60
e.mail: catsyndicat@hotmail.fr – internet: www.c-a-t.fr



Les valeurs de la **C.A.T**

► Son indépendance totale et absolue

La **C.A.T.**, depuis sa création en 1953, c'est l'indépendance totale et absolue du syndicalisme à l'égard des gouvernements successifs, des partis politiques, du patronat, des mouvements religieux et philosophiques ; cette indépendance constitue une garantie d'efficacité syndicale et de défense réelle et sérieuse de l'intérêt des salariés.

► Son fonctionnement démocratique

A la **C.A.T.** la démocratie interne assure aux adhérents la maîtrise des décisions de l'organisation et du fonctionnement de leur syndicat. Dans la section syndicale **C.A.T.** d'entreprise comme dans toutes les autres structures de la **C.A.T.** on ne décide pas au sommet ; le rôle des adhérents est donc primordial.

► Son approche solidaire pour l'union de tous les salariés

La **C.A.T.** incite à rassembler, lorsque cela est possible, les salariés par delà les divergences entre les organisations syndicales qui ne sont pas le fait des salariés eux-mêmes. Cette démarche unitaire est fondamentale : face à des employeurs unis et organisés, les salariés ne doivent pas être divisés. Pour la **C.A.T.**, l'unité et la solidarité des salariés constituent une condition essentielle du progrès social.

► Son ouverture à toutes les catégories de salariés

La **C.A.T.** accueille tous les salariés quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent. Chacun assume une responsabilité quel que soit son emploi. La communauté d'intérêt implique une interdépendance et un équilibre social librement consenti dans l'élaboration des revendications.

► Son expérience professionnelle et interprofessionnelle reconnue

La **C.A.T.** est à l'écoute de toutes les questions sociales et elle connaît bien l'ensemble des problèmes des salariés. Depuis 1953, les délégués de la **C.A.T.** négocient l'amélioration des garanties sociales et des conditions de travail. Ils ont acquis un savoir-faire dont ils font bénéficier les salariés collectivement au travers des conventions ou accords collectifs, et individuellement pour des problèmes particuliers.

► Sa démarche résolument orientée vers un progrès social durable

La **C.A.T.** s'inscrit dans une démarche syndicale humaniste tournée vers un progrès social durable qui, seul, permet aux salariés d'avoir confiance dans l'action collective, et ainsi, d'obtenir des satisfactions dans l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. La **C.A.T.** entend également lutter contre le sectarisme, les discriminations et les inégalités sociales.

L'information détruit l'information et s'avère de plus en plus être de la désinformation.

Les retraites sont passées, momentanément, aux oubliettes de la pensée collective.

Les retraites complémentaires font l'objet de discussions en catimini entre « partenaires sociaux ». Vous pouvez être assuré que les résultats n'iront pas dans le sens de leur maintien à taux plein à 65 ans. Ce sera l'application de l'adage « faites ce que je dis et non ce que je fais ».

D'autres « réformes », comme on dit aujourd'hui, mot qui permet de faire avaliser tous les coups fourrés que l'on veut nous faire avaler, mais surtout payer, se préparent. Suivant le mot à la mode dans des « chantiers ». Un mot qui pour nombre d'entre nous est lié au terme « bazar ».

La santé est l'actuel objet de toutes les sollicitudes gouvernementales.

Comme pour les retraites nous n'allons pas vers des embellies.

Tant qu'on a la santé on paie : la sécu, les mutuelles pour se protéger...

Quand la santé commence à vous faire défaut on continue de payer : ponctions sur les visites, sur les feuilles de maladie, sur les boîtes de médicaments, sur la partie des médicaments que l'on vous prescrits mais qu'une « haute autorité de santé » à juger de son seul chef inefficace mais toujours en vente, et bientôt sur la radiologie et les scans en attendant mieux.

Ne vous inquiétez pas, si ne pouvant vous soigner et que cela vous conduise à quelques problèmes plus graves vous aurez "la dépendance".

La dépendance, c'est la dernière trouvaille gouvernementale pour mettre la main à votre portefeuille.

Sous quelle forme ? Cela n'est pas encore tout à fait clair dans l'esprit des énarques du ministère des Finances, mais comme ils sont nombreux la lumière ne tardera pas à jaillir.

Reste à savoir, si nécessité était, vous pourriez en bénéficier réellement, comment et quels moyens efficaces seront mis en place pour y faire face.

Une chose est certaine, lorsque vous serez « aux abonnés absents » le gouvernement aura prévu en priorité les décrets rappelant à vos héritiers que la facture n'est pas soldée.

Le législateur s'est refusé à inscrire dans les textes à l'étude l'euthanasie.

Par grandeur d'âme ? Par souci de supprimer le coût des soins palliatifs ? Pour ne pas avoir édité des "règles discriminatoires" ? L'idée est mise en pâture pour qu'elle murisse sans doute.

Tout cela pour faire des économies.

A quand des charters organisés par la Sécu pour se faire soigner les dents, visites culturelles comprises, dans un pays de l'est de l'Europe ?

Faire des économies !

On veut nous imprégner de cette idée.

Tellement que nos édiles, de tous bords afin de donner l'exemple, recherche des amis pour leur faire découvrir, au moindre coût, les mirages de pays ensoleillés. Peut-être partent-ils de l'idée qu'ils récupèrent ainsi une partie des fonds que le contribuable français distribue ici et là et dont profitent surtout ces généreux amis ?

Les réformes elles n'ont pas fini de défiler en cette année et de nous surprendre.

Réformes bâclées mais argent empoché !

Malheureusement dans des poches percées.

Il fût un temps où le trou de la Sécu faisait le bonheur des gazettes et le malheur de nos cotisations.

Ce temps là est fini. Enfin celui des gazettes !

Pour nos cotisations, et de plus nos prestations, cela c'est autre chose.

**Mars Avril
2011**

Au sommaire Les dossiers sont

En page 5 et 6

Métallurgie : appointements minimaux des cadres en 2011

En page 6

Métallurgie parisienne : prévoyance mensuels.

En page 7

Ces travailleurs de la nuit

En page 9 et 10

RTT : de leur utilisation.

En page 11

Effet du relèvement du plafond de la sécu sur les prestations.

En page 13

Calendrier de l'âge légal de départ en retraite.

En page 15 et 16

Nouvelles modalités de la retraite anticipée.

... au fil des autres pages

- page 4 : *jurisprudence*

- page 8 : *le chômage.*

- page 8 : *la reprise économique, mais quelle reprise !*

- page 12 : *crédit et*

surrendettement.

- page 13 : *motivation du départ à la retraite.*

- page 14 : *rachat de cotisations d'assurance vieillesse.*

- page 14 : *le chômage marque une pause !*

Directeur de la publication

Serge BOUAKIL

dépôt légal 1er trimestre 2011

n° en attente

impression

Causses & Cevenne -

12100 St Georges de Luzençon

<http://www.causses-cevenne.com>

N'oubliez pas :

c'est grâce à vos cotisations que votre syndicat peut s'exprimer.

La jurisprudence en Bref

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Cass. soc., 17 février 2010,
n° 08-42.828 FS-PB

Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos.

REPOS JOURNALIER

Cass. soc., 8 juin 2010,
n° 08-45.577 F-D

Le salarié ne peut valablement renoncer à la durée minimale de repos journalier prévue par la convention collective.

Considérant que les horaires imposés à M. X limitaient le repos journalier à 8h30, ce dernier était fondé à refuser de signer l'avenant au contrat qui instaurait ces horaires.

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

L'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée.

CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 15 décembre 2010
n° 08-42.951 F

La promesse d'embauche ne peut être valablement rétractée.

L'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction vaut contrat de travail.

LETRE DE LICENCIEMENT

Cass. soc., 30 novembre 2010,
n° 08-45.279 F-D

Le fait pour l'employeur d'adresser, à son salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, son dernier bulletin de salaire et son attestation Assedic, et de l'informer que son reçu pour solde de tout compte est tenu à sa disposition, s'analyse en un **licenciement non motivé** et, par conséquent, privé de toute cause réelle et sérieuse.

RUPTURE DU CONTRAT

Cass. soc., 15 décembre 2010,
n° 09-40.701 F-PB

Quels que soient les termes de l'accord, la rupture d'un commun accord ne prive pas le salarié des droits liés à l'exécution du contrat.

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Cass.civ., 9 décembre 2010

L'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de **s'abstenir de toute activité non autorisée**.

Des caisses de sécurité sociale peuvent sanctionner des assurés sociaux qui ont participé pendant un arrêt de travail, à une compétition sportive sans y avoir été autorisés. Dans les deux affaires présentées, la cour de cassation précise:

1/ qu'il appartient à l'assuré social de prouver qu'il a été autorisé à pratiquer une activité.

2/ que la prescription d'un arrêt de travail «sorties libres» n'équivaut pas à une autorisation (les juges ont refusé de tenir compte de l'argumentation de la salariée selon laquelle les sorties libres, «prescrites pour éviter un repli sur soi dans le cadre d'un arrêt de travail lié à un état dépressif», valaient implicitement autorisation de la pratique sportive en question, d'autant que «la pratique d'un sport est reconnue comme une bonne thérapie contre un syndrome dépressif»)

JOURS DE RTT

Preuve des jours déjà posés .

Valeur informative du bulletin de paie.

Cass. soc., 9 juin 2010,
n° 09-40.544 F-D

La mention sur les bulletins de paie, des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une **valeur informative**, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur.

>> Suite à son licenciement, un salarié réclamait notamment un rappel de salaire pour des jours de RTT qu'il avait été dans l'impossibilité de prendre du fait de l'employeur, sur les années 2001 et 2002. Pour rejeter sa demande, la cour d'appel s'était bornée à relever, au vu des bulletins de salaire correspondants, que le salarié avait épuisé ses droits sur les deux années considérées. À tort, selon la Cour de cassation, car les mentions portées sur le bulletin de paie n'ont qu'une valeur informative.

Il appartenait donc à l'employeur qui s'opposait au paiement des jours de repos non pris, de prouver que le salarié les avait effectivement posés ou qu'il y avait renoncé de son propre fait.

INTÉRESSEMENT

Le salarié ne peut renoncer à ses droits.

Cass. soc., 8 décembre 2010,
n° 09-42.161 F-D

Un salarié, tant que son contrat de travail est en cours, ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tient d'une convention collective ou d'un accord collectif. Pour débouter le salarié de sa demande de réparation du préjudice subi au titre du non-paiement de la prime d'intéressement pour les années 1990 à 2001, la cour d'appel, qui a constaté que ce dernier avait renoncé au bénéfice de l'intéressement collectif pour chacune des années considérées et qu'il ne rapportait pas la preuve que cette renonciation ne serait pas valable, a violé les articles L. 2254-1, L. 3312-5 et D. 3313-5 du Code du travail.

>> Un accord d'intéressement avait été signé le 20 mars 1990.

Les juges du fond avaient considéré que le salarié avait valablement renoncé à percevoir les primes correspondantes, en contrepartie de quoi l'employeur lui accordait un intéressement individuel d'un montant plus favorable. Chaque année, jusqu'en 2001, le salarié avait signé un écrit en ce sens. Après son départ à la retraite, il réclame néanmoins le paiement des primes collectives d'intéressement. La Cour de cassation valide une telle demande, considérant tout simplement que la renonciation n'était pas valable. En effet, un salarié **ne peut renoncer aux avantages qu'il tient de la convention collective** (déjà en ce sens : Cass. soc., 8 juin 2010, n° 08-45.577 F-D : **un salarié ne peut renoncer au repos quotidien conventionnel** ; Cass. soc., 20 nov. 2007, n° 06-41.410 : **un salarié ne peut renoncer au PSE**; Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-44.602 : **le salarié ne peut renoncer, dans son contrat de travail, au statut collectif applicable**). En d'autres termes, tant qu'un accord d'intéressement n'a pas été dénoncé, l'employeur doit verser les primes correspondantes à tous les salariés entrant dans le champ de cet accord. Un accord contractuel, même plus favorable, ne permet pas de faire échec à ce versement. Bien au contraire, les versements se cumulent s'ils n'ont pas exactement le même objet. Par ailleurs, il a déjà été jugé qu'un «tel renoncement (renonciation, par des salariés repris suite à une fusion, à percevoir les primes d'intéressement de manière à assurer, à la demande de l'employeur, le respect du principe «à travail égal, salaire égal» avec les salariés déjà en place) remet en cause le caractère de rémunération collective que doit présenter l'intéressement et conduit à requalifier en salaires les sommes versées» (Cass. 2e civ., 12 mars 2009, n° 08-10.770,)

Métallurgie : appointements minimaux des cadres en 2011

Grandes lignes

1/ Non-utilisation du coefficient 60.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres prévu par la CCN, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé pour 2011 au montant du salaire minimum garanti du coefficient 68.

2/ Barème pour 35 heures.

Le coefficient 100 du barème de principe pour 35 heures est de 25.931 € en 2011. Le barème varie entre 17.633 € (coefficients 60 et 68) et 35.007 € (coefficient 135).

3/ Barèmes et forfaits en heures.

Le barème correspondant au forfait en heures annuel (entre 1608 et 1767 heures) est établi sur la base d'un coefficient 100 à 29.821 €. Dans cette grille, les salaires pour 2011 varient entre 20.278 € aux coefficients 60 et 68 et 71.570 € au coefficient 240. Le barème du forfait annuel compris entre 1.768 et 1.927 heures résulte d'un coefficient 100 fixé à 33.711 €. Cette grille varie entre 22.923 € aux coefficients 60 et 68 et 71.570 € au coefficient 240.

4/ Barème et forfait en jours.

Le barème pour un forfait annuel de 218 jours de travail est calculé sur la base de 33.711€ au coefficient 100. Ne concernant pas les ingénieurs et cadres, qui sont classés aux coefficients 60, 68 ou 76, les salaires pour ce forfait sont compris entre 26.969 € au coefficient 80 et 71.570 € au coefficient 240.

5/ Barème et forfait sans référence horaire.

Ce barème a un coefficient 100 fixé à 40.258€. Ne concernant pas des cadres classés aux coefficients 60, 68 ou 76, il démarre à 40258 € aux coefficients 80, 84, 86, 92, 100, 108 et 114, en raison de la garantie fixée par référence au coefficient 135 du barème du forfait entre 1.608 et 1.767 heures. Au delà, il varie entre 40.453 € au coefficient 120 et 71.570 € au coefficient 240.

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes seront applicables prorata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

1/ Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1607 heures et de 1767 heures au plus (majoration de 15 % incluse)

| COEF | EUROS |
|----------|--------|
| 60 et 68 | 20 278 |
| 76 | 22 664 |
| 80 | 23 857 |
| 84 | 25 050 |
| 86 | 25 646 |
| 92 | 27 435 |
| 100 | 29 821 |
| 108 | 32 207 |
| 114 | 33 996 |
| 120 | 35 785 |
| 125 | 37 276 |
| 130 | 38 767 |
| 135 | 40 258 |
| 180 | 53 678 |
| 240 | 71 570 |

2/ Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

| COEF | EUROS |
|----------|--------|
| 60 et 68 | 17 633 |
| 76 | 19 708 |
| 80 | 20 745 |
| 84 | 21 782 |
| 86 | 22 301 |
| 92 | 23 857 |
| 100 | 25 931 |
| 108 | 28 006 |
| 114 | 29 062 |
| 120 | 31 118 |
| 125 | 32 414 |
| 130 | 33 711 |
| 135 | 35 007 |

3/ Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1767 heures et de 1927 heures au plus

| COEF | EUROS |
|----------|--------|
| 60 et 68 | 22 923 |
| 76 | 25 620 |
| 80 | 26 969 |
| 84 | 28 317 |
| 86 | 28 991 |
| 92 | 31 014 |
| 100 | 33 711 |
| 108 | 36 408 |
| 114 | 38 430 |
| 120 | 40 453 |
| 125 | 42 138 |
| 130 | 43 824 |
| 135 | 45 509 |
| 180 | 53 678 |
| 240 | 71 570 |

Suite en page 6

Sachez le

FORMATION PROFESSIONNELLE

Etude du Céreq
(Centre d'études et de recherches sur les qualifications)

L'accès à la formation professionnelle dépend plus de la catégorie socioprofessionnelle du salarié que de son âge).

Le Céreq ne juge pas pertinent de concentrer les efforts de formations sur les seniors.

Certes, « dans l'ensemble, plus on vieillit, moins on se forme », mais « l'âge n'est qu'un facteur aggravant des inégalités qui partagent les salariés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ».

Ainsi, plus de la moitié des cadres âgés de 50 à 59 ans ont accédé à la formation en 2006, contre seulement 18 % des ouvriers aux mêmes âges.

LA FRANCE INQUIÈTE

Baromètre TNS Sofres (28-12).

L'indice d'inquiétude, qui synthétise l'ensemble des préoccupations des Français, se situe à 64, ce qui constitue une très légère amélioration par rapport à 2009, où il avait atteint 66, mais reste loin des niveaux des trois années 2004 à 2006, lorsqu'il ne dépassait pas 60.

Le chômage et l'emploi restent, de loin, les principales préoccupations des Français : entre 70 et 76 % des citations selon les mois, pour une moyenne de 74 % sur l'année (75% en 2009).

DÉMOGRAPHIE

JO du 31 décembre et Insee

La France comptait officiellement 63.961.956 habitants au 1er janvier 2008, en augmentation de 3,8 millions depuis 1999, En 2008, 62.134.963 personnes vivaient en métropole et 1.826.993 dans les DOM.

APPRENTISSAGE

Sondage Ipsos / La Tribune (5-1)

En 2011, près de sept chefs d'entreprise sur dix (66%) ont l'intention de réduire le recours à l'apprentissage selon un sondage Ipsos publié par La Tribune.

La cata!

PRIX À LA CONSOMMATION

+1,8% sur un an en glissement annuel en 2010.

Sachez le

MÉDECINS

Au début de l'année 2010, la France comptait 261.378 médecins, dont 216.450 en activité. Ce qui représente pratiquement un doublement en 30 ans!

LOGEMENT

En 2010, l'État aura versé 630 millions d'euros pour aider à la construction de logements sociaux

PRÉRETRAITE

En 2009, seuls 7.260 salariés du privé ont accédé au statut de préretraités. C'est le chiffre le plus bas jamais enregistré depuis 1985.

MAISONS DE RETRAITE

note interne de la Fédération hospitalière de France (FHF)

Le secteur privé représente une part croissante de l'accueil en maisons de retraite.

« Entre 2003 et 2007, les places d'Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) ont été créées à 61 % par des établissements privés ». Ces créations de places dans le privé « posent le problème de l'accessibilité financière pour les personnes âgées », ajoute le document, qui rappelle que « le niveau moyen des retraites est de 1.200 € par mois ». Le montant restant à la charge de la personne accueillie s'élève en moyenne à 1.430 € par mois dans le secteur public et à 2.007€ pour les maisons de retraites privées à but lucratif.

SERVICES À LA PERSONNE

Cesu : désormais, le contribuable doit présenter des pièces justifiant de la nature et du montant des prestations non seulement payées, mais encore réellement effectuées. Jusqu'à présent, l'avantage fiscal pouvait en effet s'appliquer sur des coupons n'ayant jamais été utilisés et convertis en heures de service.

PORTUGAL

Le salaire minimum légal au Portugal est de 485 € mensuels sur 14 mois!

RETRAITE

L'assurance veuvage est rétablie pour les demandes déposées à compter du 1er janvier 2011. L'allocation veuvage est fixée à 570,21 € par mois depuis le 1er janvier 2011.

Métallurgie appointements minimaux des cadres en 2011

(Suite de la page 5)

4/ Barème pour un forfait en jours sur l'année

| COEF | EUROS |
|----------|--------|
| 60 et 68 | |
| 76 | |
| 80 | 26 969 |
| 84 | 28 317 |
| 86 | 28 991 |
| 92 | 31 014 |
| 100 | 33 711 |
| 108 | 36 408 |
| 114 | 38 430 |
| 120 | 40 453 |
| 125 | 42 138 |
| 130 | 43 824 |
| 135 | 45 509 |
| 180 | 53 678 |
| 240 | 71 570 |

5/ Barème pour un forfait sans référence horaire

| COEF | EUROS |
|----------|--------|
| 60 et 68 | |
| 76 | |
| 80 | 40 258 |
| 84 | 40 258 |
| 86 | 40 258 |
| 92 | 40 258 |
| 100 | 40 258 |
| 108 | 40 258 |
| 114 | 40 258 |
| 120 | 40 453 |
| 125 | 42 138 |
| 130 | 43 824 |
| 135 | 45 509 |
| 180 | 53 678 |
| 240 | 71 570 |

Métallurgie parisienne : prévoyance mensuels

Avenant du 30 novembre 2010

sur lamise en oeuvre

d'une couverture de prévoyance

dans la métallurgie de la région parisienne

À compter du 1er avril 2011 l'accord sur la prévoyance complémentaire, du 30 novembre 2010, viendra compléter l'avenant « mensuels » de la CC des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954.

Une couverture décès, invalidité financée par l'employeur.

L'employeur met en place, en faveur des mensuels non cadres ayant plus d'un an d'ancienneté, un régime de prévoyance assurant en priorité une couverture en cas de décès. Cette garantie peut inclure le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité de troisième catégorie, reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

Les employeurs doivent consacrer à ce régime, pour chaque salarié concerné, une cotisation au moins égale, pour une année complète de travail,

à 0,30 % du montant du TGA (taux garanti annuel) du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens), en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Cette cotisation est proratisée pour les

salariés à temps partiel et pour ceux qui remplissent la condition d'ancienneté en cours d'année, et s'impute sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance, quel qu'il soit.

Par ailleurs, afin de « responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise », les entreprises mettront en place une **cotisation minimale à la charge du salarié, égale à 0,20 %** de cette même assiette.

Le choix de l'assureur

Les signataires "**recommandent**", sans que cela présente un caractère obligatoire, **de choisir** l'un des organismes, quatre institutions de prévoyance (Ionis, Malakoff-Médéric, Novalis Taitbout, Réunica) et un organisme mutualiste (Prévadiès Harmonie Mutuelles) sont ainsi proposés.

Pas de caractère obligatoire !

Nous invitons nos adhérents à vérifier ces dires.

Comme par hasard, mais naturellement dans un souci de simplification vous dira-t-on, ce sera une de ces caisses qui sera choisie.

Exiger de pouvoir être candidat aux élections des délégués de la caisse qui vous sera imposée. Les "organisations représentatives" cherchent toujours à vous en barrer le chemin. Ceci est de la **discrimination caractérisée**.

RECLASSEMENT RAPIDE: L'ancienne secrétaire d'Etat à la politique de la ville Fadela Amara nommée, le 5 janvier, en conseil des ministres, inspectrice générale des affaires sociales, "au tour extérieur", sur proposition de Xavier Bertrand, et de Roselyne Bachelot. Le décret est paru le 6 janvier.

Qui a dit qu'il fallait du temps pour qu'un décret paraisse !...

3,5 millions de travailleurs de nuit

Dares étude publiée le 3 février.

DARES, Analyses n° 009.
Synthèse Liaisons sociale

Il nous est apparu intéressant de mettre à votre disposition cet extrait de l'étude de la Dares qui met en évidence les aspects de ce type de travail voulu, pour les uns, entrant dans le cadre de leur d'activité professionnelle, pour les autres.

En 2009, ils étaient un million de plus qu'en 1991.

L'enquête révèle aussi que les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler de nuit et que les conditions de travail sont nettement plus difficiles que de jour.

Répartition

15,2 % des salariés travaillent de nuit :

- occasionnellement 8%:

- habituellement 7,2 %.

La proportion de travailleurs de nuit «habituels » a plus que doublé en 20 ans (elle était de 3,5% en 1991).

21,4% des hommes et 9 % des femmes travaillent la nuit, une différence qui s'explique en partie par le type d'emploi occupé.

Le nombre de femmes travaillant la nuit a doublé en 20 ans : elles étaient 495.000 en 1991 (soit 20 % des travailleurs de nuit) contre 1,018 million en 2009 (près de 30 % des travailleurs de nuit). Dans le même temps, le nombre d'hommes travaillant la nuit n'augmentait que de 26%. La modification de la législation française en 2001, qui s'est mise en conformité avec les **normes européennes**, semble avoir contribué à cette « féminisation » du travail de nuit : les femmes ont en effet été autorisées à travailler de nuit dans l'industrie. La hausse du nombre de femmes travaillant la nuit a d'ailleurs été très marquée dans les industries agroalimentaires (de 3,7 % en 1993 à 14,9 % en 2008) et l'industrie automobile (de 3,5 à 13 %).

Concernant l'âge, ce sont les hommes de 30 à 34 ans qui travaillent le plus la nuit (près de 25 %). La fréquence de ce travail diminue ensuite légèrement, et plus fortement à partir de 50 ans.

Les différences entre les femmes selon l'âge sont moins marquées : seule une légère diminution de la proportion de femmes concernées se fait sentir après 30 ans.

Métiers, secteurs, types de contrat

Les familles professionnelles regroupant les plus gros effectifs de salariés travaillant la nuit sont l'armée, la police, les pompiers,

suivis par les infirmiers et les sages-femmes, puis par les ouvriers qualifiés des industries de process, les agents d'entretiens, les techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et d'organisation.

On trouve plus fréquemment des salariés du secteur public dans le travail de nuit que des salariés du privé : ils représentent en effet 31 % des travailleurs de nuit, alors qu'ils constituent 24 % de l'ensemble des salariés.

Dans le secteur privé, les salariés en CDD travaillent la nuit dans les mêmes proportions (13 %) que les salariés en CDI (14%). Les apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés travaillent rarement la nuit (4%).

Les femmes en intérim travaillent bien plus souvent la nuit que les autres salariées du secteur privé (17% contre moins de 8 %). La situation s'inverse chez les hommes (18 % contre 21 %).

Conditions de travail

Le travail de nuit se cumule souvent avec d'autres formes d'horaires atypiques.

Ainsi, les salariés travaillant de nuit travaillent souvent le samedi ou le dimanche. Ceux travaillant occasionnellement de nuit ont souvent des horaires variables d'une semaine

sur l'autre (42,8%) et sont plus nombreux que les autres à ne pas connaître leur horaire du lendemain (8,6 %).

De plus, un tiers des salariés travaillant de nuit a des horaires alternés et un autre tiers des horaires variables d'une semaine à l'autre.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit semblent soumis à des conditions de travail nettement plus difficiles que les autres salariés. Ils sont plus souvent polyvalents, mais ne semblent pas disposer d'une grande marge de manoeuvre décisionnelle. Ils sont en outre plus souvent soumis à de fortes contraintes de rythmes. Ils sont en outre plus souvent confrontés à des publics en détresse, des tensions, des agressions. Par ailleurs, leur travail comporte plus de pénibilités physiques et de contraintes de vigilance et ils risquent plus souvent d'être blessés ou accidentés. Le collectif de travail, l'entraide sont donc particulièrement importants. Enfin, le sentiment d'usure se fait très présent et nombreux sont ceux qui ne penseront pas atteindre les 60 ans ou leur retraite.

Le travail de nuit a en effet des répercussions physiques et psychologiques négatives sur la santé.

Mais il continue d'attirer des salariés qui y trouvent souvent un intérêt financier.

Sachez le

AIDE À DOMICILE

Au troisième trimestre de l'année 2010, 2,996 millions de personnes ont employé un salarié à domicile ou une assistante maternelle.

FOURRIÈRE

Le nombre de véhicules mis en fourrière à Paris en 2009 est évalué à 250.000!

FRAUDE

On estime que 5,2 % des passagers de la RATP voyagent sans titre de transport. Ce taux s'élève même à 8,7 % sur le réseau des bus! Le manque à gagner est évalué à 60 millions d'euros par an ...

PACS

95 % des 195.000 Pacs conclus en 2010 l'ont été entre partenaires de sexe opposé.

CHANTIER NAVAL

On estime que la construction des deux navires de guerre "Mistral" vendus à la Russie et construits dans les chantiers navals de Saint-Nazaire représente un contrat de l'ordre d'un milliard d'euros et plus de 5 millions d'heures de travail !
Combien un porte avion?

ALLEMAGNE

Office fédéral des statistiques Destatis
Le salaire réel des Allemands a augmenté en moyenne de 1,4% en 2010, contre une baisse de 0,4% en 2009. Le salaire réel tient compte de l'inflation, qui s'est élevée à 1,1% en 2010.

HÔTELLERIE ET LA RESTAURATION

étude du Céreq

Vivier d'emplois pour les jeunes ?
Dans ce secteur, les moins de 25 ans sont 2 fois plus nombreux que partout ailleurs. Mais dans cette branche d'activité, on ne fait pas long feu. Après 3 ans, nombreux sont ceux qui se reconvertisent.

LA BONNE SOUPE

Le salaire du président de l'Autorité des marchés (AMF), Jean-Pierre Jouyet, a été réduit d'environ 35%. Il ne lui restera que 150.000 euros brut par an. Il continuera néanmoins de toucher en plus son traitement de fonctionnaire de 85.903 euros brut par an.
Deux ratelier valent mieux qu'un!

FORMATION
étude CEREC

Les effets de l'âge sur l'accès à la formation et sur le type de formations suivies sont à prendre en compte. La possibilité de se former doit s'opérer d'autant plus tôt que le salarié est peu qualifié. Alors, penser au CIF!

SURCOTE ET DÉCOTE
Source Les Échos (25-1)

Au cours des neuf premiers mois de 2010, 12,8 % des nouveaux retraités du régime général se sont vus attribuer une pension majorée en retardant leur départ. La surcote leur a permis, dans le public, une majoration qui atteint 196 € par mois en moyenne. Malgré le succès de la surcote, l'immense majorité des salariés liquident leurs droits dès qu'ils en ont la possibilité (74 % d'entre eux).

CADRES

étude réalisée par Syntec

Outplacement : 70 % des cadres ayant bénéficié d'un outplacement individuel gagnent autant ou plus que dans leur précédent emploi. Selon l'étude, 83 % des candidats retrouvent un emploi en moins de 12 mois, 44 % d'entre eux en moins de six mois et 26 % en moins de quatre mois. Progression soutenue du cumul emploi-retraite

CUMUL-EMPLOI-RETRAITE

Il existe actuellement deux dispositifs : un cumul emploi retraite « libéralisé » (ou total depuis 2009) et un cumul emploi retraite « partiel ».

Dans le régime général, en 2009, 245.700 assurés ont bénéficié du dispositif.

Progression de 18 % par rapport à 2008).

RETRAITE A 67 ANS

Espagne : le **gouvernement socialiste espagnol**, les **syndicats** et le patronat, ont trouvé un pré-accord sur la réforme repoussant à **67 ans** l'âge du départ de la retraite.

PAJE

Elle contribue à réduire l'éloignement des parents du marché du travail. 91,7% des enfants de moins de trois ans sont couverts par la Paje

Le CAS dresse, dans cette étude, les caractéristiques du régime français d'assurance chômage qui les distinguent d'autres pays de l'OCDE.

Un mode de gouvernance atypique

Dans une grande majorité de pays (Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède), la **gouvernance** du régime d'assurance chômage est **tripartite** : État, syndicats et patronat sont ensemble responsables, selon des modalités très variables, de la conception (financement, conditions d'admission, barèmes d'indemnisation) comme de la gestion (recouvrement des cotisations, versement des allocations, gestion comptable et financière).

L'autre mode de **gouvernance**, **bipartite**, est présent seulement en France et en Belgique. Il repose sur une **instance paritaire** qui réserve aux **partenaires sociaux** la responsabilité du régime. Toutefois, précise l'étude, les syndicats peuvent avoir un rôle décisionnaire aussi bien dans la conception que dans la gestion du régime (France), dans l'une des deux seulement (Danemark, Finlande et Suède) ou encore n'être responsables que du service des allocations (Belgique).

Une indemnisation bien spécifique

La comparaison internationale montre qu'en France, l'assurance chômage présente les caractéristiques suivantes.

>> Un accès à l'assurance chômage plus aisé.

En moyenne, au sein des pays recensés, une durée minimale d'emploi de 12 mois au cours des 28 derniers mois est requise pour pouvoir bénéficier de l'assurance

chômage. En France, seulement quatre mois sur les 28 derniers sont nécessaires. La France offre l'accès le plus facile mais, parce qu'elle « a opté pour un système proportionnant durée d'affiliation et durée d'indemnisation, la durée minimale d'indemnisation la plus courte (quatre mois contre dix mois en moyenne dans les pays recensés, hors Belgique) ».

>> Un dispositif d'indemnisation distinctif.

La France s'écarte du « modèle » présent dans la plupart des régimes d'assurance chômage en ayant le taux global de cotisation (6,4 % du salaire brut) et le plafond d'allocation (5 800 € nets par mois en 2009) les plus élevés. Par ailleurs, l'allocation versée par les régimes d'assistance chômage est le plus souvent conditionnée aux revenus du foyer et, plus rarement, au patrimoine (Autriche, Allemagne, Irlande, Royaume-Uni). En France, la situation de famille de l'assuré n'est pas prise en compte.

Un haut niveau de remplacement.

La plupart des pays étudiés ont opté pour un système d'indemnisation « fortement » dégressif. En France, le taux de remplacement n'est dégressif que pour les salaires antérieurs compris entre 0,7 et 1,5 smic (la moitié des allocataires en 2009). Un taux plafond de 75 % s'applique en deçà, un taux plancher de 57,4 % au-delà. Ainsi, le taux de remplacement moyen (y compris les allocataires dont l'emploi était à temps partiel) approche aujourd'hui les 60%.

La reprise économique ! Mais quelle reprise?

En fin d'année 2010 le chômage est à nouveau reparti à la hausse.

Aujourd'hui plus de 4 millions de demandeurs d'emploi sont désormais en recherche active d'emploi en France métropolitaine (4,3 millions avec les DOM), Une progression de 5 % sur un an.

Le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité plus de 2,7 millions. Celui des personnes ayant exercé une activité réduite courte ou longue s'établit à plus de 1,3 millions.

Le nombre de demandeurs d'emploi non immédiatement disponibles (en stage, maladie, formation) progresse de son côté de plus de 8 % et celui des personnes bénéficiant d'un contrat aidé explose lui de

plus de 27 % sur un an.

Toutes les tranches d'âges sont concernées par cette hausse. Les seniors sont de plus en plus exposés. On en dénombre désormais près de 800.000 inscrits dans les fichiers de Pôle emploi (+ 16 % sur un an). Le chômage de longue durée : plus de 1,5 million de personnes concernées (+ 21 % sur un an). Ce phénomène en masque un autre, celui des chômeurs découragés qui ne s'inscrivent même plus à Pôle emploi.

Le chômage des plus jeunes (sans activité) reste un véritable fléau qui lui aussi progresse.

Heureusement, le gouvernement a promis de s'attaquer en 2011 à ce problème...

Les éoliennes n'ont pas fini de faire du vent!

RTT : de leur utilisation

Par principe les jours de réduction du temps de travail (JRTT) sont censés être la contrepartie en repos d'une période travaillée au-dessus de la durée légale de travail.

Dans les faits, il arrive que le salarié ne puisse ou ne veuille pas prendre cette contrepartie sous forme de repos.

Différents moyens pour prendre, épargner, ou même racheter pour écouler les RTT .

Solutions légales, conventionnelles ou issues de la pratique.

Prendre les jours de RTT

Modalités de prise des JRTT

Les modalités de prise des JRTT sont fixées par l'accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, accord de branche) qui les a mis en place. Celui-ci fixe les délais maxima, dans la limite de l'année, dans lesquels ils doivent être pris, ainsi que le délai de prévenance pour fixer la date de repos (en principe, au moins une semaine à l'avance).

Les **JRTT peuvent se prendre par journées et demi-journées de repos**, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

Le salarié peut **cumuler les JRTT** ou encore les **accoler à des congés**, sauf dispositions conventionnelles contraires.

NOTER :

>> Les JRTT ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé ni sur des jours de congés conventionnels

(Cass. soc., 23 mars 2007, n° 05-43.045).

>> Si la date prévue pour la prise du JRTT coïncide avec un jour chômé dans l'entreprise (jour férié ou assimilé), le salarié a droit à la récupération de ce jour chômé ou à un rappel de rémunération

(Cass. soc., 11 juillet 2007, n° 06-40.567).

JRTT non pris

avant la fin de la période

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise le sort des JRTT non pris avant la fin de la période de référence.

Les JRTT non pris constituent l'accomplissement d'heures supps qui doivent être rémunérées et majorées selon le rang qu'elles occupent (C. trav., art. L. 3121-22). Ces heures s'imputent sur le contingent annuel et bénéficient des allègements de charges issus de la loi Tepas du 21 août 2007.

L'accord collectif qui fixe les conditions d'acquisition et les modalités de prise des jours de repos peut prévoir le report des jours de RTT non pris sur la période suivante.

NOTER

En cas de contestation sur la prise des jours RTT, c'est à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié a bénéficié des JRTT prévus par les dispositions conventionnelles (Cass. soc., 27 octobre 2009, n° 08-41.495).

Capitaliser LES JRTT

Sur un compte épargne temps (CET)

Mise en place et alimentation du CET

Le CET est mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (C. trav., art. L. 3152-1). En l'absence de délégués syndicaux, et sous certaines conditions, le CET peut être mis en place par accord négocié avec les représentants du personnel élus.

Objectif du CET (Code du trav.): permettre au salarié de stocker des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Les jours de RTT peuvent donc être placés sur le CET, de même que les jours de repos des salariés en forfait jours.

Utilisation

L'accord fixe les conditions d'utilisation des droits stockés sur le CET.

À titre d'**exemple**, les droits peuvent servir à :

- rémunérer un congé, une formation hors temps de travail ;

- compenser un passage à temps partiel ;

- alimenter un plan d'épargne salariale comme le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif), étant précisé que ces sommes peuvent donner lieu à un abondement de l'employeur.

Désormais, les **droits stockés sur le CET peuvent contribuer à financer un régime de retraite supplémentaire** collectif et obligatoire (C. trav., art. L 3334-8).

Le salarié peut, sur sa demande et avec l'accord de son employeur, **utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération**. Les jours de repos affectés au CET ainsi monétisés sont, à défaut de précision dans l'accord, rémunérés sur la base de leur valeur à la date du paiement. Cette **possibilité de monétisation est permanente et ouverte à tous les salariés**.

NOTER : les **sommes transférées du CET sur un Perco sont exonérées des cotisations salariales de sécurité sociale**

Sachez le

PAUVRETÉ

En 2008, 7,84 millions de Français vivaient avec moins de 950 euros par mois. La moitié d'entre eux vivaient même avec moins de 773 euros par mois.

AFRIQUE

L'Afrique compte 169 chercheurs pour un million d'habitants. Chiffre à comparer aux 742 chercheurs asiatiques, aux 2278 chercheurs européens et aux 4654 chercheurs nord-américains par million d'habitants!

SANTÉ

En 2009, les dépenses courantes de santé en France se sont élevées à 223,1 milliards d'euros, soit 11,7 % du PIB.

RADIATION

En 2009, 319.091 travailleurs ont été suivis par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire en raison de leur exposition professionnelle aux rayonnements ionisants, soit une hausse de 4,1 % en un an.

DOSSIER MÉDICAL PERSONNEL

sondage Viaivoice

Plus de sept Français sur dix (74%) se disent « plutôt favorables » à la mise en place du dossier médical personnel (DMP). L'adhésion au projet du DMP varie selon l'âge des personnes interrogées. Les 35-49 ans et les 50-64 ans y sont favorables à 77 %. En revanche, les plus de 65 ans semblent un peu plus sceptiques, puisque 66 % sont favorables au DMP.

PARISIENS

Document Centre d'études de l'emploi (CEE)

Les Parisiens figurent parmi les Français les plus exposés au chômage, et leur durée de chômage est « anormalement longue ». C'est aussi à Paris que la part de chômeurs de longue durée et celle d'allocataires de minima sociaux sont les plus élevées.

INGÉNIEUR

17 % des étudiants préparant un diplôme d'ingénieur en France sont des filles.

Suite en page 10

Sachez le

RSA

rapport du comité d'évaluation sur le RSA

Entre juin 2009 et septembre 2010 le nombre de foyers allocataires du RSA socle s'est accru de 10,7 %, passant de 1,2 million à 1,3 million.

LIVRETS A

statistiques de la Caisse des dépôts
Les sommes déposées sur les Livret A ont augmenté de près de 6,5 milliards d'euros sur les 11 premiers mois de 2010.

59,3 millions de Livrets A et Livrets bleus (son équivalent dans les réseaux du Crédit mutuel) étaient détenus par les personnes physiques fin 2009.

PRUD'HOMMES

Edition 2010 des chiffres clés de la justice

En 2009, 228 901 affaires nouvelles (dont 52 214 en référés) ont été portées devant les conseils de prud'hommes, soit une hausse de 13,3 % par rapport à 2008.

FORMATION

enquête de Pôle emploi 10 janvier 2011

Parmi les personnes ayant achevé en mars 2010 une formation financée par Pôle emploi, 60,7 % sont en emploi six mois après la sortie de formation, contre 45,2 % pour celles dont la formation n'a pas été financée par Pôle emploi. Reclassement majoritairement en CDI (52,3 %, contre 36,9 % à l'issue de formations non financées par Pôle emploi).

ASSURANCE VIEILLESSE

Circ. CNAV n° 2011-2 du 12 janv. 2011

Le montant minimum validant un trimestre d'assurance vieillesse est égal à 200 fois la valeur du smic horaire en vigueur au 1er janvier de l'année de référence, soit 1.800€ pour 2011. Un maximum de quatre trimestres peut être validé par année civile.

RUPTURE À L'AMIABLE

En 2010, le nombre de ruptures à l'amiable devrait atteindre les 250.000. Il était de 190.000 en 2009. Cela représente une augmentation de 32 % en un an. 2010

IRM

Le délai moyen d'obtention d'un rendez-vous pour un IRM évalué à 29 jours en juin 2010 !...

Des RTT (Suite de la page 9)

Rupture du contrat

Sauf disposition conventionnelle organisant les conditions de transfert des droits d'un employeur à l'autre, le salarié peut (C. trav., art. L. 3154-3) :

- demander leur liquidation et percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de ses droits, convertis en unités monétaires.

Le déblocage des droits se fait dans les conditions fixées par décret.

Garantie des droits stockés sur le CET

Droits garantis par l'AGS dans la limite de six fois le plafond mensuel de la Sécu..

Droits dépassant ce plafond: l'accord instituant le CET met en place un dispositif d'assurance ou de garantie.

À défaut, le dispositif de garantie est mis en place par l'employeur. Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, les droits supérieurs au plafond de l'AGS doivent être liquidés, le salarié percevant une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ses droits (C. trav., art. L. 3154-2).

En cas de **liquidation judiciaire** et dans le silence du plan de cession sur le sort des jours épargnés sur un compte épargne temps, on applique le régime de la rupture du contrat, lequel mène au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis (Cass. soc., 7 avril 2010, n° 09-40.015).

RTT sur le Perco

Le Perco permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

Le placement des jours de RTT sur le Perco se fait en principe de manière indirecte par le biais du CET.

Depuis la réforme des retraites, en l'absence de CET dans l'entreprise, le salarié peut verser les sommes correspondant à des jours de RTT non pris sur un Perco ou faire contribuer ces sommes au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire (C. trav., art. L. 3334-8, al. 2).

Cette affectation est admise dans la limite de cinq jours par an.

Incidence d'événements sur les JRJT

Absences du salarié

Les absences n'ont pas d'incidence sur le nombre de jours de RTT déjà acquis. Ainsi, si un salarié est malade la semaine pendant laquelle le jour de RTT aurait dû être pris, cette journée n'est pas perdue et le droit à repos doit s'exercer ultérieurement (Circ., min. n° 2000-03, 3 décembre 2000).

Il en va autrement si l'accord de JRJT est fondé sur une logique forfaitaire, en vertu de laquelle le nombre de jours ou demi-journées de RTT est déterminé en début de période. Dans ce cas, les absences n'ont pas d'incidence sur l'acquisition des JRJT. Mais, s'agissant de leur prise, le salarié qui est absent un jour de RTT ne peut pas demander à bénéficier d'un autre jour en compensation (Circ. DRT n° 2000-07, 6 décembre 2000).

Rupture du contrat

L'accord collectif peut préciser les règles applicables en cas de rupture du contrat, telles que la possibilité de prendre pendant la période de préavis la totalité ou une partie des jours de repos acquis. À défaut de telles stipulations, les JRJT acquis, mais non pris au moment du départ de l'entreprise, constituent, tout

comme les JRJT non pris avant la fin de la période de référence, des heures supplémentaires que l'employeur doit rémunérer.

NOTER : la dispense de l'exécution du préavis par l'employeur n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis ; il s'en déduit que l'employeur ne peut priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis (Cass. soc., 8 avril 2009, n° 07-44.068).

Cas des CDD

Il en est de même pour les JRJT non pris au terme d'un CDD : il s'agit d'heures supplémentaires que l'employeur doit rémunérer.

Succession de CDD dans la même entreprise

La loi ne prévoit pas de possibilité de reporter les jours de RTT non pris d'un CDD à l'autre. Il conviendra donc de les rémunérer à la fin de chaque contrat. Il en est de même pour les JRJT non pris au terme d'un CDD: il s'agit d'heures supps. que l'employeur doit rémunérer.

Effets du relèvement du plafond de la Sécurité sociale au 1er janvier 2011

Montants en € du
1er janvier 2011 au
31 décembre 2011

| | |
|--|---|
| 1. Indemnités journalières maximales d'assurance maladie Cas général : - jusqu'au 7e mois (1/730 du plafond annuel) - avec 3 enfants : au-delà du 31e jour et jusqu'au 7e mois (1/547,5 du plafond annuel) | 48,42 64,56 |
| 2. Indemnité compensatrice de perte de salaire pour déplacement des assurés (contrôle, expertise) • Déplacement dans la commune de résidence ou du lieu de travail (IJ maximale) • Déplacement hors de la commune de résidence ou du lieu de travail (IJ maximale x 2) | 48,42 96,84 |
| 3. Indemnités journalières d'assurance maternité et paternité (1/30 du plafond mensuel) (1) | 98,20 |
| 4. Accidents du travail a) Montant maximum des indemnités journalières : - jusqu'au 28e jour d'arrêt (60 % du gain journalier de base égale 0,834 % du plafond annuel) - à partir du 29e jour d'arrêt (80 % du gain journalier de base égale 0,834 % du plafond annuel) b) Montant maximum des frais funéraires égale à 1/24e du plafond annuel c) Prime de fin de rééducation : gain journalier de base x 3 (minimum) gain journalier de base x 8 (maximum) d) Prêt d'honneur (maximum égale gain journalier de base x 180) | 176,90 235,86 1.473,00 884,50 2.358,68 53.070,42 |
| 5. Pensions d'invalidité (montant annuel maximum) - Invalide du 1er groupe (30 % du plafond annuel) - Invalide du 2e groupe (50 % du plafond annuel) | 10.605,60 17.676,00 |
| 6. Pensions d'assurance vieillesse - Montant annuel maximum théorique (50 % du plafond annuel) | 17.676,00 |
| 7. Assurance décès - Montant maximum du capital décès (3 fois le plafond mensuel) - Montant minimum du capital décès (1 % du plafond annuel) | 8.838,00 353,52 |
| 8. Régime complémentaire de retraite des cadres - Tranche A (limite inférieure de cotisation et assiette de la garantie de cotisation obligatoire) - Tranche B (limite des cotisations : quatre fois le plafond) - Tranche C (limite supérieure des cotisations : huit fois le plafond) | Par an : 35.352,00 Par mois : 2.946,00 Par an : 141.408,00 Par mois : 11.784,00 Par an : 282.816,00 Par mois : 23.568,00 |
| 9. Régimes complémentaires de retraite des salariés non cadres - Calcul des cotisations dans la limite d'un plafond fixé, en règle générale, à trois fois le plafond de la sécurité sociale | Par an : 106.056,00 Par mois : 8.838,00 |
| 10. Régime d'allocations de chômage - Cotisations calculées dans la limite de la tranche B (quatre fois le plafond) par an | Par an : 141.408,00 Par mois : 11.784,00 |
| 11. Assurance des créances des salariés (plafond des créances garanties par l'AGS) En fonction de la date de conclusion du contrat dont résulte la créance - plafond mensuel Assedic x 4 - plafond mensuel Assedic x 5 - plafond mensuel Assedic x 6 | 47.136,00 58.920,00 70.704,00 |
| 12. Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises - Salaire maximal servant à l'assiette des droits (quatre fois le plafond annuel SS) - Droits maximaux pouvant être accordés à un salarié (3/4 du plafond annuel SS) | 141.408,00 26.514,00 |
| 13. Bons d'achat et cadeaux attribués par le comité d'entreprise (5 % du plafond mensuel par bénéficiaire, pour l'année) | 147,00 |
| 14. Seuils de recouvrement et de remise des cotisations sociales - seuil de non-recouvrement des créances de faible montant (1,27 % du plafond mensuel) - seuil de non-recouvrement des indus de prestations (0,68 % du plafond mensuel) | 38,00 20,00 |

(1) Ce montant brut est diminué des cotisations sociales salariales et de la CSG, déterminées forfaitairement par la DSS.

Sachez le

RUPTURE

Entre août 2008 et novembre 2010, 455.000 ruptures conventionnelles de contrat de travail ont été signées, dont 23000 pour le seul mois de novembre 2010. Durant le premier semestre 2010, 76% de ces ruptures "amicales" ont été le fait d'entreprises de moins de 50 salariés; 46% de ces ruptures concernaient même des sociétés de moins de 10 salariés...

Inquiétant !

INGÉNIEUR

17 % des étudiants préparant un diplôme d'ingénieur en France sont

des filles.

SÉCURITÉ

On estime que le chiffre d'affaires de la sécurité privée en France s'élève à 4 milliards d'euros par an. Securitas, le n° 1 du secteur, a réalisé à lui seul 650 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2009!

PPP

En 2020, le montant des partenariats public-privé, qui permettent de confier à des acteurs privés le financement d'équipements publics, devrait atteindre 60 milliards d'euros!

ÉLUS

La France compte un peu plus de 618.300 élus!

PV

En 2009, à Paris, les forces de l'ordre ont dressé un peu plus de 5 millions de procès-verbaux pour stationnement illicite!

ALLOCATIONS FAMILIALES

Le relatif aux modalités de calcul de la part des **allocations familiales suspendues ou supprimées** en cas d'absentéisme scolaire est paru au Journal officiel.

EMPLOI RETRAITE

Cnav, circ. du 19 janvier 2011

L'assuré titulaire d'une pension d'invalidité qui exerce une activité professionnelle peut continuer à percevoir sa pension d'invalidité même s'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite, tant qu'il ne demande pas expressément l'attribution de sa pension de vieillesse.

Crédits : méfiez vous du surendettement

| Catégories de crédit | Taux effectif pratiqué Seuil de l'usure au 4e trimestre 2010 par les établissements de crédit (en %) | Seuil de l'usure applicable à compter de crédit du 1er janvier 2011 (en %) |
|---|---|---|
| PRÊTS IMMOBILIERS AUX PARTICULIERS | | |
| Prêts à taux fixe | 4,13 | 5,51 |
| Prêts à taux variable | 3,72 | 4,96 |
| Prêts relais | 4,41 | 5,88 |
| PRÊTS À LA CONSOMMATION (1) | | |
| Prêts d'un montant inférieur ou égal à 1.524 € (2) | 15,98 | 21,31 |
| Découverts en compte, prêts permanents et financements d'achats ou de ventes à tempérament d'un montant supérieur à 1.524 € (2) | 14,75 | 19,67 |
| Prêts personnels et autres prêts d'un montant supérieur à 1.524 € | 5,83 | 7,77 |
| PRÊTS AUX PARTICULIERS ET AUX ENTREPRISES | | |
| Découverts en compte (3) | 10,33 | 13,77 |

(1) Les seuils de l'usure applicables sont exprimés selon la méthode équivalente pour les crédits à la consommation, conformément à l'article 1er du décret n° 2002-927 du 10 juin 2002 relatif au calcul du taux effectif global applicable au crédit à la consommation et portant modification du Code de la consommation.

(2) Pour apprécier le caractère usuraire du taux effectif global d'un découvert en compte ou d'un prêt permanent, le montant à prendre en considération est celui du crédit effectivement utilisé.

(3) Ces taux ne comprennent pas les éventuelles commissions sur le plus fort découvert du mois. Le taux moyen observé des commissions effectivement prélevées au cours du mois d'octobre 2010 s'est élevé à 0,05 % du plus fort découvert du mois.

Mettre fin au danger du crédit

Crédit, aujourd'hui qui n'est pas harcelé par les organismes de crédit, par les grandes surfaces qui vous allèchent de mille produits au travers de promotions tentantes mais qui conduisent, quelque soit les revenus, à des dépenses plus que souvent inconsidérées.

Vous n'en n'avez pas les moyens ! Qu'à cela ne tienne, nous vous ferons crédit. Et l'engrenage fatal se met en route inexorablement.

Vous trouverez, ci dessus, un exemple de ce crédit tentant qui pour vous fournir 500 euros vous demandera de rembourser 661,46 euros. C'est cela l'usure.

Il est du devoir des Pouvoirs publics de mettre

Bien connaître le crédit

Exemple : pour une 1^{ère} utilisation unique de 500€ le 02/10/2010, remboursez : **8 x 20€ + 33 x 15€ + 1 x 6,46€**. **Montant total dû : 661,46€**. **TEG révisable de 19,26%** (pour un total dû jusqu'à 3000€, de **18,90%** de 3000,01€ à 7000€ et de **13,90%** au-delà). **Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.**

www.banque-accord.fr

en place un fichier informatique national des crédits rigoureux afin d'éviter tout dépassement budgétaire mettant en danger les familles, d'autant plus si il y a des enfants. Il est plus que temps d'initialiser des règles législatives mettant fin à des pratiques plus que douteuses dans l'octroi de crédits.

Ceci peut conduire à cela !

La saisie sur salaire permet au créancier d'un salarié de se faire verser par l'employeur une partie de la rémunération du salarié. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de la rémunération du salarié et le nombre de personnes qui sont à sa charge. Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié saisi une somme au moins égale au montant mensuel du RSA prévu pour un allocataire seul.

Fractions saisissables en 2011

Les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles :

- un vingtième de la tranche de rémunération inférieure ou égale à 3 510 € ;
- un dixième de la tranche supérieure à 3 510 € et inférieure ou égale à 6 880 € ;
- un cinquième de la tranche supérieure à 6 880 € et inférieure ou égale à 10 290 € ;
- un quart de la tranche supérieure à 10 290 € et inférieure ou égale à 13 660 € ;
- un tiers de la tranche supérieure à 13 660 € et inférieure ou égale à 17 040 € ;
- les deux tiers de la tranche supérieure à 17 040 € et inférieure ou égale à 20 470 € ;
- la totalité de la tranche de rémunération supérieure à 20 470 €.

Ces tranches de rémunérations doivent être majorées de 1 330 € par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, enfant à charge au sens des prestations familiales et l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

Calendrier du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite

Décret. n° 2010-1734 du 30 décembre 2010, JO 31 décembre, p. 23496
pris en application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Ce décret définit le futur rythme d'augmentation de l'âge de départ à la retraite et celui de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein et fixe aussi les conditions du maintien à 65 ans du droit au taux plein pour les parents d'un enfant handicapé et comporte des dispositions relatives aux conditions de départ anticipé à la retraite.

Âge d'ouverture du droit à la retraite

L'âge légal d'ouverture du droit à la retraite a été fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956. Le décret établit le calendrier suivant lequel l'âge de départ va progressivement augmenter de 60 ans aujourd'hui jusqu'à 62 ans pour les assurés du régime général et des régimes alignés dont les pensions prendront effet à compter du 1er juillet 2011.

Cet âge est ainsi fixé à :

- 60 ans, assurés nés avant le 1er juillet 1951;
- 60 ans et quatre mois, assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus;
- 60 ans et huit mois, assurés nés en 1952 ;
- 61 ans, assurés nés en 1953 ;
- 61 ans et quatre mois, assurés nés en 1954;
- 61 ans et huit mois, assurés nés en 1955 ;
- 62 ans, assurés nés à compter du 1er janvier 1956.

Surcote pour les pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011.

Celle-ci s'appliquera pour chaque trimestre d'assurance accompli après l'âge légal de départ à la retraite, et non plus après « le soixantième anniversaire de l'assuré », et toujours au-delà de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes nécessaire pour bénéficier du taux plein.

Durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein

Le décret fixe la durée d'assurance (ou de services et bonifications dans la Fonction publique) nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954.

Cette durée est aujourd'hui égale à 160 trimestres pour les assurés nés avant 1949, 161 trimestres pour ceux nés en 1949, 162 trimestres pour les assurés nés en 1950, 163 trimestres pour ceux nés en 1951 et 164 trimestres pour ceux nés en 1952.

Maintien du taux plein à 65 ans en cas de handicap d'un enfant

L'âge du droit automatique au taux plein - qui doit être relevé progressivement à 67 ans dans le cas général - a été maintenu à 65 ans pour les parents d'un enfant handicapé, à condition, précise le décret :

- soit d'être bénéficiaire d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
- soit d'établir avoir été salarié ou aidant familial, pendant une durée d'au moins 30 mois, de leur enfant, bénéficiaire de l'élément de la prestation de compensation du handicap lié à des besoins d'aide humaine, auquel ils ont apporté une aide effective.

Motivations du départ à la retraite

enquête de Cnav, de la DSS et de la Drees publiée le 10 janvier

74,1 % des salariés partis à la retraite entre juillet 2008 et juin 2009 ont fait valoir leurs droits « dès qu'ils en ont eu la possibilité ». L'âge moyen réel de liquidation a été de 61,2 ans. L'âge « idéal » de départ aurait été, selon eux, en moyenne de 60,1 ans. Les motifs de départ les plus cités: le fait d'avoir atteint le taux plein (71 % des nouveaux retraités), le désir de profiter de sa retraite le plus longtemps possible (68 %) et le fait d'avoir atteint 60 ans (51%). Pour 46 %, des motivations liées au dernier poste occupé ont joué: absence de perspective d'évolution, conditions de travail, ou un licenciement. Près d'un tiers des nouveaux retraités ont aussi indiqué « que la peur d'une nouvelle réforme qui risquerait de réduire leurs droits a joué un rôle dans leur décision de départ ». Près de la moitié des nouveaux retraités avaient cessé de travailler avant la retraite (chômeurs, invalides, bénéficiaires d'une préretraite ou anciens salariés qui n'exerçaient plus d'activité depuis longtemps). Si le fait d'atteindre le taux plein semble largement compter dans leur décision de partir à la retraite, à l'inverse, les notions de décote et surcote semblent mal connues, et l'attrait de la surcote n'aurait motivé que 17 % de ceux qui ont bénéficié de ce dispositif. Pour ces derniers, c'est l'intérêt du travail et le niveau du salaire (supérieur à celui de la retraite) qui restent les principales motivations de la poursuite de l'activité.

Sachez le

CHU

En 2009, les 32 CHU ont enregistré 18 millions de consultations et près de 5 millions d'entrées dont plus de la moitié en hospitalisation de moins de 24 heures. 130.000 bébés ont vu le jour dans leurs maternités. Quant à leurs Centres 15, ils ont répondu à 8 millions d'appels et leurs services d'urgences ont secouru plus de 3 millions de personnes.

TOURISME

Un chiffre d'affaires de 82 milliards d'euros par an en France, un million d'emplois directs et un million d'emplois indirects. Il est le premier poste excédentaire de la balance des paiements (8 milliards d'euros en 2009).

RENAULT

Va accélérer la préparation de son usine de Sandouville à la fabrication d'un véhicule utilitaire qui devrait être lancée à l'horizon 2012.

Cette usine, qui emploie 2300 salariés, va être affectée par 61 à 70 jours de chômage partiel en 2011 en raison de la mévente de la Laguna et de l'Espace.

BILAN VAE

Etude de la Dares

10.900 dossiers de candidature à la validation d'un titre du ministère de l'Emploi jugés recevables en 2009. C'est 2 % de plus qu'en 2008. 8.743 candidats ont réellement entamé un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour obtenir un titre de l'Afpa (88 % des titres délivrés) ou de tout autre organisme agréé par le ministère. Les titres validés relevaient surtout du niveau CAP-BEP (60 % des démarches engagées). 64 % des candidats ont obtenu la validation complète du titre visé.

JUSTICE

En 2009, 5 millions d'affaires susceptibles de faire l'objet de poursuites pénales. Seules 1,5 million ont vu leur auteur identifié. 673.000 auteurs ont été effectivement poursuivis devant les tribunaux, 126.000 ont été condamnés.

Sachez le

SACRÉS CHINOIS

Le groupe chinois GEELY a mis la main sur Volvo.

Il a fait mieux!

La Banque Européenne d'investissement, accorde à Volvo un nouveau prêt de 395 millions d'euros (3,55 milliards de couronnes suédoises).

Au début de mois de septembre, Volvo avait demandé à la BEI un prêt de 600 millions pour le développement et l'industrialisation de nouveaux moteurs plus propres. Cette somme devrait être employée à Göteborg et Skövde pour le développement puis la mise en production d'une nouvelle génération de moteurs. Le prêt aura une durée de 7 ans.

Qui a dit 7 ans de malheurs ?

EMPLOI ET CHÔMAGE

20 millions de salariés occupaient un CDI en 2009.

Près de 89 % des actifs ont une activité principale salariée.

Environ 64 % des personnes entre 15 et 64 ans occupent un emploi (- 0,8 % par rapport à 2008).

La proportion de personnes travaillant à temps partiel représente 17,9 % des salariés, plus de 80 % étant des femmes. En 2009, 9,1% de la population active était au chômage, contre 7,4% en 2008.

PAUVRE MALHEUREUX

Ernest-Antoine Seillière, l'ancien président du Medef, s'est vu réclamer 50 millions d'euros par le fisc. Quatorze dirigeants du groupe Wendel s'étaient attribués en douce, en 2007, des actions pour une valeur de 324 millions d'euros. En oubliant de les déclarer comme des salaires. D'où le redressement.

PSA AUSSI...

Mille emplois supplémentaires en 2011.

Pas en France mais à Trnava Leblogauto (Slovaquie)

Le Premier Ministre slovaque Iveta Radicova l'a annoncé. Il a de quoi être satisfait.

Le notre préfère les licenciements négociés en douceur!

Rémunération des intérimaires durant un CIF

Nouveau dispositif conventionnel

Rémunération en CIF

Le dispositif précise désormais que le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en CIF s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence, effectuées pour le compte de l'ETT (entreprise de travail temporaire) ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour déterminer la **rémunération de référence** du salarié temporaire, bénéficiant du CIF, le calcul du salaire brut moyen perçu prend en compte :

- le **salaire de base**;
- les **heures complémentaires et les heures supplémentaires** ;
- les primes de toutes sortes (soumises à

cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement au prorata temporis de la période prise en compte), sauf l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de mission et les remboursements de frais professionnels.

Congés payés et frais annexes

Lorsque le CIF comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération. Le CIF ouvre par ailleurs droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, est effectué « sur la base de l'engagement retenu par l'Opca » que celui-ci notifie à l'ETT et au salarié intérimaire.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport et hébergement) sont déterminées par l'Opca. □

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse

Circ. CNAV n° 2010-91 du 28 décembre 2010

L'assuré qui effectue un versement pour la retraite au titre des années d'études et des années incomplètes peut opter pour un échelonnement de son paiement en échéances mensuelles d'égal montant, sur une période fixée en Fonction du nombre de trimestres de cotisations rachetés. Si ce délai est supérieur à un an, les sommes restant dues à l'issue de chaque période de 12 mois sont majorées. La majoration est fixée en fonction du taux d'évolution prévisionnelle des prix à la consommation hors tabac, prévu dans le rapport économique, social et financier annexé à chaque loi de finances. Compte tenu des hypothèses macroéconomiques retenues pour 2011 la Cnav indique que la majoration applicable à compter du 1er janvier 2011 aux échéances dues à compter de la 12e est de 1,5%.

« le chômage marque une pause »...

a affirmé le 12 janvier Christian Charpy, directeur général de Pôle emploi, devant l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis).

Malgré des prévisions de croissance assez faibles, « on attend une baisse du nombre de demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi » sur l'année 2011).

Chômage des seniors

La réforme de l'âge de départ à la retraite ne devrait pas avoir d'effet immédiat sur le chômage.

Il souligne par contre l'impact important de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi (DRE) dont bénéficient environ 240.000 seniors contre 400.000 auparavant. Les chômeurs qui auraient été éligibles à la DRE avant sa réforme ont en effet plus de mal à retrouver un emploi que la plupart des autres demandeurs d'emploi. Il note aussi que les ruptures conventionnelles touchent

davantage les seniors. Parmi les 5% d'entrées à Pôle emploi justifiées par des ruptures conventionnelles, 22 % impliquent des seniors. Les seniors sont ainsi sur-représentés puisque que leur part sur le total des entrants est plus faible, étant de l'ordre de 11 %, a-t-il souligné.

Une fois encore grâce aux manipulations, dont les Pouvoirs publics ont le secret, la réalité du chômage, et en particulier celle des seniors, sera estompée.

Combien de seniors seront encore en activité à l'âge de 67 ans ?

De l'eau aura coulé sous les ponts quand des conclusions seront tirées sur ce point.

D'ici là combien d'aménagements, au coup par coup, par des lois de circonstance pour faire disparaître des statistiques tel ou tel population pouvant toucher à la quiétude des gouvernants de demain ou d'après demain !

Nouvelles modalités de la retraite anticipée

D. n° 2010-1734 du 30 décembre 2010, JO 31 décembre, p. 23496

Le détail des conditions de départ anticipé à la retraite pour carrière longue, modifiées dans le cadre de la loi portant réforme des retraites, est fixé par ce décret. Il précise également les modalités du départ anticipé des assurés handicapés et des travailleurs de l'amiante

Début d'activité avant 18 ans

Le dispositif de départ anticipé à la retraite pour carrière longue est révisé, en tenant compte du recul de l'âge légal de départ, pour créer une possibilité de départ à 60 ans pour les assurés, nés à compter du 1er juillet 1951, qui ont commencé à travailler avant 18 ans. Le décret établit donc les conditions de départ anticipé applicables à compter de la génération 1951 pour les pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011.

Concernant la condition de début d'activité avant un certain âge, l'assuré devra justifier :

- d'une durée d'assurance d'au moins cinq trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu son 16e, 17e ou 18e anniversaire ;

- ou, s'il est né au cours du 4e trimestre et ne remplit pas la condition précédente, d'une durée d'assurance d'au moins quatre trimestres au titre de l'année au cours de laquelle est survenu son 16e, 17e ou 18e anniversaire.

Âge du départ anticipé pour carrière longue

Pour bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue, les assurés doivent aussi justifier d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée. La première est égale à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein (qui dépend de la génération de l'assuré), majorée de huit trimestres. La seconde varie selon l'âge de départ.

Au final, l'âge auquel un assuré peut bénéficier d'une retraite anticipée dépend de ses durées d'assurance, de son début d'activité et de sa date de naissance.

Ainsi, selon le décret, pourront partir à la retraite à :

- **56 ans** les assurés nés jusqu'au 31 décembre 1954, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **56 ans et quatre mois** les assurés nés en 1955, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **56 ans et huit mois** les assurés nés en 1956, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **57 ans** les assurés nés en 1957, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **57 ans et quatre mois** les assurés nés en 1958, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **57 ans et huit mois** les assurés nés en 1959, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **58 ans** les assurés nés jusqu'au 31 décembre 1952, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de quatre trimestres ; ainsi que les assurés nés à compter du 1er janvier 1960, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de huit trimestres ;

- **58 ans et quatre mois** les assurés nés en 1953, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein majorée de quatre trimestres ;

- **58 ans et huit mois** les assurés nés en 1954, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de quatre trimestres ;

- **59 ans** les assurés nés jusqu'au 31 décembre 1951, ayant débuté leur activité avant 17 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein ; ainsi que les assurés nés en 1955, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour bénéficier du taux plein, majorée de quatre trimestres ;

- **59 ans et quatre mois** les assurés nés en 1952, ayant débuté leur activité avant 17 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour bénéficier du taux plein ;

suite page 16

Sachez le

AME 2011

Le budget de l'État prévoit que l'Aide médicale d'État (AME) coûtera 588 millions d'euros en 2011, soit une hausse de : 53 millions par rapport à 2010 ...

BUDGET

Le budget 2011 de la ville de Paris, voté le 14 décembre 2010, atteint la somme colossale de 7,75 milliards d'euros!

POSTE

Au premier semestre 2010, la filiale courrier de la Poste a réalisé un chiffre d'affaires de 5,9 milliards d'euros, tandis que la filiale colis réalisait un chiffre d'affaires de 2,3 milliards d'euros.

TRANSPARENCE SOCIALE

Etude publiée le 16 décembre 2010 par le groupe Alpha

La plupart des grandes entreprises françaises ne respectent pas l'obligation légale de transparence sur leurs informations sociales.

Neuf entreprises sont en conformité avec "la lettre de la loi" et fournissent l'ensemble des informations exigées sur le périmètre France ou monde : Essilor, Michelin, PSA, Saint Gobain, Technip, Vallourec, Veolia, Vinci, Vivendi. Parmi les mauvais élèves aux yeux d'Alpha figurent Total, L'Oréal et Renault.

EMPLOI ET CHÔMAGE

La convention d'assurance chômage du 19 février 2009 a engendré un surcoût de 1,2 milliard d'€ pour l'Unedic. Cette convention applique le principe de « un jour cotisé égale un jour indemnisé », que la durée minimale de cotisation est passée de six mois à quatre mois et qu'elle est appréciée sur une période de référence de 28 mois.

Les "partenaires sociaux" sont aussi forts que l'Etat dans la gestion de notre argent!

EMPLOI ET CHÔMAGE

Statistiques Acoess du 14 décembre. Quatre particuliers employeurs sur cinq ont bénéficié d'allègements de cotisations de sécurité sociale en 2009. Le nombre de particuliers employeurs a atteint 2,913 millions, dont 2,12 millions employant des salariés à domicile, soit 2,4% de plus qu'en 2008.

Sachez le

ATTENTE

700.000 personnes sont en attente d'une habitation à loyer modéré. Sans compter les 550.000, qui, habitant déjà une HLM, souhaitent en changer!

EMBAUCHES

Enquête nationale de conjoncture menée par Opcalia/cabinet Majors Consultants

Progression des prévisions d'embauche et tassement des intentions de licencié pour 2011. Enquête nationale de conjoncture menée auprès de 3.732 entreprises du 27 octobre au 30 novembre 2010 .

61% des entreprises (contre 53% en 2009) ont confiance dans l'avenir. Toutefois, pour 35% des postes à pourvoir, les entreprises rencontrent de réelles difficultés de recrutement, la pénurie des profils adaptés constituant le principal frein, à hauteur de 75% bien devant la question de la rémunération (23%).

CATASTROPHES

Les catastrophes naturelles ont été particulièrement dévastatrices en 2010, avec 295000 morts et 130 milliards de dollars de dégâts . Ce qui fait de 2010 l'année la plus meurtrière depuis 1983, du point de vue des catastrophes naturelles.

PUBLICITÉ

Un enfant de moins de 12 ans passe en moyenne 2 h 12 par jour devant la télévision. 10,8 % de ce temps est consacré à la publicité..

60 ANS APRES ...

115 millions d'euros sont prévus dans le budget de l'État pour 2011 au titre du programme

"Indemnisation des victimes de persécutions antisémites et des actes de barbarie pendant la Seconde Guerre mondiale"...!

GRIPPE

5,7 millions de personnes vaccinées au 15 décembre 2010. Alors que les autorités sanitaires s'inquiètent du faible taux de personnes protégées cette année, le nombre de personnes vaccinées contre la grippe continue de progresser.

Nouvelles modalités de la retraite anticipée (suite de la page 15)

ainsi que les assurés nés en 1956, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de quatre trimestres ;

- **59 ans et huit mois** les assurés nés en 1953, ayant débuté leur activité avant 17 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein ; ainsi que les assurés nés en 1957, ayant débuté leur activité avant 16 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein, majorée de quatre trimestres ;

- **60 ans les assurés**, quelle que soit leur année de naissance, ayant débuté leur activité avant 18 ans et justifiant d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour le taux plein.

L'ensemble de ces dispositions concernent les assurés relevant du régime général, des régimes alignés et du régime des non-salariés agricoles.

Retraites anticipées pour handicap et amiante

La loi portant réforme des retraites étend le départ anticipé à la retraite pour handicap aux personnes reconnues comme «travailleurs handicapés» au sens du Code du travail. Le décret réécrit donc l'article D. 351-1-5 du Code de la sécurité sociale pour permettre aux intéressés de bénéficier d'une pension de vieillesse, au taux plein, avant l'âge légal de départ à la retraite (et au plus tôt à 55 ans) sans avoir à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %. En revanche, comme auparavant, les bénéficiaires ne peuvent accéder au dispositif que s'ils remplissent simultanément deux conditions : une durée minimale d'assurance validée et une durée minimale cotisée, la durée d'assurance validée et la durée cotisée exigées dépendant de l'année de naissance de l'assuré.

Les modalités de calcul de l'âge d'entrée dans le dispositif de la préretraite amiante (60 ans, moins un tiers de la durée de travail) figurent désormais dans la loi du 9 nov. 2010. Les dispositions concernant les modalités d'appréciation de cette durée de travail restent fixées par l'article 1 du décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et sont conservées à l'identique.

Plafonds de ressources pour l'aide juridictionnelle en 2011

Circ. n° SG-10-20/SADJAV/BAJ
30 décembre 2010

Revalorisation de 1,5%, depuis le 1er janvier 2011, conforme au taux d'évolution de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu prévu de la loi de finances pour 2011.

Plafonds de ressources, variables selon la configuration de la famille, applicables en métropole, dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, et en CFAp ou la Polynésie française.

Plafonds de ressources et correctif pour charges de famille

Pour ouvrir droit à l'aide juridictionnelle en 2011, la moyenne mensuelle des revenus perçus en 2010 doit être inférieure à :

- **929 €** pour l'aide juridictionnelle totale;
- **1393 €** pour l'aide juridictionnelle partielle.

La majoration des plafonds de ressources pour charges de famille est portée à :

- **167€** pour les deux premières personnes à charge (soit 18 % du montant du plafond d'aide totale) ;
- **106€** pour la troisième personne à charge et les suivantes (soit 11,37 % du même plafond).

Conditions de ressources (applicable aux ressources 2010)

pour un demandeur ayant

| Taux de l'aide | aucune personne à charge | 1 personne à charge | 2 personnes à charge | 3 personnes à charge | 4 personnes à charge | 5 personnes à charge |
|--|--------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Le montant mensuel des ressources du foyer doit être inférieur à : | | | | | | |
| 100 % | 929 | 1096 | 1263 | 1369 | 1475 | 1581 |
| Le montant mensuel des ressources du foyer doit être compris entre : | | | | | | |
| 85 % | 930 à 971 | 1097 à 1138 | 1264 à 1305 | 1370 à 1411 | 1476 à 1517 | 1582 à 1623 |
| 70 % | 972 à 1024 | 1139 à 1191 | 1306 à 1358 | 1412 à 1484 | 1518 à 1570 | 1624 à 1676 |
| 55 % | 1025 à 1098 | 1192 à 1265 | 1359 à 1432 | 1485 à 1538 | 1571 à 1644 | 1677 à 1750 |
| 40 % | 1099 à 1182 | 1266 à 1349 | 1433 à 1516 | 1539 à 1622 | 1645 à 1728 | 1751 à 1834 |
| 25 % | 1193 à 1288 | 1350 à 1455 | 1516 à 1622 | 1623 à 1728 | 1729 à 1834 | 1835 à 1940 |
| 15 % | 1289 à 1393 | 1456 à 1560 | 1623 à 1727 | 1729 à 1833 | 1835 à 1939 | 1941 à 2045 |