

cadres CFTC

La Vie à Défendre

www.cftc.fr

2009

sans justice sociale l'économie est meurtrière,
par l'espérance
tout est accessible

La CFTC s'engage avec les salariés pour la Formation Professionnelle Continue

Diplômes, titres homologués

CIF : Congé Individuel de Formation

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

Entretien professionnel

FOAD : Formation Ouverte et A Distance

FPC

FPC : Formation Professionnelle Continue

Passeport formation



CBC : Congé de Bilan de Compétences

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Mise en place d'un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le but d'acquérir un diplôme, un titre ou un certificat de branche à égalité de dignité et d'effet par rapport aux autres modalités d'obtention. Possibilité d'obtenir l'intégralité d'un titre, d'un diplôme ou d'un certificat de branche. Reconnaissance des compétences professionnelles acquises dans des activités sociales ou bénévoles. La durée d'expérience préalable pour une validation des acquis est de 3 ans.

Plan de formation

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience





Isabelle Sancerni

UN GRAND MERCI

Tout d'abord, je tiens à vous remercier car le résultat de l'UGICA aux dernières prud'homales, 10,5 %, est votre résultat. Ce résultat à deux chiffres, permet à l'encadrement de fournir, une fois encore, un apport essentiel au résultat global de la CFTC. Rappelons que, comme en 2002 ou en 1997, celle-ci a obtenu ses meilleurs scores dans l'encadrement, ce qui mériterait une analyse très détaillée. Pourtant, dans le contexte économique actuel, très difficile, l'image des syndicats réformistes est souvent brouillée, particulièrement dans les classes moyennes qui se sentent de plus en plus « banalisées », pour ne pas écrire prolétarisées. D'ailleurs, nombreux sont les cadres qui vivent une véritable crise d'identité voire... d'utilité !

Le très faible taux de participation à ces prud'homales est du reste un signe, parmi bien d'autres, de ce grave malaise. Mais, avons-nous suffisamment expliqué l'importance pour les salariés, cadres ou non cadres, d'être jugés par leurs pairs... Je terminerai en soulignant le rôle de nos équipes qui sur le terrain ont sans relâche tracté, collé et porté le message CFTC. Un grand merci à tous ces militants exemplaires.

SOMMAIRE

- P.3 : ÉDITO - ACTUALITÉ
- P.4 : PRUD'HOMMES
- P.6-8 : DROIT
- P.9-16 : DOSSIER : LOI « PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL » DU 25 JUIN 2008 ...
- P.18-21 : CHIFFRES CLÉS
- P.22 : TEMPS LIBRE

60^{ème} anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) fut adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948 à Paris. Le français René Cassin en avait rédigé le texte.

Le texte, inspiré de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1789, énonce les droits fondamentaux de l'individu, leur reconnaissance et leur respect par la loi. Il comprend notamment un préambule reconnaissant la nécessité du respect inaliénable de droits fondamentaux de l'homme par tous les pays, nations et régimes politiques.

Sans véritable portée juridique, ce texte n'a que la valeur d'une proclamation de droits. Il s'agit d'abord et avant d'un texte politique signé au lendemain d'un conflit mondial où avait eu lieu un génocide massif. L'Assemblée générale des Nations Unies a donc souhaité mettre ultérieurement sur pied une Charte des droits de l'homme à portée générale et obligatoire. Après de longues négociations, dans le contexte de la guerre froide, deux textes complémentaires furent adoptés 18 ans plus tard : le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

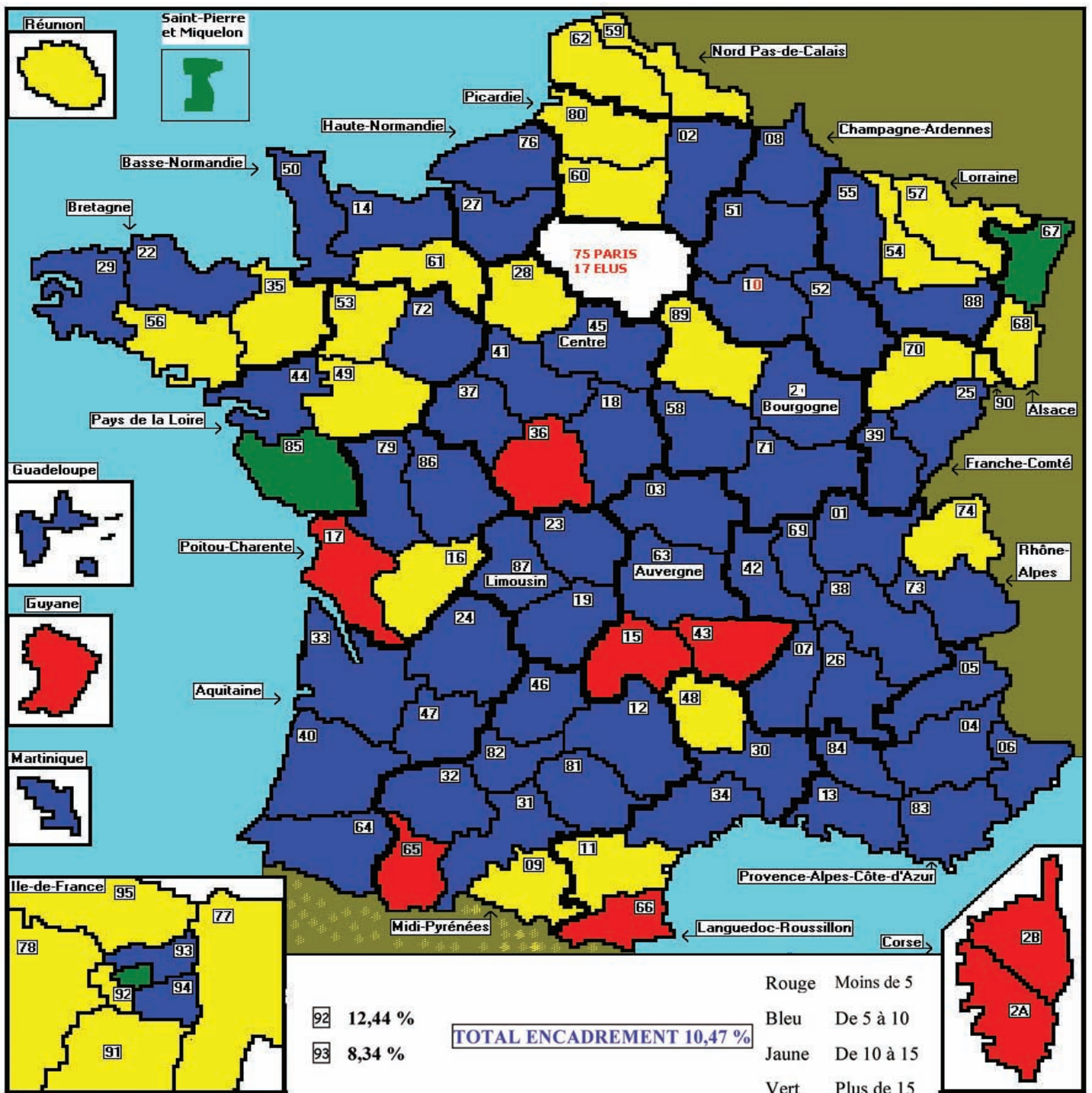
Plusieurs dispositions des pactes des droits civils et politiques et des

droits économiques et sociaux de l'ONU de 1966, se sont donc largement inspirées de la DUDH. Ils sont similaires aux garanties de la convention de sauvegarde des droits de l'Homme à laquelle la France est également partie prenante. Or, si les pactes sont assez rarement cités par les plaideurs français, les principaux articles de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des Libertés fondamentales conclue en 1950, alors que les institutions européennes n'étaient que balbutiantes, le sont quasiment quotidiennement... Force est de constater que la France est régulièrement condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en raison de violation de garanties consacrées par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. Il est temps que la France, souvent appelée « la patrie des droits de l'homme », en raison de la vocation universaliste et indivisible de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, agisse de manière conforme à ses déclarations et à ses engagements internationaux !

Il est utile de rappeler au passage que la compétence de la CEDH va bien au-delà des 27 Etats de l'Union européenne, mais couvre également les 47 Etats du Conseil de l'Europe, incluant la Turquie et plusieurs pays de l'Est de l'Europe.

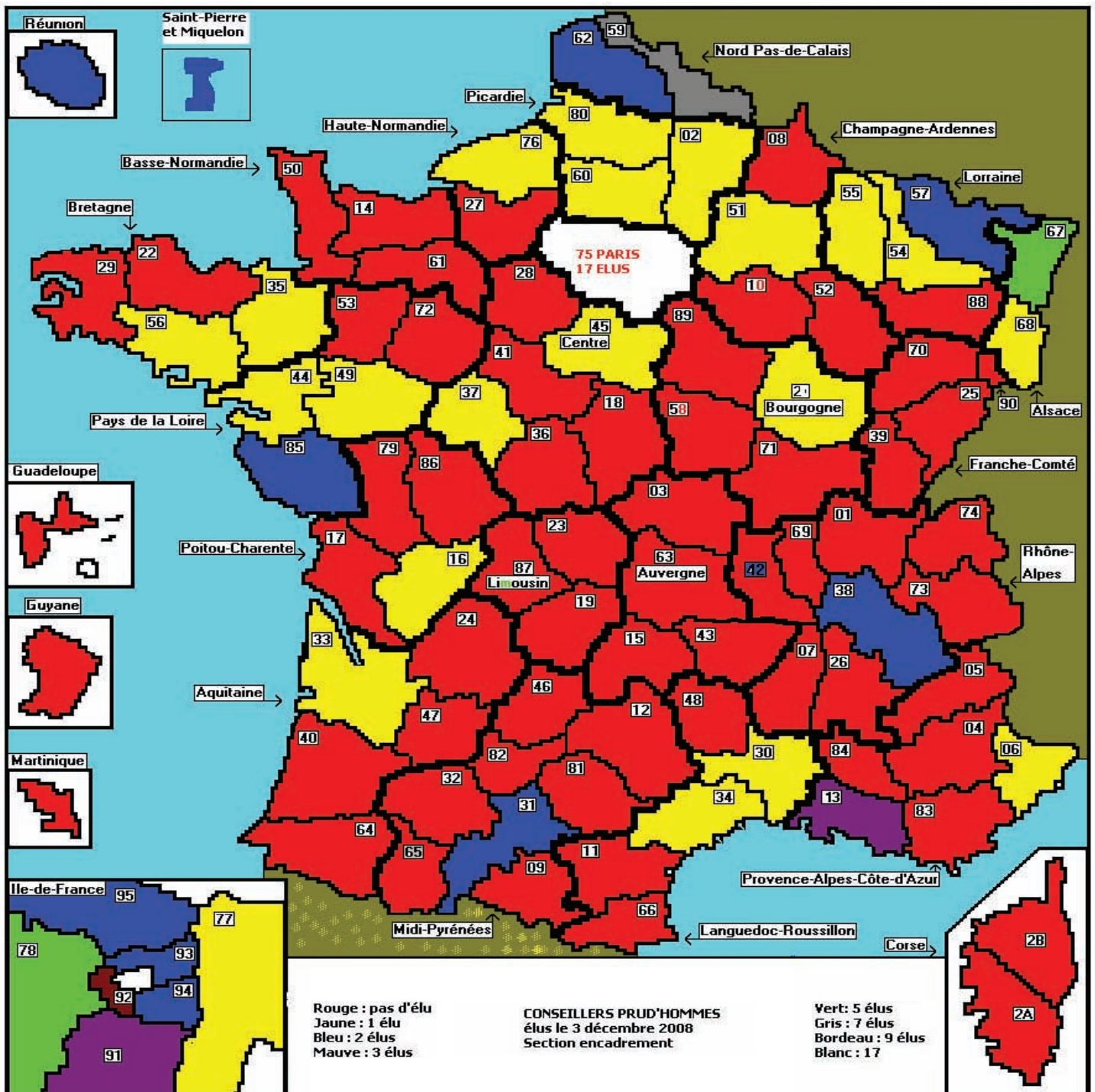
Elections prud'homales

10,43% c'est le score obtenu aux élections prud'homales collaboration de l'Union des cadres et des et départementales du mouvement, renforce



section encadrement

par l'UGICA-CFTC. Ce résultat, atteint grâce à une étroite structures professionnelles, régionales les résultats aux nationaux de la CFTC.



Perte de pouvoir d'achat pour la moitié des cadres en 2007

Selon une enquête de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), publiée le 22 octobre, parmi les cadres restés dans la même entreprise au cours de l'année 2007, 46% déclarent une augmentation de leur rémunération annuelle totale. En conséquence, plus de la moitié des cadres a, de fait, perdu du pouvoir d'achat en 2007.

Le salaire médian des cadres s'établit ainsi, en 2007, à 45 000 euros, pour un salaire moyen de 51 000 euros. Une très grosse majorité (80%) des augmentations déclarées proviennent d'augmentations individuelles, avec pour plus de la moitié des cadres une évolution supérieure à 4%. Les augmentations collectives ont été de 40% avec une évolution médiane de seulement 2%. Enfin, un quart des cadres concernés a bénéficié d'augmentations individuelles et collectives. Les entreprises privées ont embauché 208 200 cadres en externe en 2007. 60% des recrutés sont passés directe-

ment d'une entreprise à une autre, dont 64% avec une augmentation à la clef, par rapport à leur ancien poste. En conséquence, 40% des recrutés sont passés par une période de chômage avant d'être recrutés.

Le salaire médian à l'embauche est de 33 000 euros, mais avec un écart très net entre jeunes diplômés (28 000 euros) et cadres ayant plus de dix années d'expérience (40 000 euros). Enfin, au niveau de la satisfaction des cadres, seul 4% d'entre eux jugent leur rémunération très satisfaisante, 49% la jugent satisfaisante, 37% peu satisfaisante et 10% pas satisfaisante du tout.

L'UGICA s'inquiète nécessairement de la conjoncture actuelle de crise, qui devrait, selon toute vraisemblance, engendrer une plus importante perte de pouvoir d'achat des cadres en 2008. De plus, cette étude de l'APEC doit être mise en parallèle avec l'enquête du magazine Capital de novembre, qui révèle que les 50 patrons français les mieux payés en 2007, ont vu leur rémunération augmenter de 20% au titre de cette même année... Vous avez dit équité... ? !

Cadre au forfait-jours : Calcul de la retenue sur salaire en cas de grève de courte durée

Un cadre, et désormais un salarié depuis la réforme du temps de travail par la loi du 20 août 2008, peut être doté d'un forfait-jours annuel. Son temps de travail n'est ainsi plus décompté en heures mais en journées, ou demi-journées de travail. Comment l'employeur peut-il, dans ces conditions, calculer la retenue sur salaire lorsqu'une absence pour fait de grève est d'une durée inférieure à la journée ou à la demi-journée, toute référence horaire étant supprimée ?

C'est à cette question que la Chambre sociale de la Cour de cassation devait répondre dans un arrêt du 13 novembre 2008, qui de son propre aveu « *soulève des difficultés* ». Car la perte de salaire consécutive à l'exercice du droit de grève doit respecter différents principes : non-discrimination notamment en matière de rémunération, propor-

tionnalité de l'abattement par rapport à la durée de l'arrêt de travail et similitude de la retenue pour fait de grève par rapport à tout autre motif d'absence.

Dans cette affaire, la société GIAT Industries envisageait de cumuler les absences successives jusqu'à ce qu'elles représentent l'équivalent d'une demi-journée de travail,

décomptée par référence à l'horaire collectif de l'entreprise (soit 3,9 heures).

La Cour d'appel de Versailles condamne cette pratique en estimant que la réintroduction d'une référence horaire, par essence inapplicable aux cadres au forfait-jours, créait une « *inégalité de traitement au détriment de cette catégorie de person-* ►

Clause de Non-Concurrence : paiement dû même en retraite

Depuis différents arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 10 juillet 2002, une clause de non-concurrence n'est valide que si elle est assortie d'une contrepartie pécuniaire. Et la Haute juridiction vient récemment de rappeler que, dès lors que le salarié respecte l'interdiction posée par la clause, l'employeur doit verser cette indemnité, quelles que soient les circonstances de la rupture et indépendamment de la possibilité ou de l'impossibilité pour le salarié de reprendre une activité concurrentielle (arrêt du 24 septembre 2008).

Il s'agissait en l'espèce d'un VRP ayant décidé de partir en retraite et qui réclamait la contrepartie pécuniaire de sa clause de non-concurrence. Sa demande est rejetée par la Cour d'appel au motif qu'il lui était désormais interdit d'exercer une activité professionnelle rémunérée (un projet de réforme devrait prochainement permettre un cumul emploi/retraite sans restriction). La Cour de cassation censure naturellement cette décision rappelant que le versement de l'indemnité « *qui est lié à la cessation d'activité du salarié, au respect de la clause de non-concurrence et à l'absence de renonciation de l'employeur, ne peut être affecté par les circonstances de la rupture du contrat de travail et la possibilité pour le salarié de reprendre ou non une activité concurrentielle* ».

Il ne s'agit là que d'une confirmation de jurisprudence, mais soulevant toujours de nombreux contentieux : l'employeur doit verser l'indemnité, sauf à libérer le salarié de son obligation, quel que soit le motif de la rupture (départ en retraite, cessation volontaire d'activité de l'employeur ou même encore liquidation judiciaire de l'entreprise...).

Une seule exception à ce principe, relativement compréhensible, la contrepartie pécuniaire n'est pas due en cas de décès du salarié (Chambre sociale de la Cour de cassation, le 29 octobre 2008).

L'UGICA reçoit de nombreux appels de la part de ses adhérents, confrontés à des difficultés dans l'exécution de différentes clauses figurant dans leur contrat de travail : Clause de non-concurrence, clause de mobilité ou encore délégation de pouvoir. Pourtant, l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 renvoyait le soin, à une négociation interprofessionnelle, de préciser les conditions de mise en œuvre de ces différentes clauses, particulièrement pour l'encadrement. L'ouverture de ces négociations apparaît aujourd'hui comme une nécessité incontournable, afin d'éviter la multiplication des contentieux sur ces problématiques.

► *nel* ». L'arrêt est cassé par la Haute juridiction. Celle-ci estime en effet, que la retenue sur salaire d'un cadre au forfait-jours « *doit tenir compte de la durée de l'absence et être calculée en déterminant, à partir du salaire*

mensuel ou annuel des intéressés, un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base :

- soit la durée légale du travail si la

durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, - soit, si elle lui est supérieure, la durée du travail applicable à ces cadres. »

L'UGICA estime que le forfait-jours, se détachant de toute référence à un décompte horaire du temps de travail, n'est pas sans poser de nombreuses difficultés pratiques. Cet arrêt du 13 novembre 2008, concernant la retenue salariale pour fait de grève en est un bon exemple, mais d'autres problèmes demeurent comme pour le calcul des indemnités journalières maladie ou Assedic. Les textes de loi sont restés muets sur l'ensemble de ces questions créant de fait une insécurité juridique et des situations inéquitables.

Priorité d'emploi : pour temps partiel et CDD

Dans cette affaire, une cadre psychologue clinicienne, était embauchée en CDI à mi-temps. Le poste de l'une de ses collègues, correspondant à sa catégorie professionnelle, devient disponible suite à un arrêt maladie. L'entreprise décide donc de pourvoir à son remplacement, et propose ce poste en temps partiel (3/4 de temps) et en CDD.

La cadre psychologue postule à cet emploi, mais sa candidature n'est pas retenue. Elle décide alors de saisir la justice et demande des dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'emploi, accordée par la loi aux salariés à temps partiel.

En effet, selon l'article L 3123-8 du code du travail « *les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet (...) dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent* ».

Ce dossier présentait donc deux originalités : D'une part, l'article de loi

évoque une priorité sur un emploi à temps complet, alors que la cadre en question postulait sur un emploi à temps partiel, mais offrant un volume horaire supérieur. D'autre part, ce poste impliquait le renoncement à un CDI, au moins temporairement, pour un CDD. La Haute juridiction, dans un arrêt du 24 septembre 2008, fait droit aux demandes de la salariée sur les deux points. Sur le premier, elle estime que l'article L 3123-8, combiné au droit communautaire (Directive CE du 15 décembre 1997, reprenant un accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997), attribuent une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet « *ou accroître son temps de travail* ». Sur le second, la

Cour de cassation constate que l'article L 3123-8 n'exclut pas la possibilité d'exercer la priorité sur un emploi à durée déterminée.

L'UGICA estime que cette décision laisse malheureusement subsister un problème de taille : Si l'employeur accède à la demande de sa salariée, quid de sa situation à la fin du CDD ? Retrouvera-t-elle automatiquement son CDI ou l'employeur pourra-t-il prendre acte de la fin de son contrat de travail à durée déterminée ?

REPLI DES RECRUTEMENTS DE CADRES EN EUROPE

Selon l'enquête annuelle de l'APEC menée en juin 2008, le recrutement de cadres dans huit pays européens (France, Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni) prévoyait jusqu'à 670 000 recrutements entre juillet 2008 et juin 2009, soit environ 4% d'augmentation par rapport à la même période il y a un an.

Ls'agissait là du scénario le plus optimiste, une fourchette basse de 600 000 recrutements était néanmoins envisagée, soit un recul de 7%. Cependant, lors de la présentation de ces chiffres fin novembre, le ralentissement économique provoqué par la crise financière force l'APEC à revoir ses prévisions en baisse. Il ne serait plus envisagé que de 450 000 à 480 000 recrutements de cadres en Europe.

« En période de crise financière, le dynamisme des investissements des entre-

prises est largement remis en question, ce qui laisse présager un ralentissement des recrutements de cadres occupant cette fonction », note l'APEC.

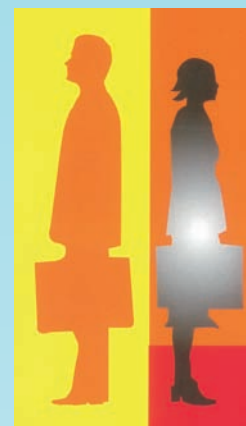
Plus généralement, il s'agit de la 20^{ème} édition de l'enquête annuelle de l'APEC sur le recrutement des cadres en Europe. Et il est intéressant de relever qu'entre 1989 et 2008, la population cadre dans les huit pays étudiés a crû de 50%, passant de six à près de dix millions, alors que dans le même temps, l'emploi salarié n'a lui progressé que

de 18%. En France, l'emploi cadre a augmenté de 24% en vingt ans.

Enfin, les mutations économiques dans chacun des pays entraînent de nouveaux besoins en encadrement et en compétences spécifiques.

L'UGICA s'inquiète nécessairement de l'impact du ralentissement économique induit par la crise et de ses effets sur le marché de l'emploi.

LOI « PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL » DU 25 JUIN 2008 : LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI ET AUTRES INNOVATIONS



La loi « portant modernisation du marché du travail » du 25 juin 2008, n'est autre que la transposition législative de certaines dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 (signé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT).

Sans entrer dans les détails techniques, l'application concrète de cet accord est subordonnée, pour certaines dispositions, à une transposition législative, pour d'autres à une transposition réglementaire, tandis que certains points sont renvoyés à des négociations ultérieures entre partenaires sociaux. De plus, l'ANI du 11 janvier 2008 a été étendu par Arrêté du 23 juillet 2008 (Journal officiel du 25 juillet 2008), afin de le rendre obligatoire pour tous les employeurs et les salariés entrant dans son champ d'application.

Dans le cadre de ce dossier, l'UGICA-CFTC, après avoir étudié la rupture conventionnelle du contrat de travail et la fin du CNE dans son précédent numéro, s'est particulièrement intéressée à un nouveau contrat de travail réservé exclusivement aux ingénieurs et cadres : le Contrat à Durée Déterminée à Objet Défini. Il s'agit en fait d'une ancienne volonté patronale, que le MEDEF avait voulu imposer en 2004. Or devant l'hostilité syndicale, ce projet était resté lettre morte, pour réapparaître aujourd'hui sous une nouvelle dénomination...

L'ANI du 11 janvier 2008 contient également d'autres innovations importantes, retranscrites pour certaines dans la loi du 25 juin 2008 : Nouvelle période d'essai, réhabilitation du Reçu Pour Solde de Tout Compte, nouvelle indemnité de licenciement, contractualisation de différents droits... : Celles-ci vont avoir un impact pratique relativement important au quotidien.

I - LE CDD A OBJET DEFINI

• *Objet de la négociation entre partenaires sociaux*

Estimant que certaines entreprises pouvaient avoir un besoin de salariés qualifiés, pour la réalisation d'un projet, mais que le droit du travail ne donnait pas de réponse adaptée à cette situation, le Patronat voulait donc créer un nouveau contrat de travail pour répondre à ce besoin.

Les organisations patronales estimaient qu'elles ne pouvaient recruter en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), le besoin n'étant que temporaire, mais qu'elles ne pouvaient pas non plus recruter en Contrat à Durée Déterminée (CDD), les durées maximales ainsi que les cas de recours restrictivement encadrés étant, là encore, un obstacle au recrutement...

Ainsi, les premières propositions patronales excipaient la création d'un CDI, tout en invoquant une durée du recours nécessairement limitée... et le mécanisme présenté reprenait, pour la plupart des dispositions, les règles encadrant les CDD. C'est pourquoi les organisations syndicales ont très vite demandé au Patronat de cesser cette « malhonnêteté intellectuelle », et de présenter clairement leurs attentes : la création d'un nouveau CDD.

Là encore, l'UGICA relève un nouveau paradoxe : Alors que les négociations entre partenaires sociaux avaient pour objectif, en principe, de simplifier les règles de droit existantes, le patronat était demandeur de la création d'un nouveau contrat dérogoratoire du droit commun, et même plus, d'un contrat dérogoratoire aux contrats dérogoratoires que sont les CDD !

Si un tel projet devait voir le jour, les organisations syndicales ont alors exigé que l'ensemble des règles restrictives sur le CDD soit reprises et éventuellement adaptées à ce nouvel objectif : Un besoin de recrutement de personnel qualifié, à durée limitée mais dont le terme est difficilement prévisible.

• *Dispositif retenu dans l'ANI du 11 janvier 2008*

Les partenaires sociaux ont donc dégagé les règles principales de ce nouveau contrat :

– CDD à terme incertain, d'une durée minimum

de 18 mois et maximum de 36 mois (en précisant la durée approximative du projet),

- Contrat réservé aux cadres et ingénieurs,
- Nécessité d'un accord collectif préalable,
- Possibilité d'une rupture anticipée, à la « date anniversaire » du contrat et pour un motif réel et sérieux,
- Indemnité de fin de contrat de 10% de la rémunération totale brute,
- Caractère expérimental du dispositif.

Différentes interrogations et difficultés n'ayant pas été réglées par les partenaires sociaux, le gouvernement, lors de la préparation du projet de loi, et les parlementaires se sont donc attachés à les préciser.

CDD A OBJET DÉFINI

Synthèse du contrat

- CDD à terme incertain d'une durée minimale de **18 mois** et maximale de **36 mois**,
- Contrat conclu pour la réalisation d'un objet défini, **non renouvelable**,
- Contrat réservé aux **Cadres et Ingénieurs**, au sens des conventions collectives,
- Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un **accord de branche étendu** ou d'un **accord d'entreprise** (comportant différentes mentions obligatoires : nécessités économiques de son recours, conditions de priorité d'accès aux CDI...),
- **Contrat écrit soumis aux dispositions relatives aux CDD, sous réserve d'adaptation à ses spécificités** : Durée approximative du projet, description du projet, événement mettant fin à la relation, délai de prévenance de l'arrivée du terme...
- **Fin normale** du contrat : réalisation de l'objet : **indemnité** égale à **10%** de la rémunération totale brute et ouverture du droit à l'assurance chômage (conditions de droit commun),
- **Information du terme** du délai (ou de la poursuite en CDI), avec un délai de prévenance d'au moins 2 mois,
- **Fin anticipée du contrat** : Rupture possible par l'une ou l'autre des parties à 18 mois puis à la **date anniversaire** (c'est-à-dire à **24 mois**) pour un **motif Réel et Sérieux** : Si tel est le cas, droit à l'indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute, seulement dans l'hypothèse d'une initiative de la rupture par l'employeur,
- **Caractère expérimental** du contrat limité à **5 ans** : A cette date, le gouvernement présentera au parlement un rapport pour une éventuelle insertion dans le code du travail (non codifié actuellement).

• *Projet de loi gouvernemental*

Le gouvernement avait tout d'abord précisé, dans la première version du projet, que la **période d'essai** pour ce nouveau contrat devait être la même que celle prévue dans l'accord collectif pour un salarié en CDI de même qualification.

Cependant, cette précision n'a pas été reprise dans la version finale du projet, ni au cours des débats parlementaires. **Doit-on ainsi en conclure que la période d'essai est proscrite** pour les CDD à objet défini, ou que l'accord de branche ou d'entreprise est libre de la fixer ? La réforme de la période d'essai contenu dans la loi du 25 juin 2008 (voir II) ne nous éclaire pas plus, puisqu'elle ne s'appliquera qu'au CDI.

S'agissant du caractère expérimental de ce contrat, les partenaires sociaux avaient simplement précisé qu'un comité de suivi se réunira tous les 6 mois. Le gouvernement est allé plus loin en indiquant que cette **expérimentation se limitera à 5 ans** et qu'à l'issue de ce délai, le **gouvernement présentera au parlement un rapport** sur les conditions d'application de celui-ci et son éventuelle pérennisation. Précisons en effet que le CDD à objet défini **ne figure pas dans le code du travail**, du fait de son caractère expérimental.

Enfin, la notion d'« **ingénieurs et cadres** » à laquelle ce contrat est destiné a dû être précisée. En effet, il n'existe pas de définition légale de ces deux statuts. Afin d'éviter tout contentieux sur ce point, le gouvernement a donc précisé que ces deux notions devaient s'entendre « **au sens des conventions collectives** ».

• *Discussions parlementaires*

Si les débats parlementaires ont apporté différentes précisions supplémentaires, nous constaterons que toutes les questions ne sont pas réglées dans le texte voté le 25 juin 2008.

Tout d'abord, une question fondamentale a heureusement été réglée : ce contrat peut être rompu de façon anticipée, à la « **date anniversaire** » du contrat et pour un motif réel et sérieux.

Nous savions que ce contrat était conclu pour une durée allant de 18 à 36 mois. La « date anniversaire » correspondait-elle alors à l'hypothèse unique d'une rupture à 24 mois ou d'une rupture **possible à 12 mois et à 24 mois** ?

Les deux interprétations étaient tenables : uniquement au 24^{ème} mois car le contrat doit durer au moins



18 mois, à 12 et 24 mois puisqu'il s'agit d'une rupture anticipée donc dérogatoire à ce qui était convenu à l'origine...

Les Sénateurs, afin d'éviter le contentieux « en germe » autour de cette notion, ont donc modifié le texte en retenant la formulation suivante : « *Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion* ». Autrement dit, la seule hypothèse d'une rupture anticipée à **24 mois** a été retenue.

Les députés ont également apporté une précision relativement importante sur cette **rupture anticipée pour un motif réel et sérieux** : celle-ci ouvre droit à une **indemnité égale à 10%** de la rémunération brute totale du salarié. Mais à la lecture de cette

disposition, le salarié aurait également dû verser cette somme à l'employeur... ! Pour éviter cette fâcheuse conséquence, les députés ont précisé que cette disposition ne s'appliquait que « *lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur* ».

Même s'il existait moins de doute à ce sujet, les députés ont préféré préciser que ce contrat est **soumis à l'ensemble des dispositions relatives aux CDD de droit commun** (écrit, clauses obligatoires...), sous réserve d'adaptations à ses spécificités (public visé, cas de ruptures anticipées...).

• Avis de l'UGICA

1) Le retour du Contrat de Mission !

En 2004, le MEDEF, par l'intermédiaire de la commission de Virville, avait voulu imposer un nouveau contrat de travail : le Contrat de Mission.

Le rapport remis par la Commission à François Fillon, alors ministre des Affaires Sociales préconisait ainsi la « *création d'un contrat ouvert à des cadres ou à des personnels qualifiés pour participer à la mise en œuvre d'un projet* ».

Mais devant l'hostilité syndicale, ce projet était resté dans les cartons... pour réapparaître aujourd'hui sous une nouvelle dénomination ! La persévérance paie parfois... ! Sans entrer dans les détails, ce nouveau contrat est relativement proche d'un contrat applicable uniquement dans le secteur du BTP : le Contrat de Chantier. Mais à la différence de ce dernier, ce nouveau CDD vise lui l'ensemble des secteurs d'activités professionnelles.

2) Une utilisation à hauts risques

Ce nouveau CDD est **soumis à des dispositions spécifiques** qui devront apparaître expressément dans le contrat de travail signé par le cadre : mention « CDD à objet défini », clause descriptive du projet et durée prévisible, événement mettant fin à la relation, possibilité d'une rupture à la date d'anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux... A cela **s'ajoutent**, sous réserve d'absence de contradiction, **toutes les mentions obligatoires encadrant les CDD** : désignation précise du poste de travail, montant de la rémunération et de ses différentes composantes...

Et rappelons que dans le cadre d'un CDD de droit commun, le défaut d'écrit ou l'omission de mentions obligatoires, fait encourir la **requalification de la relation en CDI**.

Les employeurs ont donc tout intérêt à s'assurer du respect de l'ensemble de ces règles légales.

• Dispositif retenu

Dans un souci de simplification, l'UGICA vous propose une synthèse de ce nouveau contrat, qui ne figurera pas dans le code du travail, au moins dans un premier temps, étant donné son caractère expérimental (voir encadré page 10).

Si ce contrat est applicable depuis la publication de la loi, le 26 juin 2008, celui-ci ne peut être mis en place immédiatement : **il nécessite la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise**. Laissons le temps aux partenaires sociaux de s'emparer du sujet.

3) La réalisation d'un projet

Le caractère excessivement **flou** de cette notion risque de poser d'importantes difficultés pratiques. Même si l'employeur le définit avec précision, les nécessités de la vie économique conduisent parfois à devoir modifier le projet d'origine.

Quid, lors de l'exécution du contrat, en cas d'**amoindrissement** ou au contraire d'**extension** du projet mentionné dans le contrat ? Il se peut également que l'évolution du projet fasse que le cadre recruté sous ce nouveau CDD ne possède plus les compétences requises. Or nous avons vu que ce contrat doit durer 18 mois au minimum. En conséquence, l'employeur devra lui verser son salaire au moins pendant 18 mois, même si le cadre ne peut plus apporter son expertise au projet ?

Le patronat, en faisant le maximum pour imposer ce nouveau contrat, a-t-il réellement pris en compte ces difficultés, qui ne manqueront pas d'alimenter les juridictions du travail ?

4) La rupture avant le terme prévu pour motif réel et sérieux à 18 ou 24 mois

Cette nouvelle notion, inconnue jusqu'ici dans le droit positif, ne manque pas de susciter de **nombreuses interrogations** :

a) Le « motif réel et sérieux »

Cette notion n'est pas sans rappeler la notion de « cause réelle et sérieuse » exigée pour tout licenciement. Il s'agit donc d'une curiosité juridique où des règles applicables aux CDI s'appliqueraient à un CDD ?

Mais surtout, les magistrats raisonneront-ils par **analogie** avec l'ensemble de la construction prétorienne relative à la **cause réelle et sérieuse de licenciement** ?

Cette notion apparaît de plus être un « **nid à contentieux** ». En effet, nul doute qu'un cadre dont le contrat sera rompu avant terme (cf. à 18 ou 24 mois) pour un motif réel et sérieux sera tenté par une action prud'homale, en raison des enjeux financiers d'une telle action.

Rappelons en effet que selon la jurisprudence en vigueur sur les CDD, une rupture avant terme non justifiée, expose l'employeur à verser des **dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'ils auraient perçu jusqu'au terme du contrat** : l'hypothèse « haute » (CDD prévu pour 36 mois et rompu à 18 mois) expose donc l'employeur à verser au moins 18 mois de salaire à titre de dommages et intérêts...

b) Indemnité de rupture et poursuites des relations en CDI

La disposition légale prévoit une **indemnisation égale à 10%** de la rémunération totale brute dans deux hypothèses :

– *En cas de rupture du contrat par l'employeur à la date anniversaire de la conclusion du contrat,*

A la lecture de cette disposition, une interrogation s'impose. Alors que la rupture anticipée pour motif réel et sérieux est possible à 18 mois et à 24 mois, une lecture littérale de la disposition ci-dessus nous invite à écarter l'indemnité de 10% si la rupture intervient à 18 mois... En effet, celle-ci n'est explicitement prévue que pour une rupture à la date d'anniversaire, soit à 24 mois.

Dans quel sens la Cour de cassation statuera-t-elle ? Si la logique l'emporte, l'indemnité sera **également due à 18 mois**. Mais une lecture *stricto sensu* juridique nous conduit à ne la retenir que pour 24 mois.

Il apparaît pourtant évident que les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 avaient pour commune intention d'indemniser le cadre dans les deux hypothèses. **La loi est donc manifestement lacunaire** sur ce point.

De plus, alors que le texte de l'ANI **avait prévu la non-soumission de cette indemnité aux prélèvements fiscaux et sociaux**, la loi reste **muette** sur ce point. En conséquence, dans le silence du texte légal, cette indemnité sera **assujettie** à cotisations et contributions, ce que vient de préciser une circulaire de l'Acos (16 octobre 2008).

– *A l'issue du contrat, lorsque les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un CDI.*

Là encore, en adoptant une lecture stricte de cette disposition, un cadre qui se verrait proposer un poste de gardiennage rémunéré la moitié de ce qu'il percevait au titre de l'exécution de son CDD à objet

défini, et qui, en toute logique, refuserait, se verrait donc privé de l'indemnité de 10% ?

En effet, le texte n'apporte aucune condition minimum sur la proposition de CDI. Pourquoi le législateur n'a-t-il pas jugé bon de reprendre la disposition relative aux CDD de droit commun et qui prévoit pour sa part que l'indemnité de précarité n'est pas due « *lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assortie d'une rémunération au moins équivalente* » (article L 1243-10 du code du travail).

Pour quelle(s) raison(s) ces deux « gardes fou » existants pour l'ensemble des CDD, proposition d'un emploi au moins similaire et rémunération équivalente n'ont pas été repris pour le CDD à objet défini ? Là encore, l'UGICA craint qu'un contentieux naisse sur cette question. Espérons que les magistrats sauront adopter un raisonnement par analogie au CDD de droit commun sur cette disposition.

- l'indemnisation chômage

L'ANI prévoyait expressément le bénéfice des « *allocations du nouveau dispositif d'assurance chômage* », dans les conditions de droit commun. Le texte de loi était resté silencieux sur ce point...

Et c'est la CFTC qui, au cours des négociations UNEDIC de décembre 2008, a fait insérer ce point, totalement éludé par l'ensemble des autres négociateurs. Sans cette intervention, les cadres victimes d'une rupture de leur CDD à objet défini se seraient retrouvés sans droit aux allocations chômage...

– En conclusion,

L'UGICA est plus que réservée sur ce nouveau contrat. Nous avons vu que les incertitudes juridiques sont nombreuses sur le texte légal : seront-elles un motif suffisant pour que les employeurs les mieux conseillés évitent d'y recourir ?

De plus, nonobstant la crise économique actuelle, les employeurs désireux de se doter de cadres compétents s'orienteront sans doute sur un CDI, plutôt qu'un CDD, fût-il nouveau, s'ils veulent que ceux-ci les rejoignent. Enfin, une fois n'est pas coutume (!), l'UGICA conseille fortement aux employeurs de ne pas recourir à ce nouveau contrat. Contrairement aux idées reçues, la gestion d'un CDI est finalement beaucoup plus souple qu'un CDD.

Si une entreprise désire recruter un cadre pour un objet précis, mais dont elle ignore la durée, alors la survenance de la réalisation de l'objet fonde un

licenciement pour cause économique.

Et le licenciement économique, hors plan social n'est pas réellement plus lourd, d'un point de vue formel, qu'un licenciement pour une autre cause. Au niveau des indemnités, celles-ci ne sont même plus bonifiées depuis le vote de la

loi : Elles sont (hors accord plus favorable) de 1/5 de mois de salaire par années d'ancienneté.

LUGICA estime donc qu'il est beaucoup moins risqué pour un employeur de recourir à un CDI, plutôt qu'à ce nouveau contrat, évitant du même coup une précarisation inutile du salarié.

II- AUTRES INNOVATIONS ISSUES DE L'ANI

L'ANI du 11 janvier 2008, et sa transcription législative partielle du 25 juin 2008, ont également innové sur différents droits du salarié ayant un impact pratique quotidien. Ces nouveautés n'ont pas eu de retentissement médiatique à la hauteur des bouleversements induits par la réforme. Les professionnels du droit, les titulaires de mandats CFTC ainsi que l'ensemble des salariés devront pourtant s'en saisir.

A) La nouvelle période d'essai

De façon surprenante, **aucune disposition du code du travail ne réglementait jusqu'ici** la période d'essai, à l'exception de certaines catégories de salariés (VRP par exemple) ou pour certains types de contrats (CDD par exemple). Très souvent, les modalités de celle-ci étaient prévues par la convention collective ou par le contrat de travail. **Désormais, la période d'essai pour les CDI se trouve régie par le code du travail et devient donc interprofessionnelle.**

L'article L 1221-20 du code du travail (amendement parlementaire) vient tout d'abord rappeler qu'une période d'essai doit permettre :

- à l'employeur : d'évaluer les compétences du salarié,
- au salarié : d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Cette précision peut paraître anodine mais elle revêt en réalité une importance capitale : des difficultés économiques par exemple, ne peuvent constituer un motif de rupture de la période d'essai. Ainsi une **rupture de la période d'essai sur des motifs étrangers à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié est automatiquement jugée abusive** (voir par exemple un arrêt du 10 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation jugeant abusive une rupture fondée sur le refus du salarié de diminuer sa rémunération contractuelle).

Or, au début des négociations, la partie patronale justifiait son souhait de voir s'allonger la période

d'essai, comme contrepartie nécessaire face aux incertitudes économiques du marché.

• **Forme** : Ayant un caractère facultatif et ne pouvant donc se présumer, la période d'essai, ainsi que la possibilité de la renouveler, doivent être **expressément** stipulées dans la **lettre d'engagement** ou le **contrat de travail**.

Autrement dit, si la période d'essai est fixée par la convention collective, la disposition devra impérativement être reprise dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

• **Durée** : La durée maximale de la période d'essai du CDI est fixée à :

- **2 mois** pour les ouvriers et employés,
- **3 mois** pour les agents de maîtrise et techniciens,
- **4 mois** pour les cadres (durant les négociations de l'ANI, le Medef a longtemps exigé une période d'essai, hors renouvellement, de 6 mois pour les cadres).

Relevons également qu'en cas d'**embauche** dans l'entreprise à l'**issue d'un stage** (à différentes conditions), la durée de celui-ci devra être **amputée de la période d'essai**, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié (sauf accord collectif plus favorable). Ainsi, un cadre embauché après un stage de 4 mois ne pourra être doté d'une période d'essai supérieure à 2 mois.

• **Renouvellement** : La période d'essai ne pourra être renouvelée **qu'une seule fois** et à une double condition ;

- qu'un **accord de branche** étendu le permette,
- que cela soit **expressément stipulé** dans la lettre d'engagement et le contrat de travail.

Ainsi, une période d'essai pour un cadre ne pourra dépasser 8 mois, renouvellement inclus.

• **Dérogations** : Les durées des périodes d'essai prévues par la loi nouvelle ont un caractère impératif.

Cependant, le législateur se devait également d'encadrer son articulation avec des accords collectifs antérieurs.

Accords de branche antérieurs à la loi du 25 juin 2008 :

- Accords fixant des durées **plus longues** : Ceux-ci resteront **applicables**.
- Accords fixant des durées **plus courtes** : Ceux-ci ne resteront en vigueur que jusqu'au **30 juin 2009**.

Malgré les protestations de la CFTC sur cette iniquité, le texte a été validé par les parlementaires. En pratique, cela n'empêche pas les représentants de notre syndicat de négocier des durées plus courtes que la loi, lors de négociations ultérieures (voir ci-dessous). Ainsi, par exemple, la CFTC a conclu un avenant à la « CCN de l'avocat salarié » le 12 septembre 2008, fixant à 3 mois la durée maximale de la période d'essai, renouvelable une fois.

Accords de branche postérieurs à la loi du 25 juin 2008 :

- Ils ne **pourront pas** prévoir des **durées supérieures** à celles fixées par la loi,
- *A contrario*, ils **pourront** prévoir des durées **plus courtes**.

• **Préavis de rupture** : Il s'agit là de l'**innovation majeure** de la réforme de la période d'essai, même si certaines conventions collectives le prévoyait : La partie y mettant fin devra respecter un délai de prévenance minimal, différente selon son auteur ;

Initiative employeur : L'employeur mettant fin à la période d'essai du CDI ou à la période d'essai d'au moins une semaine d'un CDD (amendement du sénat), devra respecter un délai de prévenance de :

- **24 heures** en deçà de **8 jours** de présence (amendement du sénat),
- **48 heures** entre **8 jours et 1 mois** de présence,
- **2 semaines** après **1 mois** de présence,
- **1 mois** après **3 mois** de présence,

Initiative salarié : Le salarié qui rompt sa période d'essai est tenu de respecter un délai de prévenance de **48 heures**, ramené, comme pour l'employeur, à **24 heures** en deçà de **8 jours** de présence.

Plusieurs questions restent malheureusement en suspens sur ce préavis en cas de rupture de la période d'essai. Ainsi, par exemple, l'employeur doit-il le respecter en cas de **faute grave** du salarié ? Ou quel est le **point de départ de ce délai** : est-ce

le jour ou l'employeur envoie la lettre de rupture (comme pour la lettre de licenciement) ou le jour ou le salarié la reçoit ?

B) LA RÉHABILITATION DE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Historiquement, le reçu pour solde de tout compte était doté d'un « **effet libératoire** » pour l'employeur : le salarié qui ne l'avait pas dénoncé dans les deux mois de sa signature, ne pouvait plus agir contre l'employeur...

Mais cet effet avait été largement **mis à mal par la jurisprudence** qui exigeait notamment un détail de l'ensemble des sommes et non une somme globale, afin que le salarié signe en réelle connaissance de cause, une co-signature du salarié, la mention manuscrite du salarié exempte de réserves... Si bien qu'en pratique, celui-ci était **quasiment vidé de tout effet**.

C'est pourquoi la **loi du 17 janvier 2002** décidait d'acter cette évolution jurisprudentielle, estimant que le reçu pour solde de tout compte n'avait que la « *valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent* ». Autrement dit, même signé, le salarié n'était plus privé de son droit d'agir.

Revirement total des signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, consacré par le législateur le 25 juin 2008 : le reçu pour solde de tout compte se voit **réhabilité**.

L'article L 1234-20 du code du travail nous indique que le reçu est **établi par l'employeur** et fait l'**inventaire des sommes** versées au salarié lors de la rupture du contrat. Désormais, il pourra être dénoncé non plus dans les 2 mois, mais dans les **6 mois de sa signature**. Au-delà de ce délai, il redevient libératoire pour l'employeur, pour les sommes qui y sont mentionnées.

La prudence s'impose donc pour les salariés : avant même de se demander si une action est envisageable, il faudra vérifier que le reçu a bien été dénoncé, et ce, dans le délai légal de 6 mois. Cette dénonciation devra se faire par **lettre recommandée**. Autre exigence formelle, le reçu devra être établi en double exemplaire, avec mention sur le reçu et un exemplaire remis au salarié.

Néanmoins, l'UGICA estime que la **jurisprudence antérieure à 2002 a toutes les chances de réapparaître**. En effet, cette privation du droit d'agir pour le salarié, alors même que ses demandes se

situent dans le délai de prescription, est particulièrement injuste (et applaudie par le MEDEF... !). Les magistrats seront donc tentés de réintroduire un certain formalisme jurisprudentiel afin de réellement doter le RPSTC de son effet libérateur.

Notons que le texte comporte déjà une restriction : l'effet libérateur ne joue que pour les sommes visées par le reçu.

L'UGICA donne également un conseil pratique au salarié : Avant la signature, indiquez « *Sous réserve de mes droits* ». Cette mention pourra être très utile en cas de dépassement du délai de 6 mois pour contester une somme, l'employeur pouvant difficilement arguer du « blanc seing » donné par le salarié au reçu.

C) LA NOUVELLE INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Deux innovations majeures ont été consacrées par les partenaires sociaux, validées par la loi nouvelle.

• **Ancienneté** : auparavant, l'indemnité légale de licenciement n'était ouverte qu'après deux années d'ancienneté. Désormais, celle-ci est ouverte au salarié justifiant d'un **an** d'ancienneté.

• **Quantum** : auparavant, une distinction était opérée en fonction du motif de congédiement.

En cas de motif personnel, l'indemnité était de 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, majorée de 1/15 à partir de la 11^{ème} année. Quant aux salariés victimes d'un licenciement économique ou devenus inaptes suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, cette indemnité était doublée (1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, majorée de 2/15 à partir de la 11^{ème} année).

La loi du 25 juin 2008 vient gommer toute distinction selon le motif de licenciement : l'indemnité légale devient unique à hauteur de 1/5 de mois de salaire par années d'ancienneté, majorée de 2/15 à partir de la 11^{ème} année.

L'UGICA regrette que les salariés accidentés du travail ou licenciés pour raison économique n'aient plus de bonification. De plus, ce montant d'indemnité reste tout de même peu élevé et en pratique, ce sont principalement les salariés des grosses entreprises qui bénéficient d'indemnités conventionnelles

beaucoup plus conséquentes que ce montant légal, même doublé.

D) MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE

Sauf accord collectif plus favorable, le salarié devait être doté d'une ancienneté de 3 années pour bénéficier du maintien de salaire (versement d'indemnités complémentaires aux Indemnités Journalières maladie de la Sécurité sociale) : 90% du salaire les 30 premiers jours et 66,66% les 30 jours suivants (augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté).

Désormais, ce maintien est ouvert après **1 année d'ancienneté**.

De plus, en cas de pathologie non professionnelle, ce maintien n'était versé qu'après une **carence** de 11 jours, ramené à **7 jours** par les partenaires sociaux.

Conclusion :

Au-delà de ces changements notables issus de l'ANI, différentes discussions doivent encore s'ouvrir en application de cet accord.

Plus particulièrement pour les cadres, l'article 10 de l'ANI renvoie le soin à une négociation collective interprofessionnelle de déterminer les conditions d'application et de mise en œuvre, « *de clauses spécifiques au personnel d'encadrement* » que sont :

- Les **clauses de non-concurrence**,
- Les **clauses de mobilité**,
- Les **délégations de pouvoir**.

Or cette négociation devait réaliser cet encadrement « *dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de l'ANI* » (le 26 juillet 2008), soit pour 26 janvier 2009. A ce jour, rien n'a pourtant été fait...

L'UGICA exige donc l'ouverture de cette négociation, et ce, dans les plus brefs délais. La situation d'insécurité juridique actuelle est préjudiciable tant pour les cadres, que pour les employeurs.

En effet, les règles existantes actuellement pour ces différentes clauses, sont le fruit de décisions jurisprudentielles et pas une semaine ne se passe sans que la Haute juridiction n'ai à statuer sur ces points. Cette situation ne permet pas aux cadres d'avoir une certitude sur leur droit, n'étant jamais à l'abri d'un revirement de jurisprudence.

Simon DENIS



« Entre le poste que me proposent les achats et rester au service commercial... Je suis partagé ! Tu ferais quoi, toi ? »

« Moi ? Si j'étais toi, j'irais voir l'Apec. »

La vie professionnelle est faite de choix : choisir entre plusieurs propositions, choisir de faire d'abord le point sur ses acquis, choisir la formation la plus adaptée, choisir dans quel métier se ré-orienter, choisir le bon moment pour changer d'emploi... L'Apec est là pour vous informer, vous conseiller, vous préparer. Pour vous aider à faire vos meilleurs choix.



LE MEILLEUR CHOIX AVANT D'EN FAIRE UN

Chiffres-clés France sur l'emploi

L'emploi salarié

Evolution annuelle

	Au 31.12.2007	Evolution 2006/2005
Effectif salarié Unédic	16 612 000	+ 2,0 %

Source : Unédic 06/08

L'emploi cadre

Evolution annuelle

	au 31.12.2006	Au 31.12.2007*	Evolution 2007/2006
Effectif cadre Agirc (article 4 et 4 bis)	3 205 252	3 269 357	+ 2,0 %

*effectif provisoire

Source : Agirc 07/08

L'emploi intérimaire

Emploi dans l'intérim en fin de mois

	Au 30.09.2008	Evolution Annuelle	Evolution Mensuelle
Emploi intérimaire	625 100	- 9,9 %	- 3,6 %
% de cadres et professions intermédiaires	8,7	- 9,6 %	-

Source : Unédic 11/08

Emploi dans l'intérim en équivalents-emploi à temps plein

	2 ^e trimestre 2008	Evolution Annuelle	Evolution trimestrielle
Ensemble des intérimaires	628 000	- 2,5 %	- 5,6 %
Cadres *	9 600	- 11,9 %	- 5,5 %
Dont : Industrie	3 900	- 21,5 %	- 7,2 %
Construction	500	- 31,0 %	- 13,3 %
Tertiaire	5 000	- 3,4 %	+ 2,6 %

Source : DARES, Etudes et statistiques 11/08

Contrat à durée déterminée

Part trimestrielle

(En %)

	3 ^e trimestre 2007	4 ^e trimestre 2007	1 ^{er} trimestre 2008	2 ^e trimestre 2008
Salariés en CDD	6,8	6,9	6,7	7,4

Source : DARES, Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre 09/08

Chômage

Demandeurs d'emploi

DEFM catégorie 1 (stock)

	Au 30.09.2008	Evolution 2008/2007	Evolution 2007/2006
Ensemble	1 992 471	+ 0,8 %	- 9,0 %
Cadres	145 759	- 6,4 %	- 13,8 %
% de cadres	7,3		

Source : Anpe / Ministère des affaires sociales 11/08

Chômeurs indemnisés

(stock)

	Au 30.09.2008	Evolution 2008/2007	Evolution 2007/2006
Ensemble	1 829 287	- 4,8 %	- 10,5 %
Cadres	111 362	- 7,5 %	- 17,9 %
% de cadres	6,1		

Source : Unédic 11/08

Offres d'emploi cadre

	Octobre 2008	12 derniers mois	Evolution 12 mois
Postes Apec	26 883	304 052	+ 39 %

Source : Apec 11/08

Recrutements cadres et promotions internes du secteur privé

	Réalisés 2007	%	Prévisions 2008
Débutants	47 900	23	De 43 000 à 49 000
Jeunes cadres	62 400	30	De 62 000 à 69 000
Cadres confirmés	97 900	47	De 93 000 à 103 000
Ensemble des recrutements	208 200	100	De 200 000 à 219 000
Promotions internes	50 700	-	De 53 500 à 56 500

Source : Panel Entreprise Apec 2008

Données sociales

Plafond mensuel 2008 de la sécurité sociale

2 859 Euros

Source : J.O. 12/08

SMIC mensuel 2007 (pour 151,67h de travail - 35h hebdo)

1 308,88 Euros

Source : J.O. 29/04/08



Cadres : définitions

Il n'y a pas de définition légale du cadre. Plusieurs sources ont leurs propres définitions.

Les cadres au sens de l'AGIRC

L'Agirc recense les cotisants cadres en activité en deux catégories :

- **Art. 4** : Les ingénieurs et les cadres

Les personnes qui exercent des fonctions de direction et les médecins lorsqu'ils sont assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale, les VRP ayant qualification de cadres,...

- **Art. 4 bis** : Les « assimilés cadres »

Dans le cas de classifications agréées par l'Agirc, conventions ou accords conclu sur le plan national ou régional, des employés, techniciens ou agents de maîtrise sont comptabilisés dans la population cadre.

Le cas des « article 36 » : Par voie d'extension, certains salariés (chef d'atelier, contremaître et assimilé, collaborateur de coefficient hiérarchique au moins égal à 200), peuvent être affiliés à l'Agirc. A la différence des personnes recensées à l'article 4bis, la population de l'Article 36 n'entre pas dans l'estimation de la population cadre.

Les cadres au sens de l'Unédic

Ce sont les allocataires Unédic qui cotisaient à l'Agirc pour le dernier emploi. Ils sont identifiés pour leur permettre de bénéficier de points Agirc gratuits durant la période d'indemnisation du chômage.

Remarque : L'Unédic devenu Pôle emploi, cette définition ne devrait pas changer

Les cadres au sens de INSEE

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) a été élaborée par l'Insee pour classer les individus en fonction de leurs statuts ou de leurs activités sociales et professionnelles. L'appartenance à l'une de ces catégories est déclarative.

Les cadres d'entreprise sont identifiés sous la rubrique 3 de cette nomenclature PCS, ce qui constitue une approche socio-professionnelle restrictive. En effet, si les deux sous-catégories 37 et 38 regroupent l'essentiel des cadres du secteur privé, en sont exclus par exemple, les professionnels de l'information, les enseignants et les médecins, même s'ils sont salariés du secteur privé.

Catégorie 3 : Cadres et professions intellectuelles supérieures

Catégorie 37 : Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise

Catégorie 38 : Ingénieurs, cadres techniques d'entreprise

« LES CHRÉTIENS D'ORIENT VONT-ILS DISPARAÎTRE ? »

par Annie Laurent

Annie Laurent
Les chrétiens
d'Orient vont-ils
disparaître ?

Entre souffrance et espérance

Préface de M^r Jean-Benjamin Steiman archevêque de Bagdad



Les Chrétiens d'Orient vont-ils disparaître ? C'est le titre d'un livre qui vient de paraître et qu'il faut absolument lire. C'est aussi une question à laquelle on n'ose pas répondre.

Les Chrétiens fuient le Proche-Orient parce que leur avenir est incertain ou parce qu'ils sont persécutés. A cela deux raisons majeures, rarement admises : la montée du fondamentalisme islamique et la non résolution du conflit israélo-palestinien. L'Etat

d'Israël, à cause de sa nature confessionnelle contribue à une re-confessionnalisation des sociétés orientales qui suscite la croissance du fondamentalisme avec son cortège de fausses tolérances : les chrétiens rede-

viennent des citoyens de seconde zone. On connaît les limites d'une politique de défense des minorités.

Les Chrétiens orientaux, eux-mêmes, ont tendance à se complaire dans ce statut de minorité qui les porte à cultiver leurs particularismes. Affaiblies par l'émigration, leurs Eglises sont vivantes et dynamiques. L'union entre elles est difficile. Elle serait pourtant utile pour promouvoir la paix et pour proposer une culture de la citoyenneté et de la maturité politique permettant la création d'Etats modernes dégagés du tribalisme, du fondamentalisme et de la violence qui les accompagne.

ROGER POL COTTEREAU

Vous pouvez commander un exemplaire dédié en vous adressant à la librairie : La Colombarie. 7 rue de Condé 75006 Paris. Tél. : 01 43 26 36 47.

Editions Salvator. 218 pages - 20 €

CADRES-CFTC

N° 115 – Quatrième Trimestre 2008

Revue d'informations syndicales
de l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

UGICA

13, rue des Ecluses Saint-Martin
75483 Paris Cedex 10
Tél. : 01 44 52 49 82 – fax : 01 44 52 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication : Isabelle Sancerni

Ont participé à la réalisation de ce numéro :
H. Boussas, M. Dubreuil, S. Denis,
I. Sancerni, D. Saulnier., R.P. Cottereau

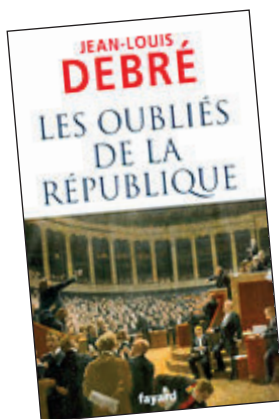
Crédit photos : I. Sancerni, D. Saulnier

Impression : MIP (Multi Incoorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : m.i.p@wanadoo.fr

Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1007 S 06214

LES OUBLIÉS DE LA RÉPUBLIQUE

par Jean-Louis Debré



« En se promenant dans notre histoire on retrouve la trace de personnalités aujourd'hui oubliées. Et pourtant elles ont contribué à façonner l'âme de notre pays. Hommes et femmes de conviction, divers dans leurs engagements politiques, ils étaient tous animés d'une foi en la République. Ils apparaissaient comme les promoteurs de la liberté, les artisans de la fraternité par la recherche de l'égalité. Ils avaient tous conscience qu'il n'y avait d'avenir pour notre République que dans le mouvement et l'audace. »

Ce livre, très facile d'accès, nous rappelle le rôle de pionniers et de pionnières. Au hasard des pages, nous croisons Charles Beauquier, précurseur dans la défense de l'environnement, Julie-victoire Daubié, première femme bachelière et licenciée ès lettres ou encore Fernand Gautret, premier député à déposer une proposition de loi pour accorder le droit de vote aux femmes. Jules Lemire, défenseur du catholicisme social et initiateur des jardins ouvriers n'a pas été omis ! La liste est longue des « oubliés de la République » qui ressortent de l'anonymat dans ce livre passionnant.

Les oubliés de la République par Jean-Louis Debré
chez Fayard - 20 €



AVEC LA MACIF, VOTRE ÉPARGNE SALARIALE EST ENTRE DE BONNES MAINS

MACIF Épargne, première offre mutualiste labellisée CIES¹

- **Un label de qualité**

Le CIES¹ a décerné son label à notre offre d'épargne salariale, récompensant ainsi des engagements clairs : sécurité de l'épargne, transparence de la gestion, promotion de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

(1) CIES : Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale



- **Une offre complète**

MACIF Épargne propose huit déclinaisons de gestion financière. Ainsi, chaque épargnant choisit les supports adaptés à ses objectifs et à son horizon de placement. Des services d'information sont mis à la disposition des salariés et des entreprises : un service d'accueil téléphonique, un site Internet interactif et un serveur vocal...

MACIF Épargne, le développement durable de votre épargne salariale

- **Une expérience unique de l'ISR**

MACIF Gestion a créé, en 1998, le premier fonds de Développement durable. Le Groupe MACIF gère au total plus de 10 milliards d'euros d'actifs, dont 780 millions de fonds socialement responsables et met son expérience à votre service.

- **Des avantages pour tous**

Avec MACIF Épargne, tout le monde bénéficie en toute sérénité des avantages de l'épargne salariale : pour les épargnants, qu'ils soient salariés ou dirigeants², une fiscalité avantageuse, des versements libres, des abondements de l'entreprise jusqu'à 2 300 euros par an. Pour l'entreprise, un moyen de fidéliser et de motiver ses collaborateurs.

(2) dans certains cas

Pour nous contacter :

Tél. : 01 55 31 67 51

Fax : 01 55 31 62 84

pee@macif.fr



● LÉA, SECRÉTAIRE, 28 ANS

- La retraite, c'est pas de mon âge mais j'y compte bien !

Votre retraite complémentaire a de l'avenir

puisque l'AGIRC et l'ARRCO centralisent tous vos points de retraite.

Comme tous les salariés du secteur privé, vous cotisez obligatoirement avec votre employeur. À la fois pour constituer vos droits à la retraite et pour payer les retraites d'aujourd'hui. Tous cotisent à l'ARRCO,

les cadres cotisent également à l'AGIRC. Ce sont des organismes paritaires, c'est-à-dire pilotés et gérés conjointement par les organisations

syndicales de salariés et d'employeurs. L'AGIRC et l'ARRCO travaillent au quotidien, à vos côtés, pour pérenniser ce système performant et solidaire. Pour en savoir plus, consultez : www.agirc-arrco.fr

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

Avec l'Agirc et l'Arrco 25 groupes de protection sociale agissent pour votre retraite complémentaire

AG2R-ISICA • AGRICA • APICIL • APRI • ARPBTPAG • ARPEGE • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D & O • IGRC • IONIS • IRCEM • IRP AUTO • LA VERRIERE LOURMEL • MALAKOFF MEDERIC • MORNAY • NOVALIS • PREMALLIANCE • PRO BTP • REUNICA • TAITBOUT • VAUBAN HUMANIS