

*Dans le cadre du mandat qu'elle reçoit du FNCIP-HT, la Fédération Nationale de l'Habillement informe chaque trimestre les entreprises à jour de paiement de leur contribution sur la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241) et sur l'actualité sociale.*

## Sommaire

- I. Revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2010
- II. Plafond de la sécurité sociale pour 2010
- III. Actualités conventionnelles
- IV. Entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010
- V. Nouvelle procédure d'instruction des accidents du travail et des maladies professionnelles
- VI. Entrée en vigueur de la loi de finances pour 2010
- VII. Les conditions d'âge de la mise à la retraite
- VIII. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle homologuée
- IX. Prolongation des aides à l'embauche
- X. Le contrat unique d'insertion
- XI. Entrée en vigueur de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

## I. Revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2010

Pour rappel, l'avenant n°17, étendu par arrêté du 17 juillet 2009 (JO 24 juillet), fixe depuis le 1<sup>er</sup> août 2009 les rémunérations minimales qui doivent être versées aux salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles en fonction de leur catégorie dans les grilles de classification<sup>1</sup>.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, le Smic brut horaire est porté à **8,86€** (au lieu de 8,82 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009). Le minimum garanti reste fixé à **3,31€**. Le Smic mensuel brut passe à **1343,80€** pour 151,67 heures ou **1343,77€** sur la base de 35 heures x 52/12. Par conséquent, le salaire minimum de la catégorie 1 fixé à 1340 € devenant inférieur au Smic, il y a lieu d'appliquer au minimum le taux horaire du Smic à cette catégorie.

Voici la grille applicable pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

Catégories Employés	Avenant n° 17 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
1	1 340 €	1 343,80 € (Smic au 01/01/10)
2		1 350 €
3		1 360 €
4		1 380 €
5		1 420 €
6		1 450 €
7		1 510 €
8		1 570 €

Catégories Agents de maîtrise	Avenant n° 17 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
A1		1 690 €
A2		1 790 €
B		2 090 €

Catégories Cadre	Avenant n° 17 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
C		2 860 €
D		3 140 €

Se reporter aux informations sociales du 4<sup>ème</sup> trimestre 2009 pour le descriptif des primes d'ancienneté et des rémunérations minimales en fonction de l'ancienneté.

1. Se reporter aux textes officiels suivants : avenant n°16 et accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles. [www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr).

- La rémunération minimale d'un salarié mensualisé s'obtient en effectuant le calcul suivant :

Nombre d'heures hebdomadaires x 52/12  
x (salaire minimum 151,67 heures de la grille  
en fonction catégorie/ 151,67).

**Exemple** : un salarié en catégorie 5 embauché à temps partiel 30 heures par semaine doit percevoir au minimum  $30 \times 52/12 \times (1420 / 151,67) = 1\,216,80 \text{ €}$ .

- L'employeur n'est pas tenu de répercuter le pourcentage d'augmentation du SMIC sur les rémunérations qui y sont déjà supérieures.

*Exemple* : un salarié en catégorie 4 perçoit 1 380 € bruts pour 151,67 heures mensuelles. L'augmentation du Smic à 1343,80€ bruts n'a aucune incidence sur son salaire.

## L'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2010 a des incidences notamment sur :

- • • **Le montant de la réduction générale de cotisations patronales dite « réduction Fillon »**

Elle s'applique désormais aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 Smic, soit 2 150,08 € (base 151,67 heures)

- • • **La rémunération minimale des jeunes travailleurs**

Le Smic applicable aux salariés âgés de moins de 18 ans (autres que les apprentis) comporte un abattement fixé à :

- 20% avant 17 ans, soit Smic horaire = **7,09 €**
- 10% entre 17 et 18 ans, soit Smic horaire = **7,97 €**

Cet abattement s'applique également aux salaires minima conventionnels. Il est supprimé pour les jeunes travailleurs

justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le secteur. *Exemple* : un jeune de 17 ans placé en catégorie 1 (vendeur débutant) doit percevoir le montant le plus favorable entre le Smic abattu et le salaire minimum conventionnel abattu. Son salaire minimum s'élève, pour 151,67 heures, à **1 209,42 €** [ $1\,343,80 \text{ €} \times 90\%$ ].

- • • **La rémunération minimale des salariés en contrat d'apprentissage**

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus*
1 <sup>ère</sup> année	25% du Smic	41% du Smic	53% du Smic
2 <sup>ème</sup> année	37% du Smic	49% du Smic	61% du Smic
3 <sup>ème</sup> année	53% du Smic	65% du Smic	78% du Smic

\*en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable que le Smic.

- • • **La rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation**

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au Smic	65% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au Smic
De 21 à 25 ans révolus	70% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au smic	80% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au smic
>26 ans	100% du Smic ou, si plus élevé, 85 % du salaire minimum conventionnel	

## II. Plafond de la sécurité sociale pour 2010

Le plafond mensuel de la sécurité sociale s'élève à 2 885 € pour l'année 2010.

## III. Actualités conventionnelles

- L'avenant n°4 du 24 novembre 2009 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif définit les conditions d'application du maintien de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2009** au bénéfice des salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage<sup>2</sup>. Cet avenant consultable sur le site internet de la FNH prévoit que la portabilité des garanties est intégré dans les taux de cotisations (part patronale et part salariale) définis

à l'article 5 de l'accord du 19 mars 2003. La portabilité est donc neutre financièrement pour les employeurs et les salariés de la branche qui ne doivent verser **aucune cotisation** à l'organisme de prévoyance après la rupture du contrat de travail.

- L'avenant du 15 septembre 2009 révisé les périodes d'essai et les indemnités conventionnelles de licenciement. Il n'est pas encore applicable et le sera à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

<sup>2</sup> Voir les infos sociales du 3<sup>ème</sup> trimestre 2009.

## IV. Entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010

Voici les principales mesures de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 (publiée au JO du 27 décembre 2009).

### • • • Doublement du taux du forfait social

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les rémunérations qui sont assujetties à la CSG tout en étant exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sont soumises à une contribution spécifique dite « forfait social » à la charge de l'employeur. En pratique, le forfait social est principalement

dû sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne salariale). Le taux du forfait social est porté de 2 à 4% pour les sommes versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### • • • Articulation entre la pension de vieillesse et la pension d'invalidité

Actuellement, la pension d'invalidité est automatiquement remplacée par une pension de vieillesse allouée au titre de l'inaptitude au travail à l'âge de 60 ans, sauf si l'assuré exerçant une activité professionnelle s'y oppose. Mais dans ce cas, l'assuré perd le bénéfice de la pension d'invalidité. Pour éviter cet inconvénient et permettre aux assurés de cumuler leur pension d'invalidité avec les revenus de leur travail, la nouvelle loi prévoit que la pension de vieillesse pour inaptitude au travail n'est versée que si l'assuré en fait

expressément la demande. Si aucune demande en ce sens n'est formulée à 60 ans, la pension d'invalidité continue d'être versée jusqu'à la date à laquelle l'assuré demande le bénéfice de sa pension de retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans. La pension de vieillesse qui lui est alors versée ne peut pas être d'un montant inférieur à celle dont il aurait bénéficié s'il avait liquidé ses droits à 60 ans. Cette modification est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.

### • • • Contrôle des arrêts de travail

Les arrêts de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'indemnités complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles 27 (employés) et 13 (agents de maîtrise et cadres) de la CCN n° 3241. En contrepartie de ce maintien de salaire, l'employeur a le droit de faire procéder à une contre-visite au domicile du salarié malade par un médecin de son choix. Lorsque ce contrôle conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré, le médecin contrôleur transmet son rapport au service du contrôle médical de la sécurité sociale dans un délai maximal de quarante-huit heures. Ce service :

**1** Soit demande à la caisse de suspendre les indemnités journalières directement et sans examen complémentaire. Dans ce cas, l'assuré peut demander un nouvel examen médical auprès du service du contrôle médical de sa caisse dans un délai, fixé par un décret à paraître, courant à compter de la réception de l'information de la suspension de ses indemnités. Le service du contrôle médical se prononce dans un délai fixé par le décret précité.

**2** Soit procède à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Ce nouvel examen est de droit si le médecin contrôleur a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré.

Si, dans un délai fixé par un décret à paraître, l'assuré dont les indemnités journalières ont été suspendues pour arrêt injustifié se voit prescrire un nouvel arrêt de travail, la reprise du versement de ces indemnités n'est pas automatique mais subordonnée à un avis favorable du service du contrôle médical, rendu dans un délai fixé par décret.

#### A savoir !

De son côté, l'employeur peut cesser de verser les indemnités complémentaires de maladie si le médecin contrôleur considère que l'arrêt de travail n'est pas justifié ou si le salarié est responsable de l'impossibilité d'effectuer un contrôle, par exemple en n'étant pas présent à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ou, en cas d'arrêt de travail « sorties libres », en ayant omis d'informer l'employeur des horaires et adresses où la contre-visite peut être effectuée.

## V. Nouvelle procédure d'instruction des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009 modifie la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

• L'employeur qui émet des réserves sur le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie devra impérativement les motiver par des éléments portant sur les circonstances de temps et de lieu ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail (*exemple : salarié s'étant blessé le week-end en jouant au foot*). Les réserves doivent être émises le plus tôt possible, sur la déclaration d'accident de travail ou en annexe, et au plus tard avant l'expiration du

délai imparti à la caisse pour prendre sa décision. En présence de réserves **motivées** de la part de l'employeur, soit la caisse procède à une enquête auprès des intéressés, soit elle envoie à l'employeur et à la victime un questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie.

• Le délai dont dispose la caisse pour instruire le dossier (30 jours pour un accident, 3 mois pour une maladie) commencera à courir à compter de la date à laquelle elle

a reçu la déclaration d'AT ou de **MP** ainsi que le **certificat médical initial**.

- En cas de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie, la CPAM devra obligatoirement

notifier sa décision à l'employeur avec indication des voies et moyens de recours, par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception (*ex* : LRAR). La victime en sera informée par lettre simple.

## VI. Entrée en vigueur de la loi de finances pour 2010

Voici les principales mesures fiscales relatives à l'emploi de la loi n°2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010 (publiée au JO du 31 décembre 2009).

- Les indemnités de départ **volontaire** à la retraite versées à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2010** (hors plan de sauvegarde de l'emploi) sont soumises en totalité à l'impôt sur le revenu. L'exonération d'impôt dans la limite de 3 050€ dont elles bénéficiaient jusqu'alors est **supprimée**. Le régime fiscal de ces indemnités devient identique à leur régime social, puisqu'elles entrent déjà en totalité dans l'assiette des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS. L'indemnité versée dans le cadre de la rupture conventionnelle

homologuée, **lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire**, devrait suivre le même régime social et fiscal.

- Les indemnités journalières de sécurité sociale **d'accident du travail** versées à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2010** sont imposables à hauteur de 50% de leur montant, alors qu'elles étaient antérieurement exonérées d'impôt en totalité.

## VII. Les conditions d'âge de la mise à la retraite

Si les conditions d'âge de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. Voici un rappel de ces conditions.

### • • • Fin de la possibilité de mettre à la retraite un salarié âgé de 60 à 65 ans

L'article 19 /c de la CCN n°3241 qui prévoyait la possibilité de mettre à la retraite un salarié âgé de 60 à 65 ans avec des contreparties en termes d'emploi ou de

formation professionnelle **n'est plus applicable depuis le 31 décembre 2009**, en application de l'article L1237-5-1 du Code du travail.

### • • • Possibilité de mettre à la retraite un salarié âgé de 65 ans à 69 ans avec son accord

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint 65 ans en application de l'article 19 b (employés) ou 12, chapitre II (agents de maîtrise et cadres) de la CCN n°3241, **sous réserve de l'accord du salarié entre 65 et 69 ans** en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

#### Rappel de la procédure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

**1.** L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit l'interroger par écrit 3 mois au moins avant la date d'anniversaire de ses 65 ans sur son intention de quitter

l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite.

**2.** En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois ou à défaut d'avoir respecté cette procédure, l'employeur ne peut pas mettre à la retraite le salarié pendant l'année qui suit la date à laquelle il a atteint 65 ans.

**3.** En cas de réponse positive du salarié ou en cas d'absence de réponse dans le délai d'un mois, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié.

**4.** La même procédure doit être répétée les quatre années suivantes, c'est-à-dire trois mois avant la date anniversaire des 66, 67, 68 et 69 ans du salarié.

L'employeur est en droit de mettre un salarié à la retraite d'office, c'est-à-dire sans lui demander son accord préalable, à partir de ses 70 ans.

## VIII. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle homologuée

En cas de rupture conventionnelle homologuée, l'indemnité de rupture versée doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement qui s'élève depuis le 20 juillet 2008, à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans. Un avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail (étendu par arrêté du 26 novembre 2009, JO

du 27 novembre) ajoute que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur au montant de **l'indemnité conventionnelle de licenciement**, lorsque cette dernière est supérieure à l'indemnité légale de licenciement. Cette règle s'applique aux ruptures conventionnelles signées à partir du 17 juin 2009 pour les entreprises adhérentes à la FNH ou à la CNDL ou signées à partir du 28 novembre 2009 pour les autres entreprises (contributaires au FNCIP-HT)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Pour plus de précisions sur la comparaison entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de licenciement, nous vous invitons à vous reporter à la fiche « modernisation du marché du travail sur le site internet de la FNH.

## IX. Prolongation des aides à l'embauche

### • • • Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés qui embauchent des salariés en CDI ou CDD d'au moins un mois bénéficient d'une aide financière de l'Etat qui, cumulée à la réduction Fillon, leur permet d'être exonérée quasi totalement de charges patronales pour une rémunération correspondant au Smic. L'aide est dégressive et devient nulle lorsque la rémunération atteint 1,6 Smic. Le décret du 16 novembre 2009 prolonge cette aide :

- pour les embauches réalisées après le 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'aide sera attribuée pendant une durée d'un an à compter de l'embauche (alors qu'elle devait cesser de s'appliquer au 31 décembre 2009) ;
- l'aide est étendue aux embauches effectuées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2010 et sera versée au cours des 12 mois suivant l'embauche.

**Pour retirer le dossier d'aide à renvoyer à Pôle Emploi :**

[http://www.economie.gouv.fr/directions\\_services/dgefp/zerocharges/index.html](http://www.economie.gouv.fr/directions_services/dgefp/zerocharges/index.html)

### • • • Prolongation de la prime à l'embauche en CDI des stagiaires

Les employeurs qui embauchent en CDI leur ancien stagiaire âgé de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'une prime de 3000€. Le décret du 27 novembre 2009 prolonge cette aide :

- l'aide sera versée pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010 (au lieu du 30 septembre 2009) ;

- les stages conventionnés d'une durée cumulée d'au moins 8 semaines doivent avoir commencé entre le 1<sup>er</sup> mai 2008 et le 30 septembre 2009 (au lieu du 24 avril 2009).

**Pour retirer le dossier d'aide à renvoyer à l'Agence de Services et de Paiement :**

<http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/aide-embauche-stagiaire.html>

## X. Le contrat unique d'insertion

Le contrat unique d'insertion (CUI) remplace au 1<sup>er</sup> janvier 2010 les différents contrats aidés existants. Il prend la forme du contrat initiative-emploi dans le secteur marchand. Le CIE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes **sans emploi** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Avant toute embauche dans le cadre du CUI, l'employeur doit conclure une convention individuelle tripartite avec un salarié et, selon le cas, Pôle Emploi ou le président du Conseil général. D'une durée maximale de 24 mois, la convention pourra être prolongée dans la limite de 60 mois pour les bénéficiaires de minima sociaux âgés d'au moins 50 ans. Une fois la convention individuelle conclue, l'employeur doit signer avec le salarié le contrat initiative-emploi qui prend la forme soit d'un CDI, soit d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois pouvant être renouvelé dans la limite de 24 mois (voire 60 mois). Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel avec une durée minimale de 20 heures. Le contrat initiative-emploi à durée déterminée pourra être rompu avant son terme :

- par le salarié, afin d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI ;
- par l'employeur, en cas d'accord des parties, de faute grave ou de force majeure.

L'employeur qui embauche un salarié en CIE bénéficie d'une aide financière de l'Etat versée mensuellement égale au maximum à 47% du Smic brut par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail (35 h).

**Exemple :** aide maximale perçue pour 151,67 heures travaillées =  $8,86 \text{ €} \times 47\% \times 35 \text{ heures} \times 52/12 = 631,57 \text{ €}$ .

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la convention, l'employeur devra en principe reverser l'intégralité des aides perçues, sauf dans les cas suivants : licenciement (ou rupture anticipée du CDD) pour faute grave du salarié, licenciement (ou rupture anticipée du CDD) pour faute majeure, licenciement pour inaptitude médicalement constatée, licenciement pour motif économique dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai, rupture conventionnelle homologuée, rupture anticipée du CDD d'un commun accord.

**La convention et le contrat de travail du CUI doivent être établis sur le formulaire figurant sur le site internet suivant :**

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires/insertion/contrat-unique-insertion.html>

## XI. Entrée en vigueur de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Voici une présentation des principales mesures de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (publiée au JO du 25 novembre 2009). Une révision de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue du 19 avril 2005 devrait être négociée prochainement afin de prendre en compte ces modifications légales.

### • • • Portabilité du droit individuel à la formation (DIF)

Avant l'intervention de cette nouvelle loi, le Code du travail, repris par l'accord formation de la branche du 19 avril 2005, prévoyait un système de transférabilité du DIF qui permettait au salarié licencié (hors faute grave ou lourde) ou démissionnaire de demander à bénéficier de son DIF à condition d'en faire la demande pendant le préavis. A défaut, les droits acquis au titre du DIF étaient perdus. La nouvelle loi substitue à la notion de transférabilité celle de **portabilité** : le salarié peut désormais bénéficier de son DIF, non seulement pendant le préavis, mais également pendant une période de chômage ou chez un nouvel employeur.

#### • Pendant le préavis

En cas de démission ou de licenciement non consécutif à une faute lourde (y compris la faute grave), et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (21 heures par an pour un salarié à temps complet dans l'accord de branche formation) et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 €, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le solde d'heures n'est donc plus converti comme auparavant en allocation de formation (50% de la rémunération nette de référence multiplié par le solde d'heures).

En cas de licenciement, l'action peut être réalisée pendant ou après le préavis (dans la limite des 6 mois suivant la fin du contrat de travail selon notre accord formation). Si l'action est suivie pendant le préavis, elle doit alors se dérouler pendant le temps de travail. En revanche, en cas de démission, l'action doit être engagée avant la fin du préavis.

#### • Après la cessation du contrat de travail

La portabilité des droits acquis au titre du DIF est possible en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'arrivée du terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

*Exemple: licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde, démission pour un motif légitime, rupture conventionnelle homologuée, terme d'un CDD.*

### • • • Prise en charge des dépenses de remplacement d'un salarié en formation

A titre expérimental, les dépenses engagées à partir du 25 novembre 2009 et jusqu'au 31 décembre 2011 correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés

#### 1. Demande de l'ancien salarié devenu salarié d'une nouvelle entreprise

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 € permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par la branche. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la nouvelle entreprise dans laquelle le salarié est embauché. L'ancien employeur n'a donc rien à payer.

#### 2. Demande de l'ancien salarié devenu demandeur d'emploi

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme indiquée ci-dessus permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. L'ancien employeur n'a rien à payer.

**Dans la lettre de licenciement**, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation, c'est-à-dire le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées et la possibilité pour le salarié d'en demander l'utilisation pendant le préavis. La lettre de licenciement mentionne le cas échéant que le reliquat de droits au DIF peut être mobilisé dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée.

**Dans le certificat de travail**, l'employeur mentionne, dans des conditions fixées par un décret à paraître, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour financer l'action mise en œuvre lors de la période de chômage.

pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation pourront être prises en charge par l'OPCA dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale à préciser par décret.

Sophie JAMI

Responsable Juridique des Affaires Sociales