

# SOCIAL À LA LETTRE

Droit du travail & Relations sociales

## Plein feu

### La promotion et le renforcement de la mobilité dans un grand groupe : *Analyse des freins et avancées méthodologiques*

*Par Antoine BRESSON*

## SOMMAIRE

### **P.3 : Jurisprudence**

- Obligation de reclassement interne dans le cadre d'un plan de volontariat
- Licenciement économique et accident du travail
- Contenu de la lettre de licenciement économique

### **P.5 : Législation, décrets, circulaires...**

- Réforme du travail dominical
- Chômage partiel
- ...

### **P.8 : Focus sur...**

- Le droit au maintien de la protection sociale après la rupture du contrat de travail

### **P.9 : Tribune libre**

- « Haro sur la rupture conventionnelle »

### **P.10 : Rumeurs du Palais Bourbon**

- La modernisation du dialogue social de nouveau en négociation
- Projet de loi sur la formation professionnelle
- etc.

### Générons le vivier !

Dans le cadre d'une mission en cours sur l'amélioration des processus RH dans une entreprise internationale, BPI accompagne la réflexion interne sur les pistes destinées à faciliter la mobilité interne.

### La mobilité peut être autre chose que du recrutement interne

De façon générale, les RH n'arrivent que très rarement en support d'un salarié qui souhaite une mobilité dans ce groupe. Les RH ne le rencontrent que lorsque le salarié entre dans la procédure de recrutement à proprement parler (entretiens suite à l'envoi d'un CV en réponse à un poste libre...). Ce type de pratique ne favorise pas la réactivité attendue par le business et frustre le salarié qui se retrouve sans aide lorsqu'il souhaite une mobilité.

La mobilité, pour être efficace ne peut se résumer à un process de recrutement interne.

### L'activation d'un réseau RH entre un besoin business et la volonté d'un salarié

Un salarié sans réseau personnel ne trouve qu'avec difficulté à se promouvoir pour un poste, à moins que ce poste se trouve dans la même fonction que celui où il se trouve. Pour les mobilités dites "inter fonctions" (de la finance aux RH par exemple) ou internationales (en général dans la même fonction, dans un autre pays), le manque de réseau est souvent prohibitif pour le salarié et pour le business, les compétences demandées sont rarement trouvées.

Ce qui manque donc aussi bien au business qu'aux salariés est l'activation d'un réseau RH qui les relierait.

Les pistes identifiées pour réduire l'écart salarié / business :

- Création d'une structure dédiée à la mobilité s'appuyant sur les RH de proximité (appelés dans cette entreprise "HRBP" (Human Resources Business Partners) mais pas seulement

Une structure RH en appui aux HRBP peut être un point d'entrée. Les HRBPs ont cette double vision du besoin business et de la connaissance des employés, de leurs souhaits de mobilité et de leurs compétences.

Cette structure serait alors en capacité de croiser l'ensemble des informations des HRBPs et de créer des passerelles d'informations entre des HRBPs qui n'ont pas forcément une vision au-delà de leur fonction. Dans de grands groupes industriels, l'organisation des HRBPs est souvent en silo, avec un manque de passerelle entre HRBPs de fonctions différentes. Ainsi le réseau n'est pas suffisamment étendu pour être générateur de mobilité.

- Mise en place de conseillers mobilité dédiés à une activité laissée pour compte aujourd'hui : connaissance des candidats, entretien, construction d'un projet

Plutôt connu dans les activités de recrutement externe, le vivier de candidats est assez peu exploité dans le cadre du recrutement interne. Apprendre à connaître les candidats à la mobilité, les aider à bâtir leur projet si ce dernier n'est pas clair ou réalisable en l'état, les diriger vers des formations... Ainsi, le conseiller mobilité est en capacité de créer une véritable "source" de candidats classée en fonction des projets et des compétences et orientée par les besoins business.

Lorsque le besoin business émerge, la réactivité des RH est considérablement accrue puisque le travail du vivier se fait en amont de la demande business.

La fonction RH n'est plus dans la position d'analyse des postes libres pour diriger ses recherches mais est dans une attitude proactive.

- Faire connaître les métiers de l'entreprise aux salariés : devancer ou provoquer le souhait de mobilité

Le candidat n'existe a priori pas pour certains postes. L'action marketing est une solution. Provoquer la rencontre, informer les salariés de façon plus avenante qu'une fiche de poste, faire présenter le poste par la manager qui requiert un candidat...

Dans les grands groupes, beaucoup de postes sont peu ou pas connus. Certain postes ne font a priori pas envie... La communication autour de ces métiers et la communication directe des managers aux salariés sont une forme de réseau qui existe peu dans l'entreprise. Il s'agit à l'aide d'un support RH de créer directement un lien salarié-manager. Cette solution pourrait s'avérer particulièrement efficace et réactive.

D'autres freins existent à la mobilité : la confidentialité, la rétention des managers qui ne veulent pas voir partir les ressources, le salaire... Mais ces freins-là sont souvent symptomatiques d'un manque de support RH auprès du business et des salariés. Si celui-ci est mis en place en reliant le business aux salariés, alors la marche vers une culture de mobilité dans l'entreprise pourra atténuer ces freins, à défaut de les supprimer.

[AB]

## RETOUR SUR LE PLEIN FEUX DE JUILLET- AOÛT 2009

### Du nouveau pour les « 108 » d'Osram :

Nous parlions dans le "Plein feu" du dernier *Social à la Lettre* des 108 refus des salariés d'Osram de la proposition de baisse de leur salaire. (« *Ces baisses de salaires qualifiées de chantage au licenciement...* »).

Nous indiquions que d'un point de vu légal « *la proposition de baisse de salaire est une modification du contrat et suppose en cas de 10 refus et plus la mise en place d'un PSE* », ce qui a été effectué par la Direction d'Osram pour les 108.

Le 3 juillet dernier, le TGI de Saverne a pourtant gelé ces licenciements pour ordonner la mise en place d'une médiation – médiation actuellement assurée par Bernard Brunhes, dont le résultat devrait émerger très bientôt.

Le TGI attend donc la fin de cette médiation pour rendre son jugement sur la légalité des 108 licenciements.

Comme le disait assez justement notre "Plein feu", « *ce genre de projet cumule les handicaps en termes de nombre de procédures à conduire alors même qu'il est censé ne pas remettre en cause l'emploi.* ».

## Actualité sociale

### Jurisprudence

*Par Florence Baty*

#### Reclassement interne dans le cadre d'un plan de volontariat

Le plan de départs volontaires mis en œuvre par Renault à l'automne dernier a échappé au couperet judiciaire.

Dans un arrêt du 1er avril 2009, la cour d'appel de Versailles, saisie en référé, a rejeté la demande de la CGT en annulation du plan d'« ajustement des effectifs ».

Si la rupture des contrats de travail qui intervient dans le cadre d'un plan de départs volontaires recherchant, pour un motif économique, la suppression de milliers d'emplois est soumise à la procédure de licenciement collectif et implique l'élaboration d'un PSE, l'employeur n'a cependant pas à proposer de mesures de reclassement interne qui ne sont exigées qu'au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Le plan de départs volontaires de Renault doit donc intégrer l'obligation de mise en place d'un PSE à l'exclusion du reclassement interne des salariés.

La Cour précise qu'en « *présence d'un engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise demeureront dans leur emploi et à leur poste de travail, ce qui exclut, par définition, toute nécessité de rechercher un reclassement* ».

Cette position est inédite à notre connaissance et est à prendre avec prudence, ne s'agissant "que" d'une décision de la Cour d'appel.

*CA Versailles, 1er avril 2009,  
n°09/01005*

#### Précisions de la cour de cassation sur les propositions de reclassement interne

La cour de cassation a récemment précisé les modalités de mise en œuvre de l'obligation de reclassement interne (article L. 1233-4 du code du travail) et a rappelé la notion de caractère écrit et précis des offres faites dans ce cadre.

Dans cette affaire, l'employeur s'est borné à adresser à l'ensemble des salariés une lettre circulaire non nominative comportant une liste des postes disponibles dans le groupe ainsi qu'un questionnaire leur demandant de préciser leurs intentions eu égard à ces

postes disponibles en cochant une case prévue à cet effet.

Dans ces conditions, la Cour a estimé que l'employeur n'avait pas adressé à chaque salarié une offre écrite précise et personnalisée, ni satisfait à son obligation de reclassement. Le licenciement a donc été dépourvu de cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 7 juillet 2009.  
Pourvoi n°08-40117*

### Le licenciement économique d'un salarié en arrêt maladie pour accident du travail

Aux termes de l'article L.1226-9 du code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail au cours des périodes de suspension que s'il est justifié soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir le contrat. L'existence d'une cause économique de

licenciement ne suffit pas à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident. Dès lors que la lettre de licenciement ne fait pas état d'une impossibilité de maintenir l'emploi du salarié, le licenciement du salarié est nul.

*Cass soc. 7 juillet 2009.  
Pourvoi n°08-40885*

### Éléments à insérer dans une lettre de licenciement économique

Une lettre de licenciement qui fait simplement état de la nécessité de réorganiser l'entreprise et se borne à affirmer que cette réorganisation affecte tous les postes de travail mais ne contient aucune indication quant à l'incidence des difficultés économiques alléguées sur l'emploi occupé par le salarié licencié, ne répond pas aux exigences des articles L.1233-3 et L.1233-42 du code du travail. Dans ce cadre, les licenciements sont considérés sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, la lettre de licenciement économique doit notamment contenir de manière précise l'énoncé du motif économique, les conséquences sur le poste du salarié, le refus des propositions de reclassement interne ou l'impossibilité de l'employeur d'en proposer malgré sa recherche, le droit au bénéfice du congé de reclassement, le récapitulatif des droits au DIF, etc.

*Cass soc. 8 juillet 2009*

## Dernière minute

*Un arrêt rendu par la CJCE apporte des précisions sur l'obligation de consultation des IRP dans le cadre d'un licenciement collectif prévue par la directive européenne du 20 juillet 1998.*

*Selon la Cour européenne, les IRP de filiales concernées par un projet de licenciements collectifs doivent être informées et consultées avant que la décision de résilier des contrats de travail ne soit prise au niveau de la maison mère du groupe.*

*Nous reviendrons plus en détail sur la portée de cet arrêt dans le prochain numéro.*

*CJCE, 10 septembre 2009, C-44/08*

## Législation, décrets, circulaires...

*Par Marie de Trogoff et Tanguy Daujon*

### La réforme du travail dominical mise en œuvre

La loi « réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines agglomérations pour les salariés volontaires » a été promulguée le 11 août dernier.

Le 6 août, le Conseil constitutionnel n'avait censuré qu'une seule disposition concernant le statut particulier de Paris et validé le reste du texte.

Une circulaire de la DGT et un décret sont venus préciser les modalités d'application de la loi.

Ce que la loi a changé :

- Dans les communes et zones touristiques :

La loi a facilité la possibilité pour les établissements de vente au détail de donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche, sans recours à une autorisation préfectorale, ce droit devenant permanent.

A noter que dans ces cas, le travail du dimanche n'est pas assorti de contrepartie sociale. La loi propose cependant que les branches concernées s'engagent dans des « négociations en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord ».

- Dans les agglomérations de plus d'un million d'habitants s'il existe des périmètres d'usage de consommation exceptionnel (les « PUCE ») caractérisés par des habitudes de consommation dominicale :

Les commerces de détail dans ces zones peuvent obtenir des autorisations administratives pour 5 ans permettant de donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Cette possibilité est soumise à l'existence de contreparties sociales accordées aux salariés privés de repos dominical, prévues dans un accord collectif (branche ou entreprise) ou par une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du CE ou des DP et après référendum auprès des personnels concernés.

Ces contreparties doivent représenter au minimum le double du salaire, plus un repos compensateur, ainsi que des engagements en matière d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté.

- Pour les commerces de détail alimentaire :

La loi n'a modifié que la possibilité, pour l'ensemble de ces commerces, de donner le repos hebdomadaire le dimanche à partir de 12h : la possibilité court dorénavant le dimanche à partir de 13h.

Il sera intéressant de suivre la mise en œuvre "sur le terrain" de cette réforme, et les contentieux qui pourraient apparaître, notamment sur le principe de volontariat et de « l'accord écrit » du salarié pour travailler le dimanche dans un PUCE.

*Cons. Const, 6 août 2009  
n°2009-588 DCC*

*Loi n°2009-974 du 10 août  
2009, JO 11 août, p. 13313*

*Cir. DGT du 31 août 2009*

*D. du 21 septembre 2009,  
n°2009-1134*

### Chômage partiel : nouvelle hausse du contingent d'heures indemnisables

Face à la multiplication du recours au chômage partiel dans le contexte de crise, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel est porté à 1 000 heures (600

actuellement) pour l'ensemble des branches à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

*Arr. du 2 septembre 2009,  
JO 3 septembre, p. 14584*

### Nouvelle procédure de déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles

Un décret et une circulaire viennent préciser la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles afin de limiter le nombre de contentieux.

Les deux textes apportent notamment des précisions concernant le point de départ du délai d'instruction, sur l'obligation d'information des parties, l'obligation

de motivation des réserves de l'employeur, le caractère contradictoire de la procédure ainsi que la notification obligatoire des décisions au deux parties.

*D. n°2009-938 du 29 juillet  
2009, JO 31 juillet, p. 12788  
Circ. DSS/1C n°2009-267 du  
21 août 2009*

### De nouvelles pénalités en cas de fraude à l'assurance maladie

Un décret d'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 est venu préciser les pénalités et les procédures applicables aux fraudeurs à l'assurance maladie.

Le nouveau régime a pour objectif de rendre le dispositif de lutte contre la

fraude plus efficace. Le décret précise notamment les différents actes constitutifs de fraude en distinguant les cas de fraude établie, plus lourdement sanctionnés.

*D. n°2009-982 du 20 août  
2009, JO 21 août, p. 13741*

### Retraite : seuils d'exonération de CSG et de CRDS

Une circulaire est venue préciser les nouveaux seuils de revenus en dessous desquels les retraités ne

seront pas assujettis à la CGS et à la CRDS.

*Circ. CNAV n°2009-59 du 11  
août 2009.*

### Majoration de l'aide à la garde d'enfant en cas d'horaires atypiques

Un décret est venu fixer les conditions d'application de la majoration de 10% de l'aide à la garde d'enfant (assistant maternel ou

garde d'enfant à domicile). Cette majoration est réservée aux parents travaillant entre 22h et 6 heures ainsi que les dimanche et jours fériés et qui font garder leurs enfants pour des

raisons professionnelles au moins 25 heures par mois . Le paiement sera versé par la Cnaf.

*D. n°2009-908 et Arr. 24 juillet 2009, JO 26 juillet, p. 12503*

*Circ. CNAF n°2009-014 du 12 août 2009*

### Précisions sur l'indemnisation chômage dans certaines professions

En raison des modalités particulières d'exercice de leur activité, certaines professions telles que les VRP, journalistes, intermittents et intérimaires bénéficient d'une indemnisation chômage particulière.

Une circulaire UNEDIC vient apporter des précisions concernant notamment le système de

contribution, la durée d'affiliation, les salaires de référence ainsi que le montant de l'aide au retour à l'emploi.

*Circ. UNEDIC n°2009-21 du 5 août 2009*

### Le cumul emploi – retraite étendu dans les régimes complémentaires des indépendants

L'extension du cumul emploi – retraite dans les régimes complémentaires de retraite obligatoires des artisans et des industriels et commerçants et ses conditions de mise en œuvre ont été

précisées par 2 arrêtés du 7 juillet 2009.

*Arrêtés du 7 juillet 2009, JO 22 septembre 2009, p. 153*

### Union européenne : adoption de la réforme de la coordination des régimes de sécurité sociale

Un règlement d'application du règlement n° 883-2004 du 29 avril 2004 révisé de manière globale les règles de coordination des régimes de sécurité sociale.

L'objectif de la réforme est notamment d'améliorer la libre circulation des citoyens européens en favorisant davantage la coordination entre systèmes nationaux de sécurité sociale.

#### Ont participé à ce numéro du Social à la Lettre :

*Florence BATY (tél. 7674)*

*Antoine BRESSON (Tél. : 7091)*

*Benjamin STUT*

*Méridéc JONVILLE (Tél. : 7226)*

*Tanguy DAUJON (Tél.: 7198)*

*Validation : Tristan GIRARD (Tél.: 7065)*

## Focus sur...

### Le droit au maintien de la protection sociale de l'entreprise après la rupture du contrat de travail

**Quelle date prendre en compte pour l'ouverture des droits dans le cadre d'un PSE ?**

*Par Benjamin Stut*

Comme nous l'évoquions dans le dernier *Social à la Lettre*, les salariés qui perdent leur emploi (à compter du 1er juillet 2009) peuvent conserver le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance de leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de 9 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Dans le cadre d'un PSE d'une entreprise de moins de 1 000 salariés, avec obligation de proposer une CRP, la date de mise en œuvre du dispositif de portabilité ne pose *a priori* pas de difficulté : c'est la rupture du contrat de travail et l'adhésion au dispositif du Pôle Emploi.

En revanche, la mise en œuvre du dispositif de portabilité des droits de protection sociale pose question dans le cadre d'un PSE d'une entreprise de plus de 1 000 salariés, impliquant alors un congé de reclassement. Le texte de l'ANI ne précisant pas ce qu'est « la date de cessation du contrat de travail », deux possibilités d'interprétation sont ouvertes :

- la date de mise en œuvre du dispositif de portabilité est la fin effective du préavis ;
- ou bien c'est la fin du congé de reclassement.

La deuxième interprétation semble être la plus solide, c'est aussi celle qui implique l'obligation la plus forte pour l'entreprise.

D'une part, même si le débat existe, la rupture du contrat de travail est plus communément considérée comme intervenant à l'issue du congé de reclassement, et c'est l'interprétation que retient le Ministère du Travail et des Relations sociales. D'autre part, cette interprétation semble plus en accord avec l'esprit de l'ANI, comme l'indique assez clairement la condition imposée au salarié d'être pris en charge par le régime d'assurance chômage pour bénéficier du dispositif. Une telle condition ne peut se réaliser qu'à l'issue du congé de reclassement, si le salarié s'inscrit au Pôle Emploi.

Le dispositif de portabilité des droits de protection sociale serait alors contraignant à un double niveau pour l'entreprise : elle serait dans l'obligation de proposer à l'issue du congé de reclassement le maintien de la protection sociale au salarié qui s'inscrirait au Pôle Emploi, mais l'entreprise serait alors *de facto* devant la quasi-impossibilité de refuser un dispositif équivalent pendant la durée du congé de reclassement.

Ce ne serait donc potentiellement pas 9 mois maximum de maintien des droits que l'entreprise pourrait prendre en charge, mais 18.

*Avenant du 18 mai 2009  
à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008*

## Tribune libre

### « Haro sur la rupture conventionnelle »

*Par Mériadec Jonville*

Avec près de 115 000 demandes d'homologation de ruptures conventionnelles et l'émergence des premiers contentieux, la rupture par consentement mutuel du contrat de travail revient au centre des attentions.

Tout d'abord au centre de l'attention des organisations syndicales, en atteste l'émergence des deux types d'actions notables :

- Les demandes d'information du CE sur le nombre de ruptures conventionnelles et l'origine des initiatives – demandes faites au titre de l'article L.2323-6 du code du travail (information du CE « sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs »).
- Les saisines de l'administration du travail qui, lorsqu'elles se combinent à l'arrivée de multiples demandes d'homologation sur le même bureau, est susceptible de diligenter des enquêtes.

En filigrane, certains acteurs sociaux pensent que l'engouement pour ce mode de rupture résulte de fraudes à la loi. Dans un contexte de crise, ces ruptures permettraient d'éviter la mise en place de PSE ou bien, dans le cadre d'un PSE, de traiter de situations à la marge sur des catégories professionnelles non concernées par le PSE (dès lors, pourquoi les postes ne sont-ils ni pourvus ni proposés au reclassement interne ?).

Les situations sont variables et l'usage d'un mécanisme légal ne devrait en principe pas entraîner de suspicions. Néanmoins, l'employeur gagnera à anticiper ces demandes, à préparer l'argumentation en cas de non renouvellements suite à une rupture à l'amiable et à soigner sa communication.

Ensuite, la rupture conventionnelle suscite des interrogations chez les employeurs :

- avec l'émergence des premiers contentieux – les salariés conservent 12 mois pour contester la rupture – qui se basent essentiellement sur le vice du consentement, en faisant par exemple état d'un dol ou de l'existence d'un litige, voire d'un différend, au moment de la signature ;
- avec les demandes croissantes de salariés de signer des ruptures conventionnelles en lieu et place des autres modes de rupture : démission, départ en retraite, etc.

En arrière plan, il apparaît que ce mode de rupture destiné à remplacer les transactions factices n'ait pas été totalement efficient en ce sens. Il est difficile de mesurer si l'augmentation du nombre de ruptures conventionnelles résulte d'une diminution du nombre de transactions. On peut même en douter quand certains doublent les deux modalités, au risque de faire peser un doute sur la liberté du consentement du salarié.

Traçabilité des dossiers de rupture et utilisation des modalités de rupture conformément à leurs fins restent à privilégier. De fait, pour reprendre les exemples cités, remplacer la démission de salariés par une rupture conventionnelle fait peser des risques en terme d'égalité de traitement et de climat social. Quant au départ en retraite, le salarié peut se retrouver perdant : il bénéficie en effet de moindres exonérations fiscales s'il signe une rupture conventionnelle.



## Les rumeurs du Palais Bourbon

*Par Tanguy Daujon*

### La modernisation du dialogue social de nouveau l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux

Une nouvelle négociation des partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) sur la modernisation du dialogue social doit s'ouvrir ce mois-ci. Une première série de réunions de « délibération sociale sur la modernisation du dialogue social » s'est en effet tenue, fixant le cadre calendaire et thématique de la négociation.

Bien qu'encore à préciser, les sujets suivants seraient abordés :

- La gouvernance des entreprises et les IRP
- Le partage de la valeur ajoutée
- L'épargne salariale
- La rémunération des dirigeants
- Les seuils de mise en place des IRP
- Les parcours professionnels des salariés ayant exercé des responsabilités syndicales.

La négociation sur ces thèmes sensibles et politiques s'annonce longue et difficile, des divisions existants entre les organisations syndicales, mais aussi entre les organisations patronales (notamment sur les questions du partage de la valeur ajoutée, de l'épargne salariale et des seuils de mise en place des IRP).

En parallèle, une négociation nationale interprofessionnelle spécifique sur **la représentation et le dialogue social dans les TPE** doit également s'ouvrir. Selon la loi du 20 août 2008, celle-ci devait aboutir au 30 juin 2009 avant de déboucher sur une loi réglant la question.

### Le projet de loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie en commission mixte paritaire

Le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale le 21 juillet dernier puis modifié par le sénat (« petite loi » adoptée le 23 septembre) sera discuté en par une représentation de députés et de sénateurs (commission mixte paritaire) pour statuer sur un texte final.

Nous reviendrons dans le prochain numéro sur les principales dispositions de ce texte une fois celui-ci définitivement adopté.

Voici néanmoins les principaux points sur lesquels porte la réforme :

- Les parcours professionnels
- La portabilité du DIF
- Les contrats de professionnalisation, stages en entreprise, alternance et apprentissage

- La création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- Les missions des OPCA
- ...

### **Le périmètre du CTP encore élargi ?**

Un décret en projet étendrait l'expérimentation du contrat de transition professionnel (CTP) aux sites de :

- Briey – bassin houiller,
- Marne moyenne,
- Thiers,
- Saint-Etienne.

L'objectif de 25 bassins d'emplois d'expérimentation du CTP, prévus dans la LFSS 2009, serait ainsi atteint.

### **Réforme des règles de majoration de la durée d'assurance retraite**

La majoration de 2 ans de la durée d'assurance retraite pour chaque enfant au profit des mères de famille, remis en cause par la justice européenne au nom de l'égalité homme/femme, devrait faire l'objet d'une réforme qui serait inscrite dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010.

La réforme en préparation prévoit, pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le maintien d'une majoration de deux ans de la durée d'assurance, dont la deuxième année pourrait être répartie entre le père et la mère, en fonction du souhait du couple. En cas de désaccord sur la répartition de cette deuxième année de "bonus", la mère en garderait le bénéfice.