

**hebdomadaire**

**n° 3043 • 1,30 euro •**

de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,  
fondé pendant la guerre sous le titre de  
**RÉSISTANCE OUVRIÈRE.**

Directeur de la publication: J-C Mailly

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél.: 01 40 52 84 55 - Fax: 01 40 52 82 02

Mail: fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr

# FORCE Ouvrière

**TRAITÉ EUROPÉEN**

# FO INTERPELLE LES PARLEMENTAIRES

*Jean-Claude Mailly expose les raisons qui militent pour ne pas ratifier le Traité de stabilité, de coordination et de gouvernance (TSCG) (lire en page 4).*

## **AGIR** événements

La négociation  
interprofessionnelle sur  
la sécurisation de l'em-  
ploi commencera le 4 octobre  
et se terminera fin décembre.

Lire page 3

La fiscalité des ménages  
augmentera de dix milliards  
l'an prochain, surtout pour  
les plus aisés. Mais pas que  
pour les plus aisés...

Lire page 5

La Banque centrale  
européenne a annoncé  
qu'elle allait racheter la dette  
des États les plus en difficulté.  
Une aide pas si désintéressée.

Lire page 8

La Conférence  
environnementale prépare-  
t-elle la transition écologique  
ou sert-elle à faire oublier  
la rigueur?

Lire page 9

**LETTRE  
AUX PARLEMENTAIRES**

En guise d'éditorial page 4

## **AGIR** événements

La campagne officielle  
pour les élections dans les  
Très petites entreprises  
(TPE) a commencé.  
Mode d'emploi  
et affiche.

Pages 10, 11 et 12

## **RESPIRER** culture

Loin des phantasmes et  
des instrumentalisations  
politiciennes, une petite  
histoire des Tziganes.

Lire page 15

## **MONTRER** enquête

Le travail de nuit  
concernait en 2009  
3,5 millions de salariés.  
Un rythme de travail dont  
la dangerosité pour la santé  
vient d'être confirmée par  
une étude de l'INSERM.

Lire pages 17 à 19

Illustration: G. Trannoy



# LETTRE AUX PARLEMENTAIRES



En guise d'éditorial

Madame, Monsieur, le Député, le Sénateur,

vous allez prochainement être amené(e) à vous prononcer sur la ratification du traité de stabilité, de coordination et de gouvernance (TSCG) après le sommet européen des 28 et 29 juin 2012.

Au nom de Force Ouvrière, je tiens à vous confirmer notre opposition à ce texte et à vous exposer les raisons

principales qui militent, selon FO, pour ne pas le ratifier.

Au plan global, ce traité—tout comme le mécanisme européen de stabilité (MES) avec son volet conditionnalité—s'inscrit dans une logique économique qui se veut unique, ce qui en soi est une ineptie. Elle se traduit par une rigidification et une quasi-constitutionnalisation des approches monétaires et budgétaires basées sur la prééminence du concept de «concurrence pure et parfaite» et de la seule compétitivité-prix, ce qui conduit au dumping fiscal et social.

Les ambiguïtés liées à la notion de déficit structurel, l'établissement de normes arbitraires en matière de déficit public et budgétaire conduisent à mettre en œuvre des politiques d'austérité qui plombent la croissance et entraînent l'Europe vers la récession avec des conséquences dévastatrices en matière d'emploi, de rémunération, de service public, de protection sociale, de précarité, d'inégalités et de droits sociaux.

Nous notons en particulier que les principales nouveautés du TSCG par rapport au pacte de stabilité résident dans:

- la référence nouvelle au déficit structurel;
- l'obligation de présenter des budgets nationaux équilibrés ou excédentaires;

- l'obligation faite aux États d'intégrer la règle d'or «par le biais de dispositions contraignantes et permanentes, de préférence au niveau constitutionnel, de façon à garantir son respect dans le processus budgétaire national».

Nous retrouvons cette logique «de corset» dans le projet de loi organique: tout en sacralisant une politique économique particulière, celui-ci accorde à des organismes dits indépendants un droit et un pouvoir sur les institutions démocratiques. En quelque sorte, la démocratie serait économiquement dangereuse et les experts doivent l'encadrer.

Quant aux 120 milliards d'euros annoncés en matière de soutien à la croissance au niveau européen, non seulement une partie non négligeable était déjà engagée ou s'appuie sur des effets de levier, mais le cumul des plans d'austérité en zone euro dépasse déjà le montant des 120 milliards. De plus sur les 120 milliards, seulement 15 seront réellement nouveaux.

Au plan social, la rigidité économique ainsi arrêtée, tant dans la démarche que dans le calendrier, conduit à diminuer les dépenses publiques et sociales, donc à remettre en cause les services publics et/ou la protection sociale collective.

Elle conduit également à privilégier la compétitivité-prix, donc l'abaissement du coût du travail et la flexibilité du travail. Nous tenons, à titre d'exemple, à rappeler que la directive détachement, actuellement en révision, est utilisée de plus en plus couramment comme un instrument de dumping social.

Elle conduit enfin à porter atteinte à la liberté de négociation. En effet, tant l'assurance-chômage que les retraites complémentaires, donc les négociateurs, devraient se plier aux injonctions de la BCE. Ce que confirme par ailleurs la mise en place et le rôle d'un Haut Conseil aux finances publiques prévu dans le projet de loi organique.

Cela signifie clairement que l'on assisterait à une remise en cause accélérée des volets services publics/protection sociale/droit du

travail/rémunération, c'est-à-dire à la poursuite d'une politique pourtant à l'origine de la crise systémique.

Au plan démocratique, on assiste également à un transfert de souveraineté, en catimini, vis-à-vis de la Commission européenne et de la Cour de justice dans l'examen et la mise en place de contrôle et de sanctions. On notera également le pouvoir croissant attribué à des organismes ou structures tels que la BCE ou la «troïka», au détriment des parlements européens et nationaux.

Si on examine la situation française au regard de cette analyse, on mesure pourquoi les thèmes tels que la compétitivité-prix du travail, les accords «compétitivité-emploi», la réduction des dépenses publiques ou le dossier retraite sont l'objet de débats et d'inquiétudes fortes aujourd'hui.

Il nous apparaît aujourd'hui essentiel, alors que la crise systémique sévit depuis cinq ans, que les modalités de la construction européenne soient fondamentalement revues et débattues, que l'Europe redevienne un vecteur d'espoir et de progrès, qu'elle ne soit plus perçue comme facteur de contraintes et de sanctions, ce que renforce le TSCG.

La méthode dite de cliquets, maintes fois utilisée, ne répond pas à ces exigences. L'ordolibéralisme en vigueur est facteur d'austérité et de remise en cause de ce qu'on appelle communément le «modèle social européen». C'est aussi potentiellement une remise en cause de la démocratie.

Pour toutes ces raisons, Force Ouvrière, comme la Confédération européenne des syndicats, s'oppose à ce traité et à sa ratification.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, le Député, le Sénateur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Jean-Claude Mailly  
Secrétaire général

Paris, le 17 septembre 2012.

## S O M M A I R E

### AGIR

**Page 2**  
L'actualité en images.

**Page 3**  
Interprofessionnel:  
La négociation sur «la sécurisation de l'emploi» au pas de charge.  
Document d'orientation:  
Une négociation en quatre volets, quatre mois.

**Page 4**  
En guise d'éditorial:  
Lettre aux parlementaires, par Jean-Claude Mailly.

**Page 5**  
Budget 2013:  
Une hausse d'impôt peut en cacher une autre.

Fiscalité:  
Taxe à 75%: un périmètre trop borné?

**Page 6**  
Diagnostic:  
Le rapport qui accable la direction de PSA.  
Campagne:  
La création d'un observatoire des suicides, une idée qui fait son chemin.

**Page 7**  
École:  
Zéro pointé pour la «première rentrée du changement».  
Fonction publique: L'État en fusion dans les départements.

**Page 8**  
Dette:  
La BCE apporte un nouveau souffle... d'austérité.  
Ratification:  
Le «ouïmais» des juges allemands au traité «MES».

**Page 9**  
Développement durable:  
Conférence environnementale: la rigueur repeinte en vert?

**Page 12**  
Élections TPE  
FO vous dit tout sur le vote.  
Trois questions à... Marie-Alice Meudeuf-Andrieu:  
«FO n'a pas attendu ces élections pour défendre les droits des salariés des TPE».

### SAVOIR

**Page 13**  
Les droits:  
Relation de co-emploi: Pour le meilleur et pour le pire?  
Consommation:  
«FO n'a pas attendu ces élections pour défendre les droits des salariés des TPE».

**Page 14**  
Le chiffre de la semaine.  
Les chiffres utiles.  
Les allocations chômage.

### RESPIRER

**Page 15**  
Les fils du vent:  
Le sort tragique des Roms.  
Parution > La rédaction vous signale.  
Voix de presse:  
Flexibilité: l'adaptabilité se plie mieux.

**Page 16**  
Une sélection de livres.

Avenir radieux, une fission française:  
Quand le nucléaire brûle les planches.

### MONTRER

**Pages 17 à 19**  
Santé, vie sociale et familiale:  
Le travail de nuit... un travail qui nuit.

### AFFICHE

**Pages 10 et 11**  
Élections TPE 2012  
du 28 novembre  
au 12 décembre.

#### Force Ouvrière hebdomadaire

Secrétaire confédéral chargé de la presse:  
Y. Veyrier (8460)  
Tél.: 0140528455 - Fax: 0140528471  
Rédacteur en chef: D. Rousset (8455)

Réalisation: D. Hingant (8464),  
F. Blanc (8466)  
Révision: M.-P. Hamon (8468)  
Contrat de travail: S. Fortin (8463)  
Emploi: C. Girard (8469)  
Économie: M.-L. Schissel (8458)

Santé, retraite: F. Lambert (8456)  
Services: C. Josselin (8476)  
État, fonction publique: V. Forgeront (8457)  
International: E. Salamero (8459)  
Jamel Azzouz (8289)  
Service photos: G. Ducrot (8467)

Service abonnement: V. Rigaut (8233)  
Faire précéder les n° de téléphone entre parenthèses par 01 40 52.  
Mail: fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr  
Imprimé par RPN, Livry-Gargan - 3<sup>e</sup> trim. 2012  
Commission paritaire : 0911S05818



## LES DROITS

Obligation

Judiciaire

Formalisme

Contrat

*En filialisant, quand elles n'externalisent pas complètement, nombre d'entreprises ont espéré se débarrasser des contraintes législatives leur incombant en cas de procédure de licenciement économique, au détriment de bien des salariés restant sur le car-*

*reau. Le législateur a tenté de remédier au problème mais les solutions amenées ont été bien souvent contournées, obligeant les juges, comme en l'espèce, à déterminer qui est le véritable décideur.*

# RELATION DE CO-EMPLOI: POUR LE MEILLEUR ET POUR LE PIRE?

Une procédure de licenciement économique est toujours lourde de conséquences pour les salariés d'une entreprise, voire pour tout un bassin d'emploi. Pour cette raison, et afin de limiter son impact, le législateur a encadré ce type de licenciement, notamment grâce à des obligations de reclassement et de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de «grand licenciement économique», obligations alors à la charge de l'employeur. Reste encore à déterminer la ou les personnes pouvant revêtir la qualité d'employeur...

Par une décision du tribunal de grande instance (TGI) de Lons-le-Saunier en date du 22 août 2012, les juges du fond ont été amenés à se prononcer sur la qualité de co-employeur d'une **société mère** dans le cas d'une procédure de licenciement économique intervenant au sein d'une filiale, ainsi que sur les conséquences découlant de cette qualité.

En l'espèce, une procédure de **redressement judiciaire** a été ouverte, puis un **plan de cession** a été adopté à l'encontre de la fonderie pour le secteur automobile MBF Technologies, filiale du groupe Arche Industries. Après sollicitation de l'administrateur judiciaire, la société mère Arche Industries a refusé de participer au financement du PSE et du reclassement des salariés de la filiale menacés par le licenciement. Le comité d'entreprise de la société MBF Technologies a fait assigner devant le TGI de Lons-le-Saunier la société Arche Industries.

Les juges du fond statuent en faveur du comité d'entreprise de la société MBF Technologies

en reconnaissant la qualité de co-employeur de la société mère et condamne cette dernière à payer la somme de 8 millions d'euros, qui sera affectée aux mesures du PSE. Pour cela, le TGI fonde sa décision sur le critère établi et plusieurs fois confirmé par la Cour de cassation, celui de la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction.

La Cour de cassation s'était auparavant prononcée sur la qualification de co-employeur et avait retenu que le seul fait d'appartenir à un même groupe n'était pas suffisant pour caractériser une relation de co-emploi entre des sociétés. Ce faisant, elle avait alors décidé qu'une société n'était tenue à aucune obligation envers des salariés dont elle n'était pas l'employeur (Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-15.776, n° 84 FS-PB). La solution aurait donc été différente si la qualité de co-employeurs avait été établie. Et c'est dans un arrêt du 18 janvier 2011 (Cass. soc., 18 janvier 2011, n° 09-69.199) que la Haute juridiction a précisé la notion et a reconnu que l'existence d'une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre une société mère et sa filiale caractérisait une situation de co-emploi.

Dans notre cas d'espèce, le TGI n'a pas eu de mal à établir la triple confusion. Les magistrats ont constaté que la filiale ne disposait d'aucune autonomie administrative, notamment par la nomination de «plusieurs membres de la direction du groupe [...] à des postes de direction à la tête de MBF». Les juges du fond ont également conclu à l'absence d'autonomie financière du fait que «les budgets étaient préparés au ni-

veau du groupe», «les commandes étaient centralisées par le groupe, étudiées et validées», «la trésorerie dépendait du groupe», et surtout que «Arche Industries supportait [...] les pertes de sa filiale, procédant à des avances en compte courant». S'agissant de la gestion des ressources humaines et de l'organisation du travail, la filiale ne disposait pas de plus d'indépendance. Dès lors, et cela sans surprise, les magistrats ont décidé que «l'ensemble de ces éléments permet de juger qu'il existait un lien de dépendance et de subordination de la société MBF Technologies à l'égard du groupe Arche Industries, qui la privait de toute autonomie industrielle, commerciale et administrative», et que le groupe «peut donc être considéré comme ayant la qualité de co-employeur avec sa filiale». La reconnaissance de cette qualité n'est pas anodine car cela implique que la société déclarée co-employeur assume les obligations incombant à l'employeur, et notamment les conséquences financières en cas d'inexécution de ces mêmes obligations. Pour preuve, dans des affaires de licenciements économiques, la Cour de cassation a contraint un co-employeur à prendre en charge les conséquences d'un PSE irrégulier (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-69.021), et également sanctionné un co-employeur, au même titre que l'employeur, pour manquement à l'obligation de reclassement (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 10-12.278). De plus, dans un arrêt récent concernant la société Sodimédical, la cour d'appel de Reims a condamné la maison mère allemande de cette société, reconnue co-employeur, à fournir aux

salariés «la prestation de travail conformément au contrat de travail liant les parties», et à verser les salaires dus (cour d'appel, Reims, 11 juillet 2012).

En l'espèce, le TGI de Lons-le-Saunier se conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation en condamnant la société mère au financement du PSE et en l'astreignant à fournir des «propositions de reclassement clairement identifiées, comprenant *a minima* la nature du poste proposé, la qualification au regard de la convention collective, la rémunération, le nom de la société d'accueil, les horaires de travail», ou à justifier de son impossibilité de proposer des postes de reclassement. Cette décision mérite d'être saluée, d'autant plus compte tenu du contexte économique et de l'état du marché de l'emploi. Reste à savoir si un appel sera formé, mais il semble peu probable que les juridictions supérieures viennent infirmer une telle décision...

### REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Procédure ouverte aux entreprises en état de cessation des paiements et ayant pour but la poursuite de son activité.

### PLAN DE CESSION

Transfert total ou partiel des actifs d'une société soumise à une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

### SOCIÉTÉ MÈRE

Qui possède une ou plusieurs filiales, l'ensemble constituant ce que l'on appelle un groupe d'entreprises.

## CONSOMMATION

# ÉTHYLOTEST: MIEUX VAUT VOIR DOUBLE

L'absence d'éthylotest (communément appelé «alcootest») à bord d'un «véhicule terrestre à moteur», hormis les cyclomoteurs (moins de 50 cm<sup>3</sup> et 45 km/h maximum), pourra valoir une amende de 11 euros à partir du 1<sup>er</sup> novembre prochain. Un conducteur averti en valant deux, il vaut mieux, avant cette date butoir, être au parfum de quelques détails. Comme, par exemple, en avoir deux. Ainsi que le suggérait le délégué interministériel à la sécurité routière: «Notre préconisation est d'avoir toujours deux éthylotests chimiques.» Effectivement, en cas d'utilisation de son test avant de prendre la route, on se trouvera fort dépourvu devant la maréchaussée, le décret

officiel obligeant «tout conducteur d'un véhicule à posséder un éthylotest non usagé, disponible immédiatement». Il y a également la solution, plus onéreuse, d'acquérir un éthylotest électronique portatif, dont le prix tourne quand même autour de 100 euros, contre un à trois euros pour l'électronique jetable à usage unique. Pour ce dernier, il faut prendre garde à sa date de péremption (la durée standard est généralement de deux ans) ainsi qu'aux températures maximales d'exposition, pourtant guère extrêmes: sa fiabilité est douteuse après un séjour prolongé sous 0° et au-dessus de 30°. Et ce n'est pas son seul défaut. Non seulement il n'est pas très pratique d'utilisation,

mais de plus les résultats affichés, comme sur certains autres appareils électroniques, ne sont pas des plus sûrs, comme l'ont fait apparaître plusieurs enquêtes récentes. Et cela malgré la présence de la norme NF. Il est en outre conseillé de ne pas le laisser à la portée des enfants en raison des produits toxiques qu'il contient, notamment du dichromate de potassium et du chrome 6 (hexavalent), les fabricants conseillant «en cas d'ingestion ou de projection dans les yeux de contacter le centre antipoison le plus proche».

**AFOC**

Contactez l'AFOC de votre département – toutes les coordonnées sur [afoc.net](http://afoc.net) – ou l'AFOC nationale, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 (tél.: 01 40 52 85 85).

Une plate-forme dédiée à votre secteur d'activité pour répondre au mieux à vos questions et vos droits: <http://www.inFO-tpe.fr>

Les chiffres font partie de la vie quotidienne et nous sommes aujourd'hui noyés sous une quantité impressionnante de données et de statistiques. Difficile de se retrouver dans ce dédale. C'est pourquoi *Force Ouvrière hebdomadaire* vous informe régulièrement de l'évolution de certains de ces repères précis.

### LE SMIC

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012:  
**9,40 euros l'heure**,  
soit **1 425,67 brut**  
**par mois**  
pour 151,67 heures.

### FONCTIONNAIRES

Minimum de traitement  
dans la fonction publique  
depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012:  
**1 398,35 euros brut**.

Plafond mensuel  
de la Sécurité sociale  
du 1<sup>er</sup> janvier  
au 31 décembre 2012:  
**3 031 euros**.

### ASSURANCE- VIEILLESSE

Allocation de solidarité aux  
personnes âgées (ASPA)  
(anciennement «Minimum vieillesse»).

Au 1<sup>er</sup> avril 2012:  
**9 325,98 euros** par an  
pour une personne seule  
**(777,16 euros par mois)**  
**14 479,10 euros** par an  
pour un couple.  
Minimum contributif majoré:  
**8 142,01 euros** par an  
pour une personne seule  
(soit **678,50 euros** par mois).

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
AGIRC ET ARRCO  
Valeurs des points et salaires de  
référence au 1<sup>er</sup> avril 2012  
AGIRC à **0,4330 euros**  
ARRCO à **1,2414 euros**

### Médecine conventionnée (tarifs secteur 1)

Au cabinet du médecin  
omnipraticien:  
**23,00 euros**.  
Au cabinet du médecin  
spécialiste:  
**25,00 euros**.

## LE . CHIFFRE . DE . LA . SEMAINE

3

Un memorandum d'accord visant à établir trois «régions spéciales de développement» (RED), possédant chacune son propre système légal et fiscal, a été signé avec des investisseurs privés, le 4 septembre, par le président du Honduras, dont le régime n'est guère reconnu que par les États-Unis, avec qui le pays est lié par un traité de libre-échange. On peut penser que les syndicats n'y seront pas autorisés. D'autant que dans ce petit pays d'Amérique centrale, ils sont régulièrement la cible de violences, particulièrement depuis le putsch de 2009. En Europe, et plus particulièrement en Grèce et en Espagne, se multiplient des propositions de projets tels qu'Euro Vegas, envisageant l'instauration de zones spéciales qui offriraient également des dérogations substantielles aux investisseurs...

### COTISATIONS SOCIALES, EN POURCENTAGE DU SALAIRE BRUT

CSG: 7,5% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998 (au lieu de 3,4%) et sur 98,25% du salaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

CRDS<sup>(1)</sup>: 0,5% depuis le 1<sup>er</sup> février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### SÉCURITÉ SOCIALE

Assurance-maladie: 0,75%  
Assurance-vieillesse: 6,65%  
Assurance-vieillesse dé plafonnée: 0,10%

#### ASSURANCE-CHÔMAGE

● Cotisation ASSEDIC  
Tranches A et B 2,40%

APEC<sup>(2)</sup> 0,024%

#### RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

● ARRCO (Taux minima obligatoires)  
Non-cadres tranches A et B  
et cadres tranche A: 3%  
● AGIRC  
Cadres tranches B et C: 7,70%  
● Cotisation AGFF  
Tranche A<sup>(3)</sup> 0,80%  
Tranche B<sup>(4)</sup> 0,90%

1) Contribution au remboursement de la dette sociale.  
2) Association pour l'emploi des cadres.

3) Tranche A: dans la limite du plafond de la Sécu.  
4) Tranche B: entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécu.

### ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants: 127,05 €  
3 enfants: 289,82 €  
Par enfant en plus: 162,78 €

Majoration pour âge  
des allocations:  
35,74 € de 11 à 16 ans  
et 63,53 € après 16 ans.

Pour vos enfants nés après  
le 30 avril 1997, vous ne  
recevrez pas ces deux ma-  
jorations; vous recevrez  
une majoration de 62,90 €  
à partir du mois suivant  
leur 14<sup>e</sup> anniversaire.

### CHÔMAGE

L'allocation doit s'élever à  
27,66 euros par jour au  
minimum, mais ne peut  
dépasser 75% du salaire  
journalier de référence  
(salaire des douze mois  
qui ont précédé la rupture  
du contrat de travail).

Vous trouverez tous les détails  
dans le tableau «Allocations  
chômage» ci-dessous.

### INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION (INSEE)

AOÛT 2012 DU 31/08/2011 AU 31/08/2012 DU 01/01/2012 AU 31/08/2012  
+0,7% +2,1% +1,2%

#### INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

2<sup>e</sup> trimestre 2012, l'indice de référence des loyers atteint 122,96 – évolution sur un an: + 2,20%

L'article 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 a modifié l'indice de référence des loyers. Le nouvel indice correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'indice des prix à la consommation hors tabac et hors loyers.

## LES ALLOCATIONS CHÔMAGE

### LES RÈGLES D'INDEMNISATION

Le principe, c'est qu'un jour cotisé égale un jour indemnisé.

Trois paramètres sont pris en compte.

1- La période de référence. C'est la période pendant laquelle on regarde si le demandeur d'emploi a travaillé, donc cotisé. Pour les moins de 50 ans, ce sont les 28 derniers mois à compter de la rup-

ture du contrat de travail. Pour les plus de 50 ans, ce ne sont pas 28 mois, mais 36.  
2- La durée minimale de cotisation. Pour être indemnisé, il faut avoir travaillé au minimum 4 mois, soit 122 jours dans la période de référence.

3- Les durées maximales d'indemnisation. Pour les moins de 50 ans, la durée maximale est de 24 mois. Pour les 50 ans et plus, cette durée est de 36 mois. Exemple: un salarié qui a travaillé 4 mois dans les 28 derniers mois (il a moins de 50 ans) aura droit à 4 mois d'indemnisa-

tion. S'il avait travaillé 7 mois, il aurait eu droit à 7 mois d'indemnisation.

Autre exemple: un salarié de plus de 50 ans qui a travaillé 27 mois aura droit à 27 mois

d'indemnisation; s'il avait travaillé 46 mois, il aurait eu droit à 36 mois, soit le plafond. Ces règles s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 pour les procédures de

licenciements individuels ou collectifs engagées à compter de cette date. Si la procédure a été engagée avant, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent.

#### Montant des allocations

Dans le cas général, le mode de calcul de votre allocation s'établit comme suit. Une comparaison est effectuée entre:

- ⚡ 40,4% de l'ancien salaire plus une partie fixe de 11,34 euros par jour;
- ⚡ 57,4% de cet ancien salaire;
- ⚡ l'allocation minimale de 27,66 euros. C'est le montant le plus favorable pour l'allocataire qui sera retenu.

Une réserve cependant, le montant de l'allocation ne peut jamais dépasser 75% du salaire journalier de référence.