

L'actualité juridique de l'emploi des cadres n° 1, mai 2005

La lettre mensuelle de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)

DOSSIER « Mobilisation pour l'emploi » : loi Borloo, ce qui va changer	2
Rédaction des offres d'emploi	2
❖ Deux nouvelles obligations pour les entreprises.....	2
Contrats de travail aidés	2
❖ Quatre nouveaux contrats.....	2
❖ Secteur marchand : deux nouveaux contrats (CIE, RMA).....	3
❖ Secteur non marchand : deux nouveaux contrats (CA, CAE).....	3
❖ Une prolongation de l'aide au chômeur pour créer une entreprise.....	4
Travail temporaire	4
❖ Deux nouvelles possibilités.....	4
Licenciement économique	4
❖ Une nouvelle mesure : le congé de reclassement.....	4
PANORAMA	6
Discrimination	6
❖ Création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).....	6
❖ Emploi des handicapés : mesures incitatives et sanctions.....	6
Mobilité	7
❖ L'Europass pour faciliter la mobilité européenne : 5 types.....	7
❖ Le contrat Export : nouveau contrat pour le travail à l'étranger.....	7
Emploi / analyse	7
❖ Création du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) : évaluer et proposer.....	7
Formation professionnelle	8
❖ Lancement du Conseil national de la formation tout au long de la vie.....	8
❖ Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue sociale et Accord national interprofessionnel (ANI) : avancées et négociations.....	8
❖ Accords de branche et d'entreprise.....	9
❖ Questions des employeurs.....	9
Licenciement / Indemnités / Impôt / démission	10
❖ Revalorisation du plafond d'exonération d'impôt sur les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite.....	10
❖ Un nouveau cas de démission légitime : le volontariat de solidarité internationale.....	10
Création d'entreprise	11
❖ La protection sociale du créateur d'entreprise, un guide inter-régime de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAMTS).....	11
Chômage	12
❖ « Le dispositif d'indemnisation du chômage » : une fiche pratique de l'Apec.....	12
❖ Liaisons sociales : le Mémo social.....	12
Sécurité – Précarité - Mobilité	12
❖ La sécurité de l'emploi, un rapport du CERC.....	12
❖ « De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale de l'emploi ».....	12
Télétravail	13
❖ Un rapport sur le télétravail du Forum des droits de l'internet.....	13

DOSSIER

« Mobilisation pour l'emploi » : loi Borloo, ce qui va changer

Dans son volet « Mobilisation pour l'emploi », la loi de programmation pour la cohésion sociale (loi Borloo) modifie le Code du Travail en profondeur. Huit grandes orientations se dessinent : refonte du service public de l'emploi (SPE) ; amélioration de la diffusion des offres ; contrôle des demandeurs d'emploi ; refonte des contrats aidés ; assouplissement du travail temporaire ; aide à la création d'entreprise ; mesures pour les licenciés économiques ; amélioration de l'accueil et de l'intégration des personnes immigrées.

Nous développons ici cinq points : la rédaction des offres, la modification des contrats aidés, l'aide à la création d'entreprise pour les chômeurs, l'aide au travail temporaire, les mesures pour les licenciés économiques.

- **Référence** : Loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO du 19 janvier), alias loi Borloo.
- **Date d'entrée en vigueur** : 20 janvier 2005.
- **Décrets d'application** : 62, parus ou attendus.

RÉDACTION DES OFFRES D'EMPLOI

Deux nouvelles obligations pour les entreprises

Aux exigences antérieures relatives aux offres d'emploi, la loi Borloo ajoute deux nouvelles obligations :

- dater l'offre ;
- compléter la liste (non exhaustive) des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur ne devant pas figurer dans les offres d'emploi par la liste portant sur le caractère effectivement disponible de l'emploi.

- **Référence** : Loi Borloo. article 3.

CONTRATS DE TRAVAIL AIDÉS

Quatre nouveaux contrats

La loi Borloo modifie certaines dispositions du Code du Travail et crée quatre nouveaux types de contrats (qui se substituent aux sept anciens dispositifs) pour favoriser le retour à l'emploi des demandeurs de longue durée et des bénéficiaires de minima sociaux.

Secteur marchand : deux nouveaux contrats (CIE, RMA)

Le contrat initiative emploi (CIE)

Nature : CDD ou CDI. Il regroupe les anciens dispositifs d'insertion (CIE, Sife, SAE).

Objectif : adapter l'offre aux caractéristiques locales de l'emploi, faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi longue durée (DELD) et des titulaires de minima sociaux.

Bénéficiaires : demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (critères fixés au niveau régional).

Avantage pour l'employeur : bénéficier d'une aide financière de l'État et d'une exonération partielle des cotisations patronales de sécurité sociale.

Date d'application : à partir du 1^{er} mai 2005.

→ **Références** : Code du Travail, art. L 322-4-8, R 322-16 à R 322-16-3.

→ **Modalités d'application** : décret 2005-243 du 17 mars 2005 et circulaire DGEFP du 21 mars

Le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA)

Nature : CDD ou contrat de travail temporaire de 6 à 18 mois, à temps plein ou à temps partiel).

Bénéficiaires : titulaires du RMI, de l'Allocation parent isolé (API) ou de l'allocation spécifique de solidarité (ASS).

Avantage pour l'employeur : bénéficier d'une aide forfaitaire mensuelle de l'État et d'une exonération partielle des cotisations patronales de sécurité sociale.

→ **Référence** : Code du Travail, art. L 322-4-15 à L 322-4-15-9, recentré sur le secteur marchand

→ **Précisions** : circulaire du 24 mars 2005.

Secteur non marchand : deux nouveaux contrats (CA, CAE)

Le contrat d'avenir (CA)

Nature : contrat de 26 heures hebdomadaires.

Condition : adhérer à une convention entre une collectivité territoriale, un employeur non marchand et l'État, et bénéficier d'un parcours de formation, pendant ou en dehors du temps de travail.

Bénéficiaires : allocataires du RMI ou de l'ASS.

Avantage employeur : ouvre droit à une aide de l'État.

→ **Référence** : circulaire DGEFP n° 2005 – 13 du 21 mars 2005 apporte des précisions sur la mise en œuvre de ce contrat.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Nature : regroupe les anciens contrats emploi solidarité (CES) et emploi consolidé (CEC).

Bénéficiaires : en fonction de la situation du marché du travail local.

- **Modalités** de mise en œuvre de ce contrat CAE (montant de l'aide de l'État, durée maximale et minimale du contrat, actions d'accompagnement, etc.) : décret 2005-243 du 17 mars 2005 et circulaire DGEFP du 21 mars.
- **Document ANPE** : *Les mesures pour l'emploi*, ANPE, édition 2005, bientôt disponible dans chaque centre et pour chaque consultant. ATTENTION ! Les versions antérieures, non actualisées depuis la loi Borloo, ne sont plus utilisables.
- **Sites** : site du ministère de l'emploi et de l'ANPE.

Une prolongation de l'aide au chômeur pour créer une entreprise

La loi Borloo prolonge le bénéfice de l'exonération des cotisations au titre de l'aide aux chômeurs à la création et reprise d'entreprise (Accre), à condition qu'ils optent pour le régime fiscal de la micro-entreprise.

Les « tuteurs » de chômeurs ou titulaires du RMI ou de l'allocation de parent isolé (API) bénéficieront d'une réduction d'impôt.

- **Référence** : Loi Borloo, article 59.
- **Modalités** : décret à venir.

TRAVAIL TEMPORAIRE

Deux nouvelles possibilités

La loi Borloo prévoit deux nouvelles possibilités de recourir à l'intérim :

- lorsqu'il s'agit de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

- **Référence** : Loi Borloo, article 61, qui insère dans le Code du travail un nouvel article L 124-2-1-1
- <http://www.travail.gouv.fr/actualites/declarations/dagenda.asp?id=506>

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Une nouvelle mesure : le congé de reclassement

La loi Borloo institue la **convention de reclassement personnalisée (CRP)**.

Nature : Cette convention se substitue au régime actuel du plan d'aide au retour à l'emploi anticipé (pré-PARE), applicable dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

Bénéficiaires : Les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

Employeurs : Les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement visé à l'article L. 321-4-3 du code du travail.

Modalités : L'accord du 6 avril 2005 entre les partenaires sociaux, en voie de signature, prévoit les modalités suivantes :

Durée : huit mois maximum. Le versement de l'allocation s'interrompt le jour où le salarié retrouve une activité. S'il n'en retrouve pas à l'issue des huit mois, il réintègre le régime d'indemnisation du chômage pendant la durée normale de l'indemnisation diminuée de la période de CRP.

Rémunération : à hauteur de 80 % du salaire brut les trois premiers mois, puis de 70 % les cinq mois suivants.

Conditions pour les bénéficiaires : justifier d'une ancienneté de deux ans (sinon, la rémunération se calcule au taux de l'assurance chômage),

Conditions pour les employeurs : financer à l'Unedic les deux mois de salaire correspondant au préavis de licenciement ; l'État et l'Unedic prennent en charge le reste de l'allocation, dont le doublement du droit individuel à la formation (DIF).

Rupture du contrat : le contrat de travail est rompu d'un commun accord et le salarié acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Avantages pour le salarié : mesures d'accompagnement (entretien de pré-bilan, bilan de compétences, suivi individuel, appui social et psychologique, VAE, formation...).

- **Date de mise en œuvre**. Jean-Louis Borloo espère pouvoir signer le décret « pour la fin du mois ». Il a assuré que « l'État mobilisera, comme c'est prévu dans la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, à la fois les services de l'ANPE et le doublement du financement du DIF. » Jusqu'à la signature, c'est toujours le dispositif du PARE anticipé qui est en vigueur.
- **Référence** : l'article 74 de la loi Borloo
- **En savoir plus** : communiqué du ministre chargé de l'emploi du 5 avril 2005.

PANORAMA

DISCRIMINATION

Création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Les personnes qui s'estimeront victimes de discrimination sexiste ou homophobe ou des associations habilitées pourront saisir la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), créée le 30 décembre 2004.

Cette nouvelle institution assurera un rôle d'accueil, d'aide et de conseil. Dotée de pouvoirs d'investigation à l'égard des personnes mises en cause, elle pourra leur demander des explications et se livrer à des enquêtes sur place. Elle émettra des recommandations et pourra les rendre publiques.

- **Référence** : loi 2004-1486 du 30 décembre 2004 (transpose une directive communautaire du 29 juin 2000).
- **Modalités** : décret 2005-215 du 4 mars 2005 (précise l'organisation, les modalités de saisine et les modes d'action).
- **Date d'application** : 1^{er} juin 2005.

Emploi des handicapés : mesures incitatives et sanctions

La loi pour l'égalité des droits et des chances, **entrée en vigueur le XXX**, s'articule autour de trois grands axes : compensation du handicap, accessibilité, accueil et information. Dans son volet « Emploi », elle affirme le principe de non-discrimination à l'embauche des personnes handicapées et comprend à cet égard des mesures incitatives et des sanctions.

Accès à l'emploi. L'entreprise doit adopter « des mesures appropriées » pour permettre aux personnes handicapées « d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée » (**Code du Travail, art. 323-9-1**). Ne pas le faire constitue une discrimination.

Aménagement d'horaire. Les personnes handicapées peuvent bénéficier à leur demande d'aménagement d'horaires individualisés (**Code du Travail, art. L212-4-1-1**).

Rémunération et compensation. Le salaire ne peut plus être inférieur au minimum légal ou conventionnel. Une aide compensatrice peut être attribuée à l'employeur.

- **Référence** : Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

MOBILITÉ

L'Europass pour faciliter la mobilité européenne : 5 types

Le 1^{er} février 2005, l'Union européenne a lancé l'*Europass*, « *portefeuille de compétences personnel et coordonné* » visant à favoriser la mobilité des citoyens appartenant à l'Union européenne. En France, le dispositif est piloté par l'Agence Socrates-Leonardo da Vinci, groupement d'intérêt public.

Europass CV : présente les qualifications et compétences de façon claire et exhaustive.

Europass mobilité : rassemble les périodes d'apprentissage effectuées dans l'ensemble des États.

Europass supplément de diplôme : présente les niveaux atteints dans l'enseignement supérieur.

Europass portfolio des langues : présente les niveaux d'aptitude linguistique.

Europass supplément au certificat : décrit les compétences et qualifications correspondant à un certificat professionnel.

→ **Référence** : Décision 2241/2004/CE du 15 décembre 2004.

→ L'Agence Socrates-Leonardo da Vinci. <http://www.socrates-leonardo.fr>

Le contrat Export : nouveau contrat pour le travail à l'étranger

Un accord collectif de branche peut prévoir l'existence d'un contrat de travail particulier lorsqu'il est conclu pour réaliser une mission à l'exportation en majeure partie hors de France. Sa rupture peut alors être soumise à un régime juridique particulier qui fait échapper ce licenciement pour fin de mission à la procédure du licenciement économique.

→ **Référence** : Loi Borloo. article 62.

EMPLOI / ANALYSE

Création du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) : évaluer et proposer

Composé de 50 membres (syndicalistes, parlementaires, représentants de l'administration et des milieux économiques), le Conseil d'orientation des emplois a été créé par décret sur le modèle du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Six missions :

- diagnostiquer les causes du chômage à partir des analyses disponibles ;
- établir le bilan du fonctionnement du marché du travail, évaluation des perspectives ;

- évaluer les dispositifs d'aide à l'emploi, à la formation et aux parcours professionnels, en s'appuyant sur l'analyse de ceux mis en place dans les États de l'Union européenne ;
- proposer des remèdes ;
- formuler des propositions pour améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi, augmenter l'efficacité des dispositifs de retour à l'emploi ;
- rédiger des rapports et recommandations qui seront communiqués au Parlement et rendus publics.

→ **Référence** : Décret 2005-326 du 7 avril 2005.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Lancement du Conseil national de la formation tout au long de la vie

Créé par la loi du 4 mai 2004, le Conseil national de la formation tout au long de la vie rassemble des représentants de tous les acteurs de la formation professionnelle : ministères, Parlement, régions, partenaires sociaux, chambres consulaires et organisations professionnelles de la formation. Il a été officiellement lancé le 14 avril 2005, le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, Gérard Larcher.

Quatre missions :

- favoriser la concertation entre tous ces acteurs afin de permettre une meilleure articulation de l'offre de formation avec le marché du travail ;
- rendre des avis sur les projets de loi relatifs à la formation et procéder au contrôle des moyens et résultats ;
- évaluer les politiques régionales de formation ;
- contrôler les fonds de la formation.

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue sociale et Accord national interprofessionnel (ANI) : avancées et négociations

Depuis le 4 mai 2004, date de la loi relative à la formation professionnelle..., l'ensemble des salariés du privé bénéficient de la plupart des dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation. Mais trois de ses dispositions manquaient à l'appel : l'entretien professionnel et le bilan de compétences ; la validation des acquis de l'expérience ; la mise en œuvre du passeport formation. (ANI, chap. I, art. 1).

Un arrêté, publié le 17 décembre 2004, a assoupli la loi. Désormais, ces trois mesures sont obligatoires pour tous les employeurs et salariés des secteurs industriels, commerciaux et artisanaux, ce qui correspond au champ couvert par les trois signataires patronaux (MEDEF, CGPME et UPA). En revanche, les entreprises relevant du secteur agricole, des professions libérales ou de l'économie sociale, sauf accord de branche en disposant autrement, ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions de l'ANI.

Les partenaires sociaux sont convenus d'approfondir ces sujets, mais leurs négociations, qui devraient se concrétiser par la signature de deux avenants, n'ont pas encore abouti.

- **Référence.** La loi 2004-391 du 4 mai 2004 (JO du 5 mai) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- L'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation du 5 décembre 2003
- L'Arrêté du 17 décembre 2004 (JO du 24 décembre),

Accords de branche et d'entreprise

De nombreux **accords** de branche ont été signés, et certains ont été étendus. Quelques entreprises ont également signé des accords : le groupe AXA, Véolia, La Poste, PSA Peugeot Citroën.

Ces accords aménagent et complètent les dispositions de la loi et de l'ANI sur des points importants :

- les priorités en matière d'objectifs de formation et de publics ;
- le plan de formation ;
- les contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation (notamment la mise en place d'un tutorat) ;
- le DIF : son exercice pendant le temps de travail, sa durée, sa mise en œuvre, la possibilité de transférer les droits acquis d'une entreprise à l'autre, son financement par la branche, le type d'action possible dont le bilan de compétences et la VAE.

- **En savoir plus** : Le site du droit de la formation <http://www.droitdelaformation.com>
- **Site** : site du Centre Inffo.

Questions des employeurs

Comment calculer l'allocation de formation à verser pour les formations réalisées hors temps de travail, dans le cadre du plan de formation (développement des compétences) et du DIF ?

- **Référence.** Décret 2004-871 du 25 août 2004 (JO du 27) et Lettre de la Sécurité sociale à la Dgefp du 20.12.04
- **Document** : <http://www.droitdelaformation.com/documents/Regim.pdf>

Comment mettre en œuvre les contrats de professionnalisation ?

- Décret 2004-968 du 13/09/2004 (JO du 15) et Décret 2004-1093 du 15/10/2004 (JO du 17).
- Synthèse : le contrat de professionnalisation
- Arrêté du 14 février 2005 concernant le contrat de professionnalisation : il a agréé un avenant au règlement d'assurance chômage qui prévoit un accès privilégié aux contrats de professionnalisation en faveur des chômeurs de 26 ans et plus ayant besoin d'acquérir une qualification favorisant le retour à l'emploi, avec une prise en charge des coûts de formation.

Comment bénéficier de l'aide de l'État pour remplacer des salariés en formation ?

- Arrêté du 14 février 2005
- Décret 2004-1094 du 15 octobre 2005 (JO du 17 octobre 2005)

- Circulaire DGEFP 2004-025 du 18 octobre 2004
- Circulaire DGEFP n° 2004-035 du 17 décembre 2004
- BO Travail Emploi n° 2005-1 du 30 janvier 2004.

LICENCIEMENT / INDEMNITÉS / IMPÔT / DÉMISSION

Revalorisation du plafond d'exonération d'impôt sur les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite

Les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite constituent une rémunération et sont en principe, à ce titre, soumises à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, une fraction de ces sommes est exonérée à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- le montant légal ou conventionnel,
- le double du montant de la rémunération annuelle brute de l'année précédant la rupture du contrat de travail,
- la moitié du montant de l'indemnité.

Dans ces deux derniers cas, la somme exonérée ne doit pas excéder un plafond calculé en référence à l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF).

Concernant les indemnités perçues en 2005, les limites d'exonération s'établissent à 366 000 euros pour les indemnités de licenciement et à 183 000 euros pour celles de mise à la retraite.

→ **Référence** : Instruction fiscale 5F-10-05 (Bulletin officiel des Impôts 37 du 24 février 2005)

Un nouveau cas de démission légitime : le volontariat de solidarité internationale

Les personnes qui accomplissent une mission humanitaire à l'international, dans un cadre associatif, peuvent désormais bénéficier d'un statut juridique approprié : le volontaire reçoit une indemnité qui n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations et contributions sociales.

L'association doit prendre en charge la couverture sociale, l'assurance responsabilité civile et l'assurance pour le rapatriement sanitaire.

L'engagement du volontaire est un motif légitime de démission ; il ouvrira donc droit à l'indemnisation chômage au retour.

→ **Référence** : loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale. Entrée en vigueur : **juin 2005**

CRÉATION D'ENTREPRISE

La protection sociale du créateur d'entreprise, un guide inter-régime de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAMTS)

La CNAMTS propose trois fascicules d'une vingtaine de pages destinés à trois catégories de créateurs d'entreprise : artisans, commerçants et industriels ; professions libérales ; professions médicales.

Ce guide présente les formalités à accomplir pour choisir leur statut juridique, leur statut fiscal, enregistrer leur entreprise, ainsi que les différents aspects de la protection sociale.

→ [Lire ce guide \(version 2005\) sur le site de la CNAMTS.](#)

CHÔMAGE

« Le dispositif d'indemnisation du chômage » : une fiche pratique de l'Apec

Pour tout savoir sur les allocations offertes par les deux régimes d'indemnisation du chômage (régime de l'UNEDIC et régime de solidarité), ainsi que le RMI. Montants, prélèvements et durée.

→ Consulter la fiche (actualisée en janvier 2005) sous forme papier dans chaque centre Apec.

Liaisons sociales : le Mémo social

La version 2005 de ce guide annuel est sortie.

→ Consulter la fiche dans chaque centre Apec.

SÉCURITÉ – PRÉCARITÉ - MOBILITÉ

La sécurité de l'emploi, un rapport du CERC

Perdre ou quitter son emploi... perdre son emploi et être durablement au chômage... Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) publie un rapport très riche sur l'instabilité et l'insécurité de l'emploi, aujourd'hui et demain.

La première partie propose, dans une note de synthèse, un état des lieux nuancé, opposant la sécurité de l'emploi aux contraintes de l'environnement économique et aux caractéristiques des salariés : mobilité, instabilité de l'emploi, disparités...

Les analyses sont détaillées dans sept cahiers : transformations de l'emploi et risques ; phénomènes d'instabilité et d'insécurité de l'emploi ; flexibilité et cadre juridique ; sentiment d'insécurité ; instabilité de l'emploi et protection sociale ; indemnisation du chômage ; formation permanente.

→ Lire le rapport du CERC, février 2005, PDF, 707 Ko.

« De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale de l'emploi »

Comment réduire la précarité, tout en facilitant la création d'emploi et la mobilité professionnelle ? Pierre Cahuc et Francis Kramarz, auteurs d'un rapport..., proposent trois grandes idées :

- créer une sorte de **Sécurité sociale professionnelle**, sous forme d'un "guichet unique" pour les demandeurs d'emploi, assorti d'un accompagnement personnalisé (indemnisation du chômage, reclassement...);
- ouvrir certaines professions, secteurs ou diplômes, actuellement "fermés" en raison de *numerus clausus* mais aussi de législations particulières qui en restreignent l'accès ;

- supprimer les statuts d'emploi précaires (CDD...) pour créer un contrat de travail unique à durée indéterminée donnant droit pour le salarié, à une "indemnité de précarité", financée par une "contribution de solidarité" (taxe payée par l'entreprise qui licencie).

→ Référence exacte ??? (décembre 2004)

TÉLÉTRAVAIL

Un rapport sur le télétravail du Forum des droits de l'internet

A partir de l'accord-cadre européen sur le télétravail, le Forum des droits de l'internet présente une étude et des recommandations :

- un état des lieux des pratiques de télétravail en France et à l'étranger ainsi que le profil du télétravailleur français
- un exposé des potentialités qu'offre le télétravail ainsi que des interrogations qu'il suscite tant auprès des salariés que des employeurs
- une proposition d'un environnement favorable au développement du télétravail en France.

→ Lire l'étude sur le site du Forum des droits de l'Internet : www.foruminternet.org

MENTIONS LEGALES

APEC

CONTACTER LA REDACTION

Catherine Montmasson et Corinne Normand

catherine.montmasson@apec.fr ou corinne.normand@apec.fr.