



tripalium
.com

INFOS-FLASH (N° 100) ISSN N° 1297-9988

<http://www.tripalium.com>

Veille juridique et sociale des Ressources Humaines
Bulletin bi-mensuel - N°100 - 15 avril 2002

SOMMAIRE
[I/ ACTUALITE](#)
[II/ FOCUS](#)
[III/ LIBRAIRIE](#)
[IV/ JURISPRUDENCE](#)

▶ Abonnement particuliers : 60 euros (TTC)
▶ Abonnement entreprises : 107,64 euros (TTC)
<http://www.tripalium.com/infos-flash/infosflash.htm>



tripalium **I - L' ACTUALITE**

=====
[Sommaire](#) [focus](#) [jurisprudence](#) [actualité](#)

- [01](#) Un dossier sur trois rejeté avant examen par la cour de cassation !
- [02](#) Quel délai faut-il respecter pour prendre un congé parental d'éducation ? la jurisprudence se précise.
- [03](#) Badge pour la VAE
- [04](#) Le travail : une maladie ?
- [05](#) Jeunes diplômés : mieux vaut avoir été recruté en 2000 qu'en 1996 !
- [06](#) Michelin ouvre son capital aux salariés
- [07](#) Le label syndical est délivré pour les premiers produits de l'épargne salariale
- [08](#) Peut-on jouer dans un casino virtuel ?
- [09](#) Le travail invisible existe-t-il ?
- [10](#) Une commission mondiale pour la dimension sociale de la mondialisation

01.Un dossier sur trois rejeté avant examen par la cour de cassation !

[Sommaire](#) [Actu](#)



Alors que la cour de cassation avait été saisie de **32.462** pourvois et en avait jugé **31.213** en 2001 (hausse de 6,98% par rapport à l'année 2000) , l'inflation des dossiers continue : **38.500 dossiers sont en attente de jugement en 2002.**

Cependant, selon les statistiques de la Cour, si l'activité est en augmentation, le nombre de pourvois déposés l'est encore davantage !. *Pour faire face, la Cour a mis en place depuis le 1er janvier 2002 une "procédure d'admission" qui permet de rejeter avant un examen approfondi les pourvois qui ne présentent pas de moyen*

"sérieux de contestation". **Un tiers des pourvois ont été ainsi " non admis " . Selon Pierre Sargos (la tribune du 15 avril) , le nombre de dossiers prud'hommes en attente est " desastreux " , 11 000 pourvois seraient en attente, dont une majorité devraient être rejetées.**

02. Quel délai faut-il respecter pour prendre un congé parental d'éducation ? la jurisprudence se précise.

[Sommaire Actu](#)

Le congé parental d'éducation a été accordé pour faciliter l'éducation des enfants en bas âge. C'est un congé non rémunéré dont le terme est le 3ème anniversaire de l'enfant né. Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation à n'importe quel moment avant le 3ème anniversaire de l'enfant. **Il doit en informer l'employeur qui doit lui répondre.**

Le salarié doit informer, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur du point de départ et de la durée de la période envisagée (un an maximum) dans les délais suivants: *un mois* avant le terme du congé maternité ou d'adoption ; *deux mois* avant la période de prise de congé parental d'éducation dans les autres cas.

Pour la cour de cassation le non respect du délai d'un mois institué par l'art. L. 122-28-1 du code du travail ne peut être sanctionné par une irrecevabilité de la demande, l'employeur se devant de répondre dans le délai de trois semaines, l'absence de réponse dans ce délai équivaut à une acceptation (Cass. soc . 3 juin 1997 , n° 95642.960 P.).

Le bénéfice du *congé parental d'éducation est de droit* dès que le salarié remplit les conditions d'ancienneté et fait sa demande dans les délais et formes requis. Depuis le 1er janvier 1995, les salariés de toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent bénéficier de plein droit d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction temporaire d'activité. L'employeur ne peut s'y opposer que si le salarié ne justifie pas de l'ancienneté nécessaire soit une année dans l'entreprise. Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier du congé parental d'éducation.

L' obligation d'information n'est pas une condition du droit du salarié au bénéfice de ce congé mais n'est qu'un moyen de preuve de l'information de l'employeur.

Une salariée ne reprend pas directement son travail à l'issue de son congé de maternité et soutient que son congé de maternité avait été suivi d'un congé parental d'éducation jusqu'à cette date. Pour l'employeur, le contrat de travail était rompu, la salariée n'ayant jamais demandé - officiellement - de congé parental d'éducation. En effet, selon l'article L. 122-28-1, cinquième alinéa, du Code du travail "*le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la période durant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa premier du même article*". Cette information doit intervenir *un mois avant le terme du congé maternité ou du congé d'adoption* lorsque la période en question suit immédiatement un des deux congés évoqués. Si ce n'est pas le cas, elle doit être donnée au moins *deux mois avant le début du congé parental d'éducation*. **L'employeur accepte cependant de reprendre la salariée dans le cadre d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée.** A la fin du CDD , la salariée estime avoir été licenciée sans cause réelle et sérieuse, et saisit le conseil de prud'hommes. **Pour la haute juridiction, la procédure légale d'information "*n'est pas une condition du droit du salarié au bénéfice de ce congé mais n'est qu'un moyen de preuve de l'information de l'employeur*". Le congé est de droit. L'information de l'employeur ne doit servir qu'à lui permettre de s'organiser. Le défaut d'information de l'employeur n'exposerait le salarié qu'au versement de dommages et intérêts en fonction du préjudice subi par l'employeur du fait de l'irrégularité.**

Suite à la décision du 12 mars 2002, le respect de la procédure elle-même semble désormais inutile. Il suffit désormais que les conditions légales relatives à l'ancienneté du salarié et à l'âge de l'enfant soient réunies pour que le salarié puisse partir en congé parental d'éducation. " et attendu , ensuite , que la cour d'appel a exactement décidé que le seul fait pour la salariée de ne pas reprendre son travail à l'issue de son congé maternité ne pouvait caractériser une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat et de bénéficier du

congé prévu par les dispositions de l'article L 122-8 du Code du travail pour élever son enfant ; qu'ayant constaté , en revanche , que la salariée réunissait toutes les conditions prévues par l'article L. 122-8-1 du code du travail pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, elle a légalement justifié sa décision ; " (cass. soc., 12 mars 2002, N°99-43.501)

03. Badge pour la VAE

[Sommaire Actu](#)



La Conférence des Grandes Ecoles a créé et déposé un **nouveau label** : le "**B.A.D.G.E., Bilan d'Aptitude Délivré par les Grandes Ecoles**". Grâce à cette initiative, les Grandes Ecoles s'engagent sur la voie de la validation des acquis professionnels et de la capitalisation afin de permettre à des salariés d'obtenir par la voie de la formation continue des titres ou diplômes que les Grandes Ecoles délivrent par ailleurs. **Une capitalisation de plusieurs B.A.D.G.E. peut aboutir à l'obtention de titres normalement délivrés par les Grandes Ecoles.** Les étudiants "

badgés " auront suivi - sur une période allant de *7 semaines à 24 mois maximum* - une formation comprenant **250 heures d'enseignement** environ incluant des enseignements théoriques, des travaux pratiques et des projets en équipe. Le programme se déroule sous réserve d'une alternance formation/entreprise lorsque la période est supérieure à 6 mois. **La délivrance du B.A.D.G.E. est subordonnée à des contrôles obligatoires d'aptitude en cours et en fin de cursus.**

Les premiers B.A.D.G.E. accrédités le 15 janvier 2002 concernent les domaines de la gestion de l'énergie des systèmes électroniques, l'ingénierie de réseaux, les télécommunications et les systèmes d'information pour les écoles d'ingénieurs et les domaines de la fonction patrimoniale, du marketing ou de la maîtrise de l'information pour les écoles de management.

- **Conférence générale des grandes écoles**

<http://www.cge.asso.fr/>

04. Le travail : une maladie ?

[Sommaire Actu](#)



Certains problèmes peuvent être vécus comme des maladies . **Où est la frontière entre maladie et non maladie ?** c'est à cette question originale que tente de répondre une enquête du *British medical journal* qui a sondé ses lecteurs sur les problèmes qui n'étaient pas des maladies selon eux. Plus de 200 problèmes ont été énumérés par les lecteurs et un top ten a pu être élaboré. A la grande surprise du journal britannique, **le travail arrive en deuxième position des problèmes vécus juste après la vieillesse et avant l'ennui**, les poches sous les yeux, l'ignorance, la calvitie , les grandes oreilles, les cheveux blancs et la laideur ... (*1 Ageing ; 2 Work ; 3 Boredom ; 4 Bags under eyes ; 5 Ignorance ; 6 Baldness ; 7 Freckles ; 8 Big ears ; 9 Grey or white hair ; 10 Ugliness ...*). Parmi ces problèmes, certains sont de vraies maladies ! (*Some of these non-diseases already appear in official classifications of disease, and perhaps those that do not currently appear will be appearing soon.*).

- **In search of "non disease"**

<http://bmj.com/cgi/content/full/324/7342/883?lookupType=volpage&vol=324&fp=883&view=short>

05. Jeunes diplômés : mieux vaut avoir été recruté en 2000 qu'en 1996 !

[Sommaire Actu](#)

Non ! tous les jeunes diplômés n'ont pas les mêmes chances d'insertion professionnelle !

Dites moi en quelle année vous êtes arrivé sur le marché du travail, je vous dirai vos chances d'intégration, de salaires d'embauche ou de perspectives d'évolution ... *C'est l'année d'entrée sur le marché de l'emploi qui conditionne - sans contestation aucune - les chances des jeunes diplômés.* C'est ce que révèle une étude réalisée par l'IFOP pour Manpower auprès de 606 DRH. **Un jeune recruté avait, en 2000, deux fois plus de chances d'être bien intégré au sein d'une entreprise qu'en 1996 et avait trois fois plus de chances d'être mieux rémunéré !**

Selon l'étude, 2000 est la meilleure année de la décennie pour l'intégration des jeunes diplômés alors que 1991 est la meilleure année pour les salaires et les perspectives d'évolution.

Les jeunes diplômés ont les pieds sur terre: pour 82% des DRH, les exigences des jeunes diplômés se concentrent sur la rémunération alors que l'aménagement du temps de travail arrive en seconde position pour 42% d'entre eux . L'évolution des carrières, les conditions de travail et la qualité de vie ne sont une préoccupation que pour un candidat sur cinq .

- **Manpower**
<http://www.manpower.fr>

06. Michelin ouvre son capital aux salariés

[Sommaire Actu](#)



Avec l'arrivée d'Edouard Michelin à la présidence du groupe, le groupe effectue une **véritable révolution sociale**. Entreprise longtemps réputée pour son paternalisme et son manque d'ouverture , **Michelin, aujourd'hui , fait du dialogue social un axe prioritaire, des textes sont signés sur la**

participation et l'intéressement, sur les grilles de salaires minima, sur la cessation d'activité ou sont en cours de négociation (relations sociales) . Ainsi, en mai 2001, la décision fut prise d'ouvrir le capital aux salariés. 1 300 000 actions (2% des titres) ont été proposées jusqu'au 30 avril 2002.

100.000 salariés vont pouvoir devenir actionnaires .

Le prix des actions a été fixé à 35 euros, *20% de moins que le cours de bourse moyen calculé sur vingt séances*, et la période de souscription s'étendra du 11 au 30 avril. Les actions proposées dans la première étape toucheront 80% du personnel puis dans une seconde étape les 20% restants.

Ce sont les agents de production qui seront les principaux bénéficiaires.

Les salariés auront l'obligation, en contrepartie, de conserver leurs titres pendant cinq ans dans le cadre du plan d'épargne entreprise créé à cette occasion.

- **Michelin**
<http://www.michelin.fr>

07. Le label syndical est délivré pour les premiers produits de l'épargne salariale

[Sommaire Actu](#)



Les trois premiers produits de l'épargne salariale ont été labellisés. Sur 33 offres reçues, le Comité intersyndical de l'épargne salariale créé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT pour *donner aux salariés les meilleures garanties sur la protection de leur épargne* sur :

- l'élaboration des contrats indiquant clairement les conditions de coûts et d'information des salariés durant toute la période de blocage de leurs avoirs
- la présence majoritaire des organisations syndicales dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise
- le concours au développement d'investissements socialement responsables
- le respect par les gestionnaires des normes fondamentales de l'OIT et de l'OCDE : notamment interdiction du travail des enfants, garantie de la liberté et de la pluralité syndicales...

a sélectionné 3 offres d'épargne salariale pour l'obtention du label syndical.

- **Axa Génération d'Axa Investment Managers**
- **Pacteo Label de Credit Lyonnais AM**
- **Horizon Solidarité de Prado Epargne (offre destinée aux PME)**



La plupart des sociétés de gestion ont respecté dans les grandes lignes le cahier des charges présenté par les syndicats. *Les gestionnaires devront s'engager à proposer des investissements propres à favoriser le développement durable et socialement responsable*. Les organisations syndicales ont obtenu la possibilité de pouvoir effectuer des "contrôles surprise" des produits financiers qui devront bénéficier d'une parfaite traçabilité. Le label pourra être systématiquement retiré aux gérants qui ne respecteront pas leurs engagements.



- **Dossier Axa Investment manager**
<http://www.axa-im.fr>
- **Pacteo**
<https://www.pacteo.com>
- **Prado épargne**
<http://www.pradoepargne.com/PlanSite.asp>

08. Peut-on jouer dans un casino virtuel ?

[Sommaire Actu](#)



Devant la multiplicité des publicités pour le jeu en ligne, le forum des droits sur internet a jugé utile d'informer les joueurs sur le risque encouru.

Pour ouvrir un casino

en France, il faut l'accord du Ministère de l'Intérieur. Cet accord n'est délivré que pour les activités de casinos exercées dans des locaux physiques. **Qu'en est-il pour un casino virtuel ?** Selon la loi du 12 juillet 1983, "le fait de participer, y compris en tant que banquier, à la tenue d'une maison de jeux de hasard où le public est librement admis, même lorsque cette admission est subordonnée à la présentation d'un affilié, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende." **Que risque le joueur d'un casino en ligne ?** Il risque d'être considéré comme **complice de l'activité** exercée par le casino virtuel (art. L 121-6 et L 121-7 du Code Pénal) et d'encourir la condamnation prévue par la loi du 12 juillet 1983.

Article 121-6

Sera puni comme auteur le complice de l'infraction, au sens de l'article 121-7.

Article 121-7

Est complice d'un crime ou d'un délit la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité la préparation ou la consommation. Est également complice la personne qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué à une infraction ou donné des instructions pour la commettre.

- **Forum des droits de l'internet**

http://www.foruminternet.org/questions_reponses/lire.phtml?id=13

09. Le travail invisible existe-t-il ?

[Sommaire Actu](#)



En 1992, Statistique Canada estimait que la valeur annuelle du travail non rémunéré " travail invisible " représentait entre 34,0% et 54,2% du Produit intérieur brut (PIB), !

Par travail " invisible " il ne faut pas entendre travail " dissimulé " . Le travail dissimulé est un travail non déclaré *mais rémunéré* .**Pour l'AFEAS** (fusion, en 1966, de deux organismes féminins canadiens : l'UCFR - Union Catholique des Femmes Rurales - et les CED - Cercles d'Économie Domestique) qui a organisé le 2 avril au Québec la **journée du " travail invisible "** pour faire reconnaître la valeur sociale et économique de ce travail, *invisible car non rémunéré* - effectué en grande partie par des femmes s'occupant de leurs enfants, d'handicapés ou de malades - et la nécessité de le comptabiliser dans le Produit intérieur brut (PIB) ,

" Le travail invisible, non rémunéré, comprend l'ensemble du travail au foyer accompli au sein de la famille et du bénévolat réalisé dans la communauté, quel que soit le statut de la personne : travailleuse ou travailleur au foyer, sur le marché du travail, aux études ou en recherche d'emploi, retraitées et retraités. Dans les pays du tiers-monde, il comprend aussi le transport de l'eau, la production agricole et artisanale liée à la survie de la famille."

Pour l'AFEAS et ses membres, il faut mesurer le travail invisible pour le rendre visible.

Ainsi, la reconnaissance du travail invisible et non rémunéré permettra la revalorisation des personnes qui l'accomplissent. Le travail au foyer sera ainsi reconnu. Le travail au foyer se caractérise par deux aspects tout en ne se limitant pas à la résidence familiale :

- **L'aspect privé englobe la production domestique de biens et services entre personnes autonomes :** *entretien du foyer, confection des repas, courses. Ces tâches sont effectuées pour soi-même ou au bénéfice de personnes autonomes : conjoint ou conjointe, grands enfants ou autres adultes.*
- **L'aspect social englobe le rôle parental auprès des enfants :** *les mettre au monde, les éduquer, voir à leur entretien et leur santé, en prendre soin au quotidien, faire le suivi des travaux scolaires ;*

Pour évaluer le travail non rémunéré , l'AFEAS donne deux méthodes :

- **La première est appelée coût d'opportunité ou le gain potentiel.** Elle permet d'évaluer le gain que ferait la personne si elle consacrait son temps à des activités rémunérées. Cette méthode est utile pour identifier de combien le Produit intérieur brut (PIB) est diminué lorsqu'un grand nombre de personnes se

retirent du marché du travail pour s'occuper du foyer et des membres de la famille. Cependant, elle ne permet pas de comparer adéquatement une femme et un homme, un médecin et une serveuse, une personne avec un enfant et une autre avec trois enfants ou une personne âgée ou non autonome.

- **La seconde s'appuie sur le coût de remplacement.** La valeur est établie en fonction des coûts nécessaires pour acheter les mêmes services si les personnes décident de ne pas les effectuer elles-mêmes. Cette méthode utilise deux options : celle du salaire d'une généraliste qui effectue l'ensemble des tâches et celle du salaire d'une spécialiste pour chacune des tâches effectuées.

Pour l'association canadienne, en comptabilisant le travail non rémunéré dans le Produit intérieur brut (PIB) on rend visible l'apport des femmes au pays.

- **L'AFEAS**

http://www.afeas.qc.ca/accueil/f_accueil.html

10. Une commission mondiale pour la dimension sociale de la mondialisation

[Sommaire Actu](#)



L'Organisation internationale du Travail (OIT) a mis en place une commission de haut niveau - **Commission mondiale pour la dimension sociale de la mondialisation** - composée d'un certain nombre de chefs d'Etat, de personnalités politiques, d'universitaires, de spécialistes des questions sociales et d'un Prix Nobel de l'économie pour *étudier la dimension sociale de la mondialisation.*

La Commission sera présidée conjointement par Mme Tarja Halonen, Présidente de la République de Finlande, et M. Benjamin Mkapa, Président de la République-Unie de Tanzanie. *Elle a pour objectif ultime de parvenir à ce que la mondialisation soit un moyen de faire reculer la pauvreté et le chômage, au profit de la croissance et d'un développement durable. C'est la première fois qu'une commission indépendante est présidée par deux chefs d'Etat en exercice.*

Membres de la Commission

Giuliano Amato, ancien Premier ministre de l'Italie; Joseph Stiglitz, lauréat du Prix Nobel d'économie en 2001; Julio Maria Sanguinetti, ancien Président de la République de l'Uruguay; Mme Ruth C. L. Cardoso, Première dame du Brésil et présidente, dans son pays, du Conseil de solidarité entre les populations; Ann McLaughlin Korologos, Vice-présidente de la Rand Corporation et ancienne Secrétaire d'Etat au travail; Surin Pitsuwan, ancien Ministre des affaires étrangères de la Thaïlande; Deepak Nayyar, Vice-chancelier de l'université de Delhi et ancien conseiller économique principal du gouvernement indien; Hernando de Soto, Président de l'Institut péruvien pour la liberté et la démocratie et auteur de divers ouvrages; John Sweeney, Président de l'AFL-CIO; François Périgot, Président de l'Organisation internationale des employeurs et ancien Président du Conseil d'administration et Président-directeur général d'Unilever-France; Zwelinzima Vavi, Secrétaire général de la Confédération des syndicats sud-africains. Des personnalités éminentes du Japon et de la Fédération de Russie ont été invitées à se joindre à la commission et leur réponse est attendue. (Liste complète des membres.)

M. Somavia est membre de droit de cette commission, comme le sont les membres du bureau du Conseil d'administration du BIT – son président actuel, Alain Ludovic Tou (Burkina Faso); le président du groupe travailleurs, Lord Brett (Royaume-Uni), et le président du groupe employeurs, Daniel Funes de Rioja (Argentine).

Pour M. Juan Somavia, Directeur général du Bureau international du Travail (BIT), la Commission représente

une première en ce sens qu'il s'agit, dans la conjoncture présente, dominée par la polémique et les idées reçues plutôt que par l'impartialité des faits, *d'ouvrir un débat au niveau international sur des idées susceptibles de faire de la mondialisation un processus plus inclusif*. «La mondialisation devra répondre à ce à quoi aspirent les travailleurs et leur famille où que ce soit dans le monde: un travail décent, la sécurité et être entendus dans le processus de décision. Les individus veulent que la mondialisation ait pour eux d'autres retombées que ce qu'elle leur a laissé jusque-là. Ils veulent de véritables possibilités d'accès à un travail décent, un développement basé sur la justice sociale dans un contexte d'économie ouverte et de société ouverte. »

Dans l'accomplissement de sa mission, qui consistera à concevoir des mesures concrètes, propres à infléchir le processus de mondialisation et permettre de le modeler, la commission s'attachera à:

- *délimiter à grands traits les contours et la dynamique du processus;*
- *voir de quelle manière celui-ci est perçu par les travailleurs, les entreprises, les investisseurs, les consommateurs et les organes d'expression de la société civile et de l'opinion publique dans les différentes parties du monde;*
- *analyser ses retombées en termes d'emploi, de travail décent, de réduction de la pauvreté, de croissance économique et de développement;*
- *rechercher une large convergence dans la perception des problèmes, notamment l'implication de toutes les organisations internationales intéressées, mais aussi des gouvernements et des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;*
- *générer une dynamique de réponse aux problèmes fondamentaux posés par l'économie mondiale, afin que la mondialisation devienne un processus viable à long terme, dont les bienfaits finissent par se répartir équitablement.*

La commission a un secrétariat particulier, mis à sa disposition par le BIT. M. P. Gopinath, ancien haut fonctionnaire du BIT, a été nommé secrétaire exécutif.

La commission a siégé pour la première fois le 25 mars 2002. Il est prévu qu'elle ait mené ses débats à terme et rendu officiellement son rapport au Directeur général dans le courant de l'année 2003.

Le 25 mars 2002, des dirigeants de pays du Nord et du Sud, réunis à l'occasion de la Conférence internationale de l'ONU sur le financement du développement (Monterrey, Mexique), ont demandé instamment à la nouvelle Commission mondiale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la dimension sociale de la mondialisation de rechercher les moyens de réduire la pauvreté, de faire progresser les économies et de lutter contre l'incertitude et le désarroi qui existent à l'échelle mondiale.

A leur première réunion, les 25 membres de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ont écouté l'appel lancé par ses coprésidents, M^{me} Tarja Halonen (Finlande) et M. Benjamin Mkapa (République-Unie de Tanzanie).

Le 26 mars dernier, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a lancé officiellement deux nouveaux documents qui portent sur les pires pratiques liées à la mondialisation.

Le premier ouvrage «*La dimension sociale de la mondialisation*» questionne la légitimité du système international dans le contexte de la mondialisation. Il démontre comment les gouvernements et les populations perdent le contrôle sur le processus de la mondialisation avec son lot de dégradations des conditions de travail. Le second «*Guide syndical de la mondialisation*» examine les positions syndicales internationales face à cette crise.

- **La dimension sociale de la mondialisation**

- <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991215023&Language=FR>

- **Guide syndical de la mondialisation**

- <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991215024&Language=FR>

- **Communiqués de presse**

- <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/pr/2002/14.htm>

- <http://www.ilo.org/public/french/wcsdg/sample1f.htm>

=====



Depuis le 20 janvier 2002, date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale, les entreprises de moins de 1000 salariés doivent proposer aux personnes licenciées pour motif économique de bénéficier d'un projet d'action personnalisé (PAP) pendant le délai-congé. , L'employeur doit , en conséquence, proposer au salarié, dont il envisage le licenciement, le bénéfice des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue de son reclassement. **En cas de non proposition de ces mesures au salarié licencié, l'employeur doit verser à l'Assédic une contribution égale à un mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés. Ces mesures sont mises en oeuvre pendant le préavis. Il s'agit donc pour les salariés licenciés d'accéder, de façon anticipée, au dispositif d'aides au reclassement institué par la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001.** Pour appliquer le pré-pap, les entreprises attendaient impatiemment l'agrément de l'accord du 30 octobre 2001 prévoyant la mise en oeuvre du PAP anticipé. Un arrêté du 28 mars et une circulaire d'application publiée le même jour permettent enfin au dispositif de fonctionner.

L'Unédic a diffusé, par voie de circulaire n° 02-05 du 28 mars 2002, les éléments techniques relatifs à la mise en oeuvre du PARE anticipé pour les salariés licenciés pour motif économique non concernés par un congé de reclassement.

À cette circulaire sont jointes 7 annexes :

- Annexe 1 : Note technique
- Annexe 2 : Avenant n° 3 à la Convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et l'avenant n° 2 à son règlement
- Annexe 3 : Articles 120 et 121 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (JO 18 janvier 2002)
- Annexe 4 : Schéma du déroulement de la procédure de proposition du PARE anticipé
- Annexe 5 : Document d'information sur les prestations du PARE pendant le préavis
- Annexe 6 : Formulaire d'accès aux prestations du PARE pendant le préavis
- Annexe 7 : Circulaire ministérielle n° 2002/19 du 28 mars 2002 relative à la mise en oeuvre de ce dispositif.

Par ailleurs, est également publiée la circulaire Unédic n° 02-06 du 4 avril 2002 relative à la publication au Journal Officiel du 3 avril 2002 de l'arrêté d'agrément de l'avenant n° 3 à la Convention de l'assurance chômage et de l'avenant n° 2 à son règlement, le dispositif du PARE anticipé étant applicable à compter du 5 avril 2002.

La mise en oeuvre du projet d'action personnalisé peut être anticipée au bénéfice de salariés licenciés pour motif économique non concernés par un congé de reclassement . **Les salariés licenciés pour motif économique sont informés, par l'employeur, de la faculté qui leur est donnée de bénéficier, dans le délai de 30 jours suivant la notification du licenciement, d'un entretien individuel relatif à l'examen de leurs capacités professionnelles suivi, si nécessaire, d'un bilan de compétences approfondi. Ce bilan peut être réalisé durant le délai-congé du salarié.**

shéma de la procédure

A l'issue de la dernière réunion du CE ou des DP ou Entretien préalable

Remise au salarié par l'employeur :

- Document d'information sur le PARE-anticipé
- Dossier d'acceptation du PARE-anticipé

Lettre de licenciement mentionnant le délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation et déposer son dossier à l'Assédic du lieu de son domicile

J - Première présentation de la lettre de licenciement au salarié

Dans le délai maximum de 8 jours :

Présentation physique du salarié à l'Assédic du lieu de son domicile avec :

- son dossier d'acceptation du PARE-anticipé et notamment toutes les pièces nécessaires à une IDE
- son attestation d'employeur
- sa lettre de licenciement

Dans le délai maximum de 22 jours :

Entretien individuel à l'ANPE pour l'examen des capacités professionnelles + si nécessaire un bilan de compétences approfondi

J+30 maximum Entretien individuel**FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL**

Information des salariés

L'information des salariés est réalisée par la remise par l'employeur d'un [document d'information](#) dont le modèle est établi par l'UNEDIC. Ce document est délivré aux salariés concernés, lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 du code du travail ou à l'issue de la dernière réunion des instances représentatives du personnel compétentes.

Le salarié qui accepte le PARE peut bénéficier d'un [entretien approfondi avec l'Anpe](#) dans les 30 jours suivant la présentation de la lettre de licenciement, avec un examen de ses capacités professionnelles. Au cours de cet entretien, le salarié fait l'inventaire des moyens qui lui permettent de retrouver un emploi et établit un *Projet d'Action Personnalisé*. Il peut, de plus, entreprendre, éventuellement, un *bilan de compétences approfondi* et constituer une *demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi*. En cas de préavis effectué, les rendez-vous avec l'Anpe pour les prestations proposées valent autorisation d'absence de l'employeur.

Acceptation du Pré-PAP

A compter de la date de la notification du licenciement, le salarié dispose d'un **délai de 8 jours** pour accepter de bénéficier des services qui lui ont été proposés. Son acceptation donne lieu à l'établissement d'un **bulletin d'acceptation** et d'une **demande destinée à l'ASSEDIC** comportant, en tant que de besoin au terme du délai-congé, **demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi et signature du PARE**.

En l'absence de retour à l'emploi au terme du délai-congé, les bénéficiaires poursuivent l'exécution de leur projet d'action personnalisé en qualité de demandeur d'emploi.

Les salariés licenciés pour motif économique ayant accepté de bénéficier de la mise en oeuvre anticipée de leur projet d'action personnalisé au cours de leur délai-congé et n'ayant pas retrouvé un emploi sont admis à bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à compter du lendemain de la fin de leur contrat de travail.

Dans la mesure où le salarié remplit les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), *il sera indemnisé sans autre démarche, dès la fin des délais de carence* : carences liées aux congés payés et aux indemnités de rupture, différé d'indemnisation de 7 jours. Le salarié pourra suivre les actions figurant dans son projet d'action personnalisé (PAP).

Conditions	Durée de versement	Montant
4 mois ou 606 heures au cours des 18 derniers mois	4 mois	57,4 % du salaire ou 40,4 % du salaire brut
6 mois ou 910 heures au cours des 12 derniers mois	7 mois	
8 mois ou 1 213 heures au cours des 12 derniers mois		

moins de 50 ans	15 mois	+ une partie fixe* 9,79 €* (64,24 F) / jour ou allocation minimale* : 23,88 €* (156,61 F) / jour Le montant le plus favorable est versé
50 ans et plus	21 mois	
14 mois ou 2 123 heures au cours des 24 derniers mois ou allocation minimale		* limite de 75% de l'ancien salaire
moins de 50 ans	30 mois	
50 ans et plus	45 mois	
27 mois ou 4 095 heures au cours des 36 derniers mois le plus favorable	60 mois	

- Arrêté du 28 mars 2002 portant agrément de l'avenant n° 3 à la Convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de l'avenant n° 2 à son règlement annexé, signés le 30 octobre 2001 (publié au Journal Officiel du 3 avril 2002).
http://www.legifrance.gouv.fr/citoyen/jorf_nor.ow?numjo=MESF0210455A
- [Document d'information sur les prestations du PARE pendant le préavis](#)
- [Circulaire ministérielle n° 2002/19 du 28 mars 2002 relative à la mise en oeuvre de ce dispositif.](#)
- [Schéma du déroulement de la procédure de proposition du PARE anticipé](#)
- [Formulaire d'accès aux prestations du PARE pendant le préavis](#)



Rechercher sur

[Sommaire](#) [focus](#) [jurisprudence](#) [actualité](#)

Primal Leadership, le nouveau livre de Daniel Goleman et de ses co-auteurs Richard Boyatzis et Annie McKee, contient plus d'un argument de poids en faveur de l'éducation de dirigeants émotionnellement intelligents. Si les thèses de Daniel Goleman sur l'IE (intelligence émotionnelle) ont déjà bouleversé la notion même de l'intelligence, y compris dans le monde de l'entreprise, cet ouvrage, dont les auteurs ont étudié 3870 cas de dirigeants d'entreprise, hommes politiques ou coaches, se concentre sur l'influence du style de leadership sur le climat de travail. Ainsi, **les meilleurs dirigeants utiliseraient tout un répertoire de styles différents** -



"visionnaire", de "coaching", d'"appartenance" ou "démocratique" - les préférant à d'autres méthodes, plus autoritaires et moins efficaces. Le livre est un encouragement à l'apprentissage des compétences de leader performant et compétitif, qui crée une "résonance" positive par opposition à la "dissonance" dans le climat émotionnel. Ses auteurs proposent un aperçu des étapes à suivre dans cet apprentissage, ainsi que leur réflexions sur l'usage de ces nouvelles compétences de leader pour un perfectionnement de l'ensemble de l'organisation. 352 pages (mars 2002) ISBN : 157851486X

[Commande](#)

Un nombre croissant d'entreprises s'efforcent d'organiser et de rationaliser le travail autour de la notion de compétence. **Ainsi la compétence devient-elle l'objectif et la priorité de tout chantier des Ressources Humaines.** "Objectif Compétence", c'est également le titre du livre de Philippe Zarifian, professeur de sociologie à l'Université de Marne-la-Vallée et Directeur de recherche au L.A.T.T.S., à l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées. Il nous présente dans son ouvrage un bref historique du modèle de la compétence, qui est le résultat d'une mutation du travail qui s'est produite à la fin du XXe siècle. Il tente aussi de donner une définition de la compétence, de sa portée et de ses limites. Il se penche sur les relations entre la "logique compétence" et l'organisation en affrontant directement un thème incontournable, celui de la compétence productive. **La logique compétence va permettre une transformation des contenus professionnels et des métiers et va créer des "compétences sociales"**. Enfin, il aborde l'aspect le plus délicat de la logique compétence: quelle relation les compétences entretiennent-elles avec les systèmes de formation et comment peuvent-elles être reconnues dans les classifications ? Ed. Liaisons (Collection Entreprise & carrières) ; ISBN : 2878802918



[Commande](#)

Le coaching démystifié

[Thierry Chavel](#)

Thierry Chavel est coach de dirigeants au sein de Mediator International où il dirige l'activité de coaching didactique. **Comment réenchanter le management ?** L'ouvrage démontre, exemptes à l'appui, que le conseil-expert (conseil en stratégie, SSII, conseil en ressources humaines, etc.) ne suffit plus pour aider les dirigeants dans l'exercice de leur rôle. Le coaching offre aux dirigeants un moyen efficace de redécouvrir la puissance symbolique de leur action, en assumant les enjeux politiques, éthiques, imaginaires et affectifs qui parcourent l'entreprise. En dévoilant les ficelles du coaching de dirigeants, l'auteur trace une voie concrète et originale pour réconcilier savoir-faire managériaux et sagesse humaine. A la fois pamphlétaire et opérationnel, Le coaching démystifié s'adresse aussi bien aux dirigeants d'entreprise qu'aux consultants et aux coaches professionnels désireux de mieux cerner cette approche



passionnante du métier de dirigeant.  ~~34,91 €~~ **33,17 €** 17,58 F

[Commande](#)



Vous pouvez retrouver tous ces arrêts dans la base de jurisprudence de TRiPALiUM.

[Renseignements](#) sur les conditions d'accès à la base

[Sommaire focus](#) [jurisprudence](#) [actualité](#)

- [01.](#) Peut-on insérer dans un contrat de travail, une clause de non concurrence inversée ?**
- [02.](#) Un cadre supérieur - titulaire d'une délégation d'autorité - peut-il être électeur et éligible ?**
- [03.](#) Avec qui renégocier la révision d'un accord collectif ?**
- [04.](#) La rédaction d'une lettre de licenciement ne doit pas être prise à la légère !**
- [05.](#) Un salarié peut-il à nouveau réclamer une indemnité de congés payés - déjà incluse dans ses**

commissions - faute d'une convention de forfait ?

J01 Peut-on insérer dans un contrat de travail, une clause de non concurrence inversée ?

[Sommaire jurisprudence](#)

M. G. a été embauché en qualité de VRP. Son contrat prévoyait en son article 12b une **clause de non concurrence** " *applicable que si l'employeur en fait expressément la demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties de la rupture* " Ayant donné sa démission, Mr G. se voit demander de respecter la clause de non concurrence. **Le salarié estime que l'employeur se réserve le droit d'imposer ou non la clause de non concurrence et qu'il s'agit là d'une condition potestative qui est nulle selon l'article 1174 du code civil.** *Par condition potestative, il faut entendre un événement que l'une ou l'autre partie peut actionner.* Or selon l'article 1174 du code civil, " *toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige* ". **Pour l'employeur, la clause n'est pas purement potestative car elle ne dépend pas de sa pure volonté , puisqu'un délai devait être respecté pour qu'elle soit mise en œuvre.** Cet argument ne sera pas retenu par la haute cour de justice " *Mais attendu que la clause incluse dans un contrat de travail aux termes de laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture du contrat de travail, qui fixe les droits des parties, d'imposer au salarié une obligation de non-concurrence est nulle* "

 [Suite/Arrêt intégral](#)



[Accès à la base pour les adhérents](#)

Retrouver en intégralité les arrêts commentés et archivés dans la base de jurisprudence TRiPALiUM pour un coût modique. [Pas abonné à la base ? renseignements](#)

J02 Un cadre supérieur - titulaire d'une délégation d'autorité - peut-il être électeur et éligible ?

[Sommaire jurisprudence](#)

Dans un arrêt du 6 mars 2001, **la cour de cassation avait reconnu le droit de vote aux élections professionnelles dans l'entreprise et l'accès aux fonctions de représentants du personnel des cadres supérieurs et de direction .** **Pour la haute cour de justice, seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, étaient exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière .** Un an après, dans la lignée de sa construction jurisprudentielle, **la cour de cassation précise que la délégation de pouvoirs écrite ne suffit pas en elle-même à exclure un salarié de l'électorat et de l'éligibilité** " *Mais attendu, d'abord, qu'il résulte de l'article L. 513-1 du Code du travail que seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de représentants du personnel pour la durée d'exercice de cette délégation particulière, que, dès lors, le tribunal d'instance, qui a relevé que M. Boursier n'était responsable que d'une succursale et qu'il n'avait pas de pouvoir d'embaucher, de sanctionner ni de licencier, a pu décider qu'il pouvait être valablement électeur et éligible ;* "

 [Suite/Arrêt intégral](#)

Retrouver en intégralité les arrêts commentés et archivés dans la base de jurisprudence TRiPALiUM pour un coût modique .Pas abonné à la base ? [renseignements](#)

J03 Avec qui renégocier la révision d'un accord collectif ?

[Sommaire jurisprudence](#)

Les accords collectifs négociés demandent souvent à être révisés. **Cependant, ne faut-il réviser les accords qu'avec les seuls syndicats signataires ou doit-on convoquer tous les syndicats - même non signataires, même non adhérents - à la révision d'un accord auquel ils n'ont pas voulu adhérer ?**

Les organisations syndicales de salariés représentatives qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord. Cependant, la cour de cassation avait déjà décidé qu'en cas de révision d'un accord collectif tous les syndicats (même non signataires ou adhérents) devaient être convoqués " *Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, que l'accord litigieux du 11 septembre 1995 et les accords ultérieurs s'y rattachant qui avaient pour objet de définir et mettre en place les modalités d'application de l'accord professionnel du 13 septembre 1993 constituaient des accords collectifs d'entreprise, et alors, d'autre part, que ces accords n'avaient été négociés qu' avec une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé "* **Cependant , quelle valeur aurait un avenant de révision signé avec un syndicat signataire sans que les syndicats non signataires ou adhérents n'aient été convoqués ? La haute cour lève tout doute. L'accord est nul ! " *l'accord de révision conclu avec les seuls syndicats signataires de la convention ou de l'accord collectif sans que les autres syndicats représentatifs dans l'entreprise aient été convoqués en vue de la négociation est nul "***

► [Suite/Arrêt intégral](#)

► [Faut-il renégocier un accord de révision avec tous les syndicats présents dans l'entreprise, même avec les syndicats non signataires et non adhérents ?](#)

► [Quelle est la valeur d'un accord de révision signé avec un syndicat signataire sans que les syndicats non signataires et non adhérents n'aient été convoqués ?](#)

Retrouver en intégralité les arrêts commentés et archivés dans la base de jurisprudence TRiPALiUM pour un coût modique .Pas abonné à la base ? [renseignements](#)

J04 La rédaction d'une lettre de licenciement ne doit pas être prise à la légère !

[Sommaire jurisprudence](#)

La perte de confiance ne constitue pas en soi un motif de licenciement . La lettre de licenciement doit comporter l'énoncé des faits objectifs sur lesquels le juge doit se prononcer. L'employeur ne peut donc, dans la lettre de notification du licenciement, se borner à faire référence à une perte de confiance, sans s'exposer à une action en contestation du bien-fondé du licenciement. **Tout licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs et vérifiables qui doivent apparaître dans la**

lettre de licenciement. La loi du 2 août 1989 a généralisé l'obligation d'énoncer les motifs dans la lettre de licenciement. Cette obligation concerne tous les licenciements, qu'ils aient un motif économique ou personnel, disciplinaire ou non. Le licenciement sera jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que la lettre de licenciement ne comporte aucun motif précis. La Cour de cassation s'attache davantage à la forme de la motivation du licenciement qu'à la connaissance effective du salarié des motifs de son licenciement. **Seule la lettre de licenciement vaut énonciation des motifs, même si le salarié peut avoir connaissance du motif de son licenciement par d'autres moyens, notamment par la lettre de convocation à l'entretien préalable.** Cette jurisprudence est réaffirmée de manière constante même si les motifs de licenciement étaient réels et sérieux et la perte de confiance avérée.

Cette position constante de la cour vient d'être réaffirmée. En l'espèce, Mr H. , embauché comme directeur d'une association, se voit reprocher un ensemble de manquements objectifs à ses obligations professionnelles caractérisant et justifiant comme réel et sérieux le motif de perte de confiance. **Les manquements professionnels sont graves : perte de documents financiers et comptables, absence de tenue de caisse et autres irrégularités constatés par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Cependant, le détail de ces motifs n'apparaît pas dans la lettre de licenciement, les juges ne peuvent donc prendre en compte les faits qui ne sont pas mentionnés.** " *Attendu ... que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L 122-14-1 du Code du travail ; qu'il en résulte que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et que les juges ne peuvent retenir à la charge d'un salarié des faits qui n'y sont pas mentionnés ...* "

 [Suite/Arrêt intégral](#)



[Accès à la base pour les adhérents](#)

Retrouver en intégralité les arrêts commentés et archivés dans la base de jurisprudence **TRiPALiUM** pour un coût modique. **Pas abonné à la base ? [renseignements](#)**

J05 Un salarié peut-il à nouveau réclamer une indemnité de congés payés - déjà incluse dans ses commissions - faute d'une convention de forfait ?

[Sommaire jurisprudence](#)

Un ingénieur commercial se voit imposer un nouveau mode de rémunération qui serait , selon l'employeur, plus avantageux. Estimant qu'il s'agit d'un élément contractuel qui ne peut être modifié sans son accord, le salarié refuse et réclame son indemnité clientèle et un rappel de congés payés. **Pour l'employeur, les congés payés sont incorporés dans le taux de commissionnement et l'ensemble des bulletins de paie versés au dossier font apparaître que depuis cette date les commissions étaient versées congés payés inclus.** *De plus, les droits seraient prescrits . Pour la cour de cassation, l'inclusion de congés payés dans les commissions doit résulter d'une convention de forfait et la prescription commence à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle, les congés payés auraient pu être pris.* "...qu'en statuant ainsi, alors que l'inclusion des congés payés dans les commissions ne peut résulter que d'une convention expresse dont elle n'a pas relevé l'existence dans les plans de commissionnement applicables pendant les années, objet de la réclamation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ... *Qu'en statuant ainsi, alors que le point de départ de la prescription des congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris, la cour d'appel a violé les textes susvisés ...* "

 [Suite/Arrêt intégral](#)

Retrouver en intégralité les arrêts commentés et archivés dans la base de jurisprudence TRiPALiUM pour un coût modique .Pas abonné à la base ? [renseignements](#)

CHIFFRES UTILES, COTISATIONS SOCIALES

<http://www.tripalium.com/chiffres/>

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : 2 352 Euros

SMIC MENSUEL

Smic 151,67 h : 1011,67 €

Smic 169 h : 1127,23 €

SMIC HORAIRE: ENTREPRISES DE 20 SALARIES OU MOINS :

Jusqu'à 39 h/semaine : 6,67 euros

De 40 h à 47 h/semaine : 8,33 euros

Au-delà de 47 h/semaine : 10 euros

SMIC HORAIRE: ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIES

Jusqu'à 35 h/semaine : 6,67 euros

de 36 h à 39 h/semaine : 8,33 euros

de 40 h à 43 h/semaine : 8,33 euros

Au-delà de 43 h/semaine : 10 euros

MINIMUM GARANTI

2,91 €

TRiPALiUM.COM - Veille juridique et sociale des ressources humaines

<http://www.tripalium.com>

=>INFOS-FLASH est une publication de TRiPALiUM - ISSN N° 1297-9988

=>TRiPALiUM est une marque déposée

=>PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES - DESABONNEMENT

Récépissé de déclaration CNIL N°645559 en date du 2 décembre 1999- Droit d'accès et de rectification des données personnelles : <http://www.tripalium.org/tripalium/login.asp>

Directeur de la publication : Yvan Loufrani

Société éditrice : SCE - TRiPALiUM - 48, avenue de la République 78500 Sartrouville - Tel: 06 57 47 13 80

Infos-flash N°100 - 15 avril 2002 Reproduction interdite (Tripalium 2002)

ABONNEMENT AUX INFOS-FLASH

Abonnement aux Infos-Flash TRiPALiUM

Bon de commande

Je désire m'abonner aux Infos-flash TRiPALiUM pour une année de date à date à compter du 1er du mois civil qui suit la réception de mon règlement.

Je retrouverai ainsi une sélection de l'actualité sur 15 jours. Fiches, dossiers, commentaires de jurisprudence , formulaire en prolongement de l'actualité

J'ai bien noté les points suivants :

L'envoi des Infos-flash se fait par courrier électronique les 1er et 15 du mois à l'exception des 1er janvier, du 15 avril, 1er août, 15 août , 31 août, 1er novembre.

L'abonnement est pour un an de date à date. Début de l'abonnement le 1er du mois civil qui suit la réception du règlement. Renouvellement par tacite reconduction, dénonciation un mois avant la date anniversaire.

Mon abonnement est :
Pour une entreprise
Pour un particulier

Abonnement ENTREPRISE		
	Raison Sociale :	
	Adresse :	
	Code Postal :	
	Ville :	
	Téléphone :	
	Fax :	
	e-Mail de reception	
	Commentaires :	
Abonnement PARTICULIER		
	Nom :	
	Adresse :	
	Code Postal :	
	Ville :	
	Téléphone :	
	Fax :	
	e-Mail de reception :	
	Commentaires :	

Adresse :

J'adresse à
l'adresse ci après
:

**Social conseil entreprise TRiPALiUM
9 rue Marie Louise - 78800 Houilles**

Particulier :

un chèque de : 60 €TTC N°

Banque

Entreprise :

un chèque de 107,64 €TTC (90 €HT) N°

Banque

Fait à

Le

Cachet et/ou signature

2548