



EDITO

N° 22 - 10 septembre 2015

Sommaire

Page 2

■ **Fédération : Loi Macron. Droit du Travail, les conséquences de la loi.**

Page 3

■ **Fédération : Loi Macron. Travail Dominical.**

Page 4

■ **Fédération : Juridique. Elections, principe général du droit.**

■ **Fédération : Juridique, CHSCT, les représentations en justice.**

Page 5

■ **Fédération : Législation. Couverture sante, un droit entendu.**

■ **Société : Législation. RSA, Prime Emploi, un changement important.**

Page 6

■ **Société : Actualité. Ce qui change. A savoir.**

Macron, un recul social majeur

Le 25 août la Cgt organisait son Assemblée Générale au siège de la Cgt à Montreuil. Le lendemain, une conférence de presse a permis aux dirigeants de préciser les temps forts de la rentrée axés autour de trois événements principaux: des meetings de rentrée dans 8 villes de France, une journée nationale pour les libertés syndicales, le 23 septembre et une mobilisation interprofessionnelle le 08 octobre. Après notamment, sur le plan national, le passage en force de la loi Macron et de la Loi Rebsamen, il est plus qu'urgent pour la Cgt de faire sa rentrée tout en contestation mais aussi en étant force de propositions. La précarité explose et c'est bien sur le terrain des salaires et des retraites que la Cgt fixe sa priorité.

Un texte idéologique

La Loi Macron passée en force à l'Assemblée, grâce à l'article 49.3 et sur laquelle s'est polarisée l'attention depuis plusieurs mois, est un texte fondamentalement idéologique. Elle est tentaculaire dans son contenu puisqu'il touche à de nombreux aspects du Droit du Travail et des domaines économiques. La déréglementation à la Macron frappe tout, le contrat de travail, le travail dominical, l'inspection du travail, la médecine du travail, la justice du travail, le droit pénal du travail, les institutions représentatives du personnel, et même le bulletin de paie qui deviendra opaque. Elle frappe aussi les transports, la vente d'entreprises publiques, assouplit les contrôles pour la protection de l'environnement, etc.

Toutes les professions de droit visées

Avocats, avoués, notaires, huissiers, greffiers, afin de les soumettre aux «firmes» juridiques anglo-saxonnes qui s'empareront ainsi du traitement des successions et des ventes. Alors qu'il aurait fallu transformer ces officines en service public, et contrôler leurs actes et leurs coûts, elles vont au contraire être éclatées et davantage soumises aux puissantes multinationales juridiques. C'est un fourre-tout très cohérent qui obéit à une logique libérale qui a déjà été la marque depuis de nombreux mois de la plupart des initiatives gouvernementales, en matière économique et sociale. Il s'inscrit parfaitement dans le cadre des injonctions bruxelloises qui visent à faire de l'austérité et du tout-libéral le modèle unique de tout le continent. Il poursuit, développe, et même inscrit dans le marbre, ce qui a présidé à l'élaboration du pacte de responsabilité, du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), de la réforme territo-

riale, de la réforme de l'Etat. Il prolonge l'esprit des «négociations orientées» qui ont abouties, notamment, à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, sur la «sécurisation de l'emploi», ou qui ont cherché à déstructurer profondément les institutions représentatives du personnel, lors des toutes dernières discussions entre Syndicats et Patronat.

Libérer les patrons

La loi prévoit aussi une réduction de la fiscalité, et des cotisations, sur la distribution gratuite d'actions, qui profite aux très hauts Cadres... Cette loi s'abrite également derrière un processus de «simplification» qui est en fait, un processus de diminution déguisée des droits. Selon le gouvernement, cette loi viserait à «renouer avec la croissance durable». Pour cela, dans un grand exercice de pur marketing politique, «l'économie française devrait être modernisée et les freins à l'activité levés». Il faudrait ainsi «libérer» les activités de la contrainte, «stimuler» l'investissement, «développer» l'emploi et le dialogue social. En fait, il s'agit de libérer les patrons, et les capitaux des entreprises, des contraintes du Droit du Travail, de continuer à faire croire que l'investissement serait prioritaire face aux profits, de museler les Syndicats et les Institutions Représentatives du Personnel dans les entreprises. Il s'agit aussi d'empêcher les salariés de se défendre face aux pressions et aux licenciements. Par exemple, concernant les licenciements économiques, la loi Macron bouleverse l'ordre des licenciements. L'employeur pourra décider de «viren» qui il veut...

La Fédération Cgt de la Banque et de l'Assurance, détaille dans cet hebdo certains aspects les plus inquiétants pour les salariés. ■

Les **conséquences** de la loi sur le droit du travail

Cette Loi amène un retour au milieu du XIXème siècle. Il s'agit d'une tentative de supprimer, rien de moins, le Droit du Travail. En effet, la Loi Macron modifie l'Article 2064 du Code Civil. Cet article, qui concerne la résolution des différends entre les parties, excluait jusqu'à présent les litiges nés du Droit du Travail (ces derniers sont soumis à réparation devant la Juridiction Prud'ho-male). Ce ne sera plus forcément le cas !... Cette Loi ouvre une voie radieuse au patronat qui recherche depuis des années à supprimer le concept de «subordination» qui caractérise le Contrat de Travail, pour faire peser sur le salarié la responsabilité qui revenait jusqu'à là à l'employeur. Une philosophie imprègne ces changements : mieux vaut un face-à-face patron-salariés que des accords collectifs ; mieux vaut des décisions d'en haut que la démocratie sociale ; mieux vaut le code civil que le droit du travail... Depuis la Libération, aucun gouvernement n'a, à ce point, injecté de potions libérales dans le corps social.

Le Contrat de travail mis à mal

En effet, si le Contrat de Travail entraîne un «lien de subordination juridique permanent», il donne en contrepartie des droits contenus dans le Code du Travail. Pour supprimer ces droits, il faut supprimer les concepts qui les justifient. Le Contrat de Travail, qui est spécifique parce que les deux parties signataires sont réputées ne pas être égales, serait requalifié en un Contrat Civil où elles le deviendraient. Il n'y aurait donc plus matière à invoquer un droit spécifique de protection des «contrats». Pour la première fois depuis 1806, un employeur et un salarié pourront signer une convention amiable dans le cadre du Code Civil, sans référence à celui du Travail. Or ce dernier, si imparfait soit-il, limite l'arbitraire patronal et le déséquilibre des forces entre un employeur qui «offre» un emploi et un employé qui doit gagner sa vie. Il suffit qu'un employeur voulant, par exemple, réduire le paiement des heures supplémentaires, signe une convention avec un salarié «volontaire» pour qu'elle s'applique sans recours possible.

Vers une justice à l'américaine

Là où aucun code spécifique du travail n'existe au niveau national, les

relations patrons-salariés relevant de la procédure civile. Les conflits s'y règlent dans 95 % des cas entre avocats, avant le procès. Nul besoin de jouer les mauvais esprits pour imaginer la disparité des moyens entre employeur et salariés... Cet affaiblissement de la démocratie sociale s'accompagne d'une réduction des sanctions pour les employeurs qui violent la loi. Désormais, une liste indicative de condamnations forfaitaires, «un référentiel», sera établie. L'employeur saura à l'avance ce qu'il lui en coûte de contrevenir aux lois sociales... Si les sanctions sont inférieures à l'avantage espéré, il se produira exactement ce qui se passe actuellement avec les municipalités : elles préfèrent payer des amendes que de construire des logements sociaux. Fort symboliquement, la peine de prison prévue (jamais appliquée) en cas d'entrave aux missions des Représentants du Personnel passe à la trappe. Elle est remplacée par une amende de 7.500 euros maximum.

Toujours le même principe

Ceux qui ont de l'argent peuvent s'émanciper de la Loi. D'autres mesures sont instaurées pour réduire les obligations patronales en cas de suppressions d'emplois. Les Inspecteurs du Travail ne vérifieront plus si

l'employeur a bien consulté les Elus du Personnel lors du licenciement de deux à neuf salariés. Les entreprises se déclarant en difficulté, bénéficieront de procédures simplifiées pour licencier. Dans un groupe, il suffira à la Maison mère d'organiser l'insolvabilité de sa filiale pour être débarrassée (ou presque) de toute obligation. En cas de «Plan Social», le reclassement obligatoire se limitera au seul niveau de l'entreprise et ne se fera plus à l'échelle du groupe. Cerise sur le gâteau : le jugement d'un Tribunal Administratif refusant un licenciement injustifié «ne modifie pas la validité du licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur ». Le salarié injustement «jeté dehors» ne sera ni réintégré ni indemnisé ! Quant aux travailleurs détachés, le scandale n'est pas près de cesser. Certes, l'Inspecteur du Travail garde le droit de contrôler les entreprises qui y ont recours, de constater d'éventuels manquements (salaire inférieur au Smic, absence de repos hebdomadaire, dépassement de la durée quotidienne de travail, etc.). Mais pour toute sanction, il devra se contenter d'«enjoindre par écrit à cet employeur de faire cesser la situation dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat ». De quoi faire frémir les marchands de main-d'œuvre. ■

Salariés **volontaires** ?

Pas moins d'une trentaine de dispositions nouvelles ont été adoptées sur ce sujet. La Loi Macron crée des «zones touristiques internationales» où les magasins pourront ouvrir tous les dimanches, et tous les jours jusqu'à minuit ! Même régime pour les commerces installés «dans les emprises des grandes gares». Signe de l'autoritarisme ambiant, aucun Maire ne peut s'y opposer ; seul le Gouvernement en décide ! S'y ajoutent un remodelage et une extension des zones d'exception déjà existantes.

L'emploi, un alibi

Le Ministre promet que cela créera des emplois (jusqu'à 30.000), sans en apporter la preuve, et pour cause. La plupart des études existantes démontrent le contraire, et la raison en est simple : ce qui est dépensé un jour ne peut l'être le lendemain. Certains économistes anticipent même la disparition accélérée des petits commerces. Quant au «touriste chinois» qui choisirait Londres contre Paris, faute de pouvoir acheter du parfum le dimanche aux Galeries Lafayette (comme le répète à satiété M. Laurent Fabius, Ministre des Affaires Etrangères et du Développement International), cela relève du fantasme ! Nous conseillons au Ministre de lire les études de ses propres services (la France est la première destination des touristes chinois en Europe, et que leur nombre a doublé entre 2009 et 2013). L'organisation du commerce ne semble pas les avoir trop gênés. A ces ouvertures permanentes, dans les zones réservées, s'ajoutent les douze dimanches à la discrétion des Maires et des Préfets (contre cinq précédemment). Déjà, près de trois salariés sur dix (29 %) travaillent le dimanche (occasionnellement ou régulièrement), contre deux sur dix en 1990. A part la volonté d'ancrer l'idéologie du «tout consommation» dans un pays qui pourtant manque cruellement de pouvoir d'achat, rien ne justifie une telle remise en cause du repos dominical.

Qui peut croire à une telle fable ?

Macron assure que seuls les «salariés volontaires» seraient sollicités. Aucun travailleur ne peut résister à une demande insistante de son employeur. Au demeurant, la seule pression du pouvoir d'achat suffit à convaincre les plus réticents (le commerce et la grande distribution offrant des salaires de base très faibles). Selon l'INSEE, la moitié des employés à plein temps (souvent avec horaires décalés) y gagnent moins de 1.375 € net par mois, contre 1.712 € de salaire médian en France (Emploi et salaires 2014). Beaucoup (un quart) sont contraints

d'accepter un temps partiel, parfois très partiel (et notamment les femmes), qui forment les gros contingents de main-d'œuvre. L'espoir d'obtenir des heures majorées risque cependant de se heurter à la réalité.

Aucune contrepartie

Elle renvoie à un «accord collectif ou territorial» dont les contours restent vagues ou à la «décision unilatérale de l'employeur», après consultation des salariés. Jusqu'à présent, dans les zones existantes, et en l'absence d'accord, l'employeur devait appliquer le Code du Travail et doubler la rémunération. Un cas de figure, il est vrai, devenu minoritaire, tant les accords de gré à gré, ou au niveau de l'entreprise, ont proliféré. Demain, la contrainte n'existera même plus : aucune référence au Code n'est explicite dans la Loi. Dans un contexte de chantage à l'emploi, le moins-disant social risque de devenir la règle. Il en est de même pour le travail de nuit, métamorphosé, par la grâce de M. Macron, en «travail en soirée» (de 21 heures à minuit). Seul un accord entre le patronat et les salariés, dans les mêmes conditions que pour le travail du dimanche, fixera des «contreparties pour compenser les charges induites par les frais de garde». Est-il possible d'être plus imprécis ?

Par, on ne sait quel miracle, les heures travaillées dans les commerces alimentaires de plus de 400m² ont échappé au flou ambiant. Elles seront majorées de 30%. C'est mieux que la Convention Collective (qui prévoit une augmentation de 20% quand le travail du dimanche est habituel), mais nettement au-dessous des 100% prévus quand il est occasionnel. Non seulement les conditions de vie des salariés vont se dégrader, mais le Gouvernement aura répondu aux attentes du patronat en sortant le travail du dimanche du système de dérogations pour l'installer comme norme.



Elections professionnelles

Respect du principe général du droit électoral

Le scrutin des élections professionnelles peut avoir lieu sous la forme d'un vote électronique (c'est-à-dire informatique). Mais la mise en place de ce mode de scrutin (qui doit être distingué du système de dépouillement par lecture optique) nécessite plusieurs préalables. La signature d'un protocole électoral organisant un vote électronique (article L.2314-23 et L.2324-21 du code du travail) doit être nécessairement précédée de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise (article L.2314-21 et L.2324-19 du code du travail). Il en résulte, que la validité du protocole préélectoral prévoyant la mise en œuvre du vote électronique est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise conclu à cet effet et à ce que les conditions de validité propres à chacun de ces accords soient réunies (Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-27.370). Ces conditions préalables mises à part, il faut par ailleurs tenir compte, qu'il s'agisse d'un vote électronique ou même d'un vote classique, de la nécessité de respecter les principes généraux du droit électoral.

La détermination des horaires

On pouvait légitimement s'interroger sur l'application ou non des règles classiques d'ouverture et de fermeture du scrutin concernant le vote électronique. Dans l'arrêt rendu le 18 mars 2015, la Cour de cassation vient trancher cette question en considérant que l'absence d'indication précise, lors de l'envoi du matériel de vote électronique, de l'heure de clôture du scrutin est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales. S'agissant pour la

Haute juridiction d'un principe général du droit électoral, les élections doivent donc être annulées :

« Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence d'indication précise, lors de l'envoi du matériel de vote, de l'heure de clôture du scrutin est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections, le tribunal a violé les texte et principes susvisés »

Arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 11 mars dernier (CE, 10ème/9ème SSR, 11 mars 2015, n°368748) dans lequel plusieurs importants principes sont également posés s'agissant du vote électronique :

- - L'employeur reste seul responsable du traitement des données malgré la sous-traitance des opérations de vote.
- - Il doit être procédé à une expertise indépendante à chaque modification de la conception du système de vote, et préalablement à chaque scrutin.
- - La transmission des moyens d'authentification aux électeurs (identifiants et mots de passe) doit faire l'objet de mesures de sécurité spécifique, ce que ne garantit pas la transmission par simple courriel de ces données.
- - Les données du vote doivent être chiffrées du début à la fin du vote, de manière ininterrompue. ■

====oo0§0oo====

CHSCT

La représentation devant la justice

Doté de la personnalité juridique, le CHSCT peut intenter une action judiciaire ou être lui-même assigné en justice. Toutefois, s'il décide d'ester en justice, le CHSCT doit être représenté par l'un de ses membres et ainsi voter un mandat exprès à celui-ci pour saisir la juridiction compétente. Cette désignation répond à des conditions particulières, à savoir qu'elle doit être écrite et expressément votée par le comité, soit pour une mission spéciale, soit de façon générale.

La Cour de cassation précise dans cet arrêt que le mandat donné par le CHSCT pour le représenter en justice à l'occasion d'une affaire déterminée permet au membre désigné comme mandataire d'exercer toutes les voies de recours contre la décision rendue sur cette action. Autrement dit, nul besoin d'un nouveau mandat pour faire appel ou former un pourvoi en cassation: « Mais

attendu que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action ; que, par la délibération adoptée dans le cadre de la procédure d'expertise, le CHSCT a donné mandat à ses représentants pour prendre toute disposition d'ordre juridique relative à son exécution, ce qui inclut le pourvoi en cassation ; que le pourvoi est recevable »

Ce faisant, la Cour de cassation ne fait que transposer une solution déjà adoptée à plusieurs reprises pour le comité d'entreprise (Cass. Soc. 10 avril 2008, n°06-45.741 ; Cass. Soc. 10 juin 1997, n°95-19.818). ■

Législation
Couverture santéUn droit **étendu**

Après son départ de l'entreprise, le salarié peut continuer à bénéficier de la mutuelle d'entreprise c'est-à-dire de sa complémentaire santé. Les assurances complémentaires santé d'entreprise sont souvent avantageuses. Aussi pour que la prise en charge des frais de santé par les chômeurs (médecin traitant, dentiste,...) ne soit pas une problématique, il existe depuis plusieurs années un dispositif avantageux dit de portabilité.

Renforcement

La loi de sécurisation de l'emploi renforce ce dispositif à l'intention des demandeurs d'emploi, puisqu'ils bénéficient depuis le 1er juin 2015 de l'allongement de la durée maximale de portabilité de leur couverture santé et prévoyance. En effet, si au moment de quitter son emploi, le salarié remplit certaines conditions, il peut conserver sa couverture des frais de santé non pris en charge par la Sécurité sociale, et aussi de prévoyance de 12 mois depuis le 1er juin 2014. Toutefois, concernant la prévoyance, le délai était resté à 9 mois jusqu'au 1er juin 2015, date à partir de

laquelle la durée maximale sera aussi portée à 12 mois.

Les conditions pour en bénéficier sont simples

Le salarié doit cumulativement avoir fait l'objet d'une rupture de son contrat de travail pour un motif autre que la faute lourde (licenciement pour motif économique, rupture conventionnelle, licenciement pour motif personnel,...), avoir cessé son contrat de travail dans des conditions lui permettant d'obtenir une prise en charge par l'Assurance chômage (allocations Pôle emploi), avoir travaillé au

moins 1 mois entier chez l'employeur, avoir adhéré à la couverture complémentaire santé d'entreprise avant son départ, ne pas avoir renoncé au bénéfice de la portabilité.

Les grands principes

L'employeur doit informer par écrit le salarié de son droit à la portabilité et des conditions attachées à celui-ci. La portabilité est d'une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, selon le cas, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. La durée maximale de maintien des droits pour la complémentaire santé étant plafonnée à 1 an. Elle cesse à la reprise d'un nouvel emploi.

Source : © 2015 Net-iris ■

Législation
RSA, prime emploiUn changement **important**

Le RSA activité et la prime pour l'emploi sont remplacés par la prime d'activité à compter du 1er janvier 2016. L'article 28 de la loi de Finances rectificative pour 2014, qui a repris une mesure figurant à l'origine dans le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi abroge, à compter de l'imposition des revenus de 2015, l'article 200 du Code général des impôts. (1) Ainsi, la prime d'activité vient en remplacement du RSA «activité» (minimum social complétant le RSA «socle» ciblé sur les actifs situés en dessous du seuil de pauvreté) et de la prime pour l'emploi (mécanisme fiscal) à compter du 1er janvier 2016. L'objectif de la réforme est d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à hauteur du SMIC. Cette nouvelle prestation sera versée par les Caisses d'Allocations familiales (CAF). Le RSA «socle», en revanche, continuera d'exister pour les personnes sans activité professionnelle (2).

Incitation à l'emploi

Cette prime sera une prestation incitant à la reprise d'activité professionnelle en complément des ressources des travailleurs aux revenus modestes. Les salariés et travailleurs indépendant pourront en bénéficier sous condition de ressources du foyer. Contrairement à la prime pour l'emploi, qui est actuellement calculée et versée par personne, la prime d'activité sera calculée pour partie en fonction de la composition et des ressources du foyer. Versée chaque mois, la nouvelle prestation implique que les bénéficiaires déclarent tous les 3 mois leurs revenus du trimestre précédent. Le montant de la prime sera ainsi calculé sur 3 mois fixes et ne variera pas durant cette durée.

Elle sera ouverte aux jeunes actifs dès 18 ans,

et la question des étudiants salariés et des apprentis sera discutée au moment des débats parlementaires.

Les ambitions de la réforme

Encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes avec une prime mensuelle ; lever les freins monétaires au retour à l'activité (frais de déplacement, frais de garde des enfants, réduction des prestations sociales,...) ; ouvrir ce droit aux jeunes actifs qui s'insèrent souvent dans l'emploi dans le cadre de contrats précaires et/ou à temps partiel, avec des rémunérations modestes. Ainsi, toute personne résidant en France de manière stable et effective, recevant des revenus tirés d'activité professionnelle, et remplissant les conditions suivantes, pourra

toucher la prime d'activité

Les conditions

Être âgé de plus de 18 ans ; être français ou titulaire depuis au moins 5 ans d'un titre de séjour autorisant à travailler, sauf cas particuliers (si le bénéficiaire est un ressortissant d'un état membre de l'UE ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération Suisse, réfugiés, apatrides...); ne pas être élève, étudiant, stagiaire ou apprenti (il est à noter que ce point reste encore en discussion et que la prime d'activité pourrait leur être étendue) ; ne pas avoir la qualité de travailleur détaché temporairement en France.

La prime pour l'emploi due au titre des revenus perçus en 2014 reste attribuée en 2015 dans les conditions de droit commun. En revanche, la prime pour l'emploi ne sera plus attribuée à compter de 2016 au titre des revenus perçus à compter du 1er janvier 2015. (3) Notons que le RSA socle versée aux personnes sans activité professionnelle, continuera d'exister en 2016.

1 Loi de Finances rectificative pour 2014 - 2 CAF - 3 BOFIP, 15 mai 2015
© 2015 Net-iris ■

Ce qui change

A savoir

Un certain nombre de dispositions apparaissent traditionnellement durant l'été. Il est toujours important d'en connaître la teneur pour faire valoir tous ses droits. Cette liste n'est évidemment qu'indicative.

Mesures relatives au droit du travail

Publié le 19.08.2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi «Macron», a été publiée au Journal officiel du vendredi 7 août 2015. Retrouvez, d'une part, les principales dispositions de la loi et, d'autre part, pour mieux comprendre les mesures relatives au droit du travail, les articles récemment publiés sur Service-public.fr qui évoquent des sujets comme :

▲ Les salariés détachés. La loi prévoit des pénalités plus sévères pour les employeurs qui ne respectent pas le code.

▲ La création du statut de défenseur syndical dont la mission est d'assister et de représenter salarié ou employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale.

▲ L'obligation de formation pour les conseillers prud'hommes.

▲ **À noter :** l'espace «Professionnels» de Service-public.fr présente aussi un article sur l'insaisissabilité de la résidence principale des entrepreneurs individuels pour régler leurs dettes professionnelles, mesure également issue de la loi «Macron».

Pour en savoir plus: Légifrance, le service public de la diffusion du droit

Ce qui change en août 2015

Publié le 18.08.2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre). Retrouvez les principales nouveautés qui sont en place depuis le 1er août 2015.

Livret A : le taux du livret A est passé à 0,75% depuis le 1er août 2015.

Tarifs réglementés de l'électricité : Les tarifs réglementés de l'électricité augmentent en moyenne de 2,5 % à partir du 1er août 2015. (Service-public.fr - Tarifs réglementés de l'électricité)

Contrats de location types : Dans le cadre de l'amélioration des rapports locatifs, tout contrat de location (bail) concernant une résidence principale doit

répondre, sauf exceptions, à un modèle de contrat type à compter du 1er août 2015. (Service-public.fr - Contrats de location types)

Encadrement des loyers à Paris : À la suite d'un décret publié au Journal officiel du 12 juin 2015 concernant l'encadrement des loyers en zone tendue, les dispositions de l'arrêté préfectoral portant sur les loyers de référence à Paris sont entrées en vigueur le 1er août 2015. (Service-public.fr - Encadrement des loyers à Paris)

Premier versement des allocations familiales modulées selon les revenus : Le nouveau barème des allocations familiales s'applique aux allocations versées début août. Leurs montants varient désormais en fonction des revenus des ménages.

Engie (ex GDF Suez) : stabilité des tarifs réglementés du gaz au 1er août 2015.

Demandeurs d'emploi

Indemnisation chômage : droits rechargeables et droit d'option

Publié le 11.08.2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le salarié qui perd un emploi peut ne pas avoir épuisé tous ses droits aux allocations chômage d'une précédente période de chômage. Un dispositif dit des «droits rechargeables» a été institué. Il consiste à faire bénéficier d'abord des allocations restantes; et, lorsqu'elles ont toutes été versées, à calculer si ses activités ultérieures lui ont ouvert de nouveaux droits («rechargent» ses droits à allocations). Cependant, l'emploi perdu peut être beaucoup mieux rémunéré que celui qui avait permis de bénéficier d'allocations chômage précédemment. Ainsi dans certains cas, une allocation chômage d'abord versée au titre du reliquat de droits peut être significativement inférieure à un nouveau droit calculé sur la base de la rémunération des derniers emplois. C'est pourquoi a été créé un droit d'option entre allocations restantes et droits nouveaux. Sous certaines conditions, le demandeur d'emploi peut désormais choisir de bénéficier d'une nouvelle allocation sans attendre l'épuisement de ses allocations restantes. Le montant de cette nouvelle allocation et la nouvelle durée d'indemnisation sont alors déterminés en fonction des périodes de travail les plus récentes, mieux rémunérées. S'il exerce ce droit, il abandonne définitivement le bénéfice des allocations restantes. ■