

Job

ÇA VAUT LE COUP ?

Duboss me propose un reclassement personnalisé

Virée, OK, mais quand même avec une Convention de reclassement personnalisé. C'est un bon plan, ça ?

Késako. Imaginons le pire (de saison), virée pour motif économique... Si la boîte compte moins de 1.000 salariés ou fait l'objet d'un redressement/liquidation judiciaire, Duboss est tenu de proposer la CRP (sans quoi, il file 2 mois de salaire brut au Pôle Emploi). En vigueur depuis le 31 mai 2005, elle nous fait bénéficier d'une allocation haut de gamme sur 12 mois : 80 % du salaire brut les 8 premiers mois, 70 % les 4 mois suivants.

Les avantages. Déjà, c'est toujours mieux que l'alloc d'aide au retour à l'emploi. Pas de délai d'attente, moins de prélèvements sociaux... Ensuite, c'est automatique, on profite d'un plan d'action et d'un suivi personnalisé (un seul interlocuteur au Pôle Emploi!) : pré-bilan (8 jours après notre départ), bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), formations sous conditions... Par ailleurs, si on reprend un boulot moins payé que l'ancien (inférieur de 15 % au moins), on continue à toucher une partie de l'allocation (dans la limite des 8 premiers mois). Bien.

Les contraintes. On a 21 jours pour accepter la CRP. En cas de refus, on devient demandeur d'emploi « classique », moins suivie. Si on dit oui, notre statut de « stagiaire de la formation professionnelle » nous oblige à nous impliquer vraiment, activement, dans la recherche d'un boulot. Moins facile de zapper une convocation ou une proposition de sous-staff quand la dame du Pôle Emploi chargée de notre cas nous connaît par notre prénom. G. L. B.

MERCI À YOHANNA WEIZMANN, AVOCATE EN DROIT SOCIAL, WWW.AVOCATLINE.COM.



Quoi! Ils ont bloqué MSN et Facebook... au boulot

C'est quoi cette atteinte à ma liberté de surfer tranquille ?!

Mon boss a-t-il le droit ? En vertu de son pouvoir disciplinaire, oui. Normalement (sauf cas sadique), il ne le fait pas pour nous casser les ballerines, mais : 1/ Au nom de la sacro-sainte productivité (on est payée pour bosser, pas pour tchatter avec Bôgousse75 :) ; 2/ Par sécurité, pour prévenir les risques d'infection par les virus informatiques et/ou la propagation de nos propos (diffamatoires, par exemple) susceptibles d'engager la responsabilité de l'employeur.

Et si j'insiste ? On risque la sanction, qui va de l'avertissement au licenciement. Ça ne rigole pas. Selon la nature des sites, la fréquence et l'intensité des visites, et du boss plus ou moins cool. En revanche, le salarié doit être prévenu de la cybersurveillance, en amont, dans une charte informatique annexée au contrat de travail ou adossée au règlement interne. Brrr. Heureusement, il reste les pauses « iPhone » ! G. L. B.

MERCI À PAUL HÉBERT, JURISTE À LA CNIL, WWW.CNIL.FR.

COLLANT COOL

Couleurs pop et allure bulle, ce dévideur de Scotch donne un coup de frais à notre bureau. Et il est impossible de le perdre... à moins qu'un collègue nous le pique. M. C. ● Dévidoir doux, Scotch, en vente en grandes surfaces, 4,99 €.

