LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 10 janvier 2019 p. 1-8
> ***Indicateurs de l'égalité femmes/hommes :*** un décret fixe la méthode de calcul et d'évaluation
> ***Harcèlement :*** les litiges introduits avant la loi Travail sont soumis au régime probatoire antérieur
> ***Réforme du congé parental de 2015 :*** les mères non diplômées et à mi-temps davantage impactées
le dossier pratique p. 1-2
> ***Agenda des obligations sociales des employeurs*** – Février 2019

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Indicateurs de l'égalité F/H : un décret fixe la méthode de calcul et d'évaluation

Les modalités de calcul et le barème des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise sont détaillés par un décret du 8 janvier 2019. Ce texte précise les salariés et éléments de rémunération à prendre en compte, ainsi que la marche à suivre en cas d'indicateurs incalculables.

75 sur 100 : c'est le nombre minimal de points devant être atteint par l'entreprise à l'issue de son évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. **À défaut**, des **mesures correctives** doivent être mises en œuvre **afin** d'**atteindre** un **résultat suffisant dans** un délai de **trois ans**, sous peine d'une sanction pécuniaire.
Comment les entreprises comptabilisent leurs points ? Un décret publié au *Journal officiel* du 9 janvier 2019 en donne la méthode.
Pris en application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 *(v. le dossier juridique -Égalité- n° 182/2018 du 8 octobre 2018)*, ce texte technique comporte des **annexes** qui **détaillent**, sous forme de tableaux *(v. document ci-après)*, les **modalités** de **calcul** et d'**évaluation** des indicateurs – quatre ou cinq selon que l'entreprise comporte jusqu'à 250 salariés ou plus.

Publication des résultats

Les entreprises doivent rapidement maîtriser la méthode de calcul. En effet, celles d'**au moins 1 000 salariés** ont jusqu'au **1er mars 2019** pour publier leur **premier niveau** de **résultat** en matière d'égalité entre les **femmes** et les **hommes**, celles de 251 à 999 jusqu'au 1er septembre 2019 et celles de 50 à 250 jusqu'au 1er mars 2020.
Ensuite, chaque niveau de résultat annuel devra être publié au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de la période de référence de 12 mois consécutifs choisie par l'employeur précédant l'année de publication.

Salariés et éléments de rémunération pris en compte

Pour le **calcul** des **indicateurs**, **ne sont pas pris en compte dans** les **effectifs** de l'**entreprise** : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence. Les **caractéristiques individuelles** de **salariés** sont **appréciées** au **dernier jour** de la **période de référence ou** au dernier jour de **présence du salarié** dans l'entreprise (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise et catégorie socioprofessionnelle).
Concernant la **rémunération** de chaque salarié pris en compte, elle est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence. **Sont exclus** de la rémunération retenue : les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière ne concernant pas la personne du salarié (primes de risque par exemple), les **primes d'ancienneté**, les heures supplémentaires ou complémentaires, et les versements au titre de l'**intéressement** ou de la **participation**.

Calcul et évaluation des écarts de rémunération

Au titre des résultats obtenus en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes *(v. tableau ci-après)*, un **maximum** de **40 points peut être attribué** selon la méthode de calcul détaillée dans les annexes I et II (4.1) du décret et ci-après.
a) Les **salariés** sont **répartis en groupe**, **selon quatre tranches d'âge** (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus) **et par catégorie de postes**

HARCÈLEMENT : INFORMATION SUR LES AUTORITÉS COMPÉTENTES

Le décret dresse aussi la liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel dont les coordonnées – adresse et numéro d'appel – doivent faire l'objet d'une information auprès des salariés et candidats à compter du 1er janvier 2019 *(v. le dossier juridique -Égalité- n° 182/2018 du 8 octobre 2018)*.
Il s'agit du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; de l'inspection du travail compétente et du nom de l'inspecteur compétent ; du Défenseur des droits ; du référent désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés ; et du référent désigné par le CSE, le cas échéant.

équivalents. S'agissant les catégories de postes, l'employeur peut décider, après consultation du comité social et économique (CSE), de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. À défaut, les catégories de postes équivalents sont les quatre catégories socioprofessionnelles (CSP) suivantes : ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres.

b) Les **groupes** où le nombre de salariés de l'un ou de l'autre sexe est **inférieur à trois** ne sont **pas pris en compte**.

Si, en application de cette règle, le **calcul** de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au a), est rendu **impossible** *(v. ci-après « Indicateurs incalculables »)*, le **classement par niveau ou coefficient** hiérarchique n'est **pas retenu** et les **salariés sont regroupés** selon les **quatre CSP** précitées.

c) La **rémunération moyenne** des femmes et des hommes est ensuite **calculée pour chacun des groupes** ainsi constitués.

d) L'**écart** de rémunération est **calculé**, **en pourcentage**, **pour chacun des groupes**, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.

e) Dans les **groupes constitués par CSP**, le **seuil de pertinence** des écarts est de **5 %** et, dans les groupes constitués par niveau ou **coefficient hiérarchique**, il est de **2 %**. **En cas** d'**écart de rémunération positif**, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro). **En cas d'écart de rémunération négatif**, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

f) Les **écarts ainsi ajustés** pour chacun des groupes **sont multipliés par** le ***ratio*** [effectif du groupe/effectif total des groupes pris en compte], puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

g) Le **résultat final** est la **valeur absolue** de l'**écart global** de rémunération **arrondi à** la **première décimale**.

ÉVALUATION DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Résultat obtenu	Nombre de points
0%	40
> 0% et ≤ 1%	39
> 1% et ≤ 2%	38
> 2% et ≤ 3%	37
> 3% et ≤ 4%	36
> 4% et ≤ 5%	35
> 5% et ≤ 6%	34
> 6% et ≤ 7%	33
> 7% et ≤ 8%	31
> 8% et ≤ 9%	29
> 9% et ≤ 10%	27
> 10% et ≤ 11%	25
> 11% et ≤ 12%	23
> 12% et ≤ 13%	21
> 13% et ≤ 14%	19
> 14% et ≤ 15%	17
> 15% et ≤ 16%	14
> 16% et ≤ 17%	11
> 17% et ≤ 18%	8
> 18% et ≤ 19%	5
> 19% et ≤ 20%	2
> 20%	0

Écart de taux d'augmentations individuelles…

Dans les **entreprises de plus de 250 salariés**, l'écart de taux d'augmentations individuelles (AI) est calculé hors AI correspondant à des promotions. Les **salariés sont répartis en groupes selon** les quatre catégories socioprofessionnelles **précitées** (groupes composés de moins de dix femmes et/ou de moins dix hommes non pris en compte). Dans chacun des groupes, les **taux d'augmentation** des femmes et des hommes sont **calculés**, **en pourcentage**, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. L'**écart** de taux d'augmentation est **calculé**, en points de pourcentage, **pour chacun des groupes**, en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentation des hommes. Les **écarts** ainsi obtenus sont **multipliés** par le **ratio** [effectif du groupe/effectif total des groupes pris en compte], puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentation, arrondi à la première décimale.

Un **maximum de 20 points** peut être attribué pour cet indicateur *(v. le décret, annexe I, 4.2)*.

Dans les **entreprises** de **50 à 250 salariés**, **toutes** les **augmentations individuelles** sont prises en compte pour le calcul de cet indicateur, y compris celles correspondant à des promotions. De plus, l'employeur peut décider de calculer cet indicateur sur une période de référence non pas annuelle mais pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Le caractère pluriannuel de la période de référence peut être révisé tous les trois ans. Enfin, dans ces entreprises, c'est un **maximum** de **35** points qui **peut être attribué** au titre de cet indicateur *(v. le décret, annexe II, 4.2)*.

… et de taux de promotions dans les entreprises de plus de 250 salariés

Dans les **entreprises de plus de 250 salariés**, l'**écart** de **taux de promotions** entre les femmes et les hommes est **calculé séparément**, les **augmentations individuelles** liées à des promotions **étant exclues** de l'indicateur précédent. Jusqu'à 15 points peuvent être attribués à ce titre *(v. le décret, annexe I, 4.2)*.

Taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité

15 points sont attribués aux entreprises à la condition que **100 %** des **salariées concernées** aient été **augmentées dans** l'**année suivant** leur **retour de congé maternité**, lorsque des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé pour les autres salariés, conformément à l'article L. 1225-26 du Code du travail. **À défaut**, **aucun point** n'est attribué au titre de cet indicateur.

Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

Pour ce dernier indicateur, est retenu le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes ou le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les dix plus hautes rémunérations. Pour un nombre égal à quatre ou cinq, dix points sont attribués, et pour un nombre égal à deux ou trois, cinq points sont attribués.

Indicateurs incalculables

Le décret prévoit des situations dans lesquelles les indicateurs sont incalculables. Par exemple, c'est le cas, en l'**absence de promotion**, d'**AI** ou de retour de congé maternité au cours de la période de référence considérée.

Dans ce cas, **seuls les indicateurs calculables** sont **considérés** et le **nombre** total de **points obtenus** est **ramené à 100**, en appliquant la règle de proportionnalité. Toutefois, si le nombre maximum de points pouvant être obtenus par l'entreprise avant application de la règle de proportionnalité, est inférieur à 75 points, alors aucun résultat global en matière d'égalité femmes/hommes ne peut être déterminé pour la période de référence considérée *(v. le décret, annexe I ou II, 5.1)*. Cela **n'exonère pas** l'**employeur** de son **obligation** de **mettre** les **indicateurs calculables à disposition** du CSE, *via* la BDES, et de la Direccte.

Prise en compte des mesures correctives lors des évaluations postérieures

Afin de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage en cas de situation initiale déséquilibrée, lorsque l'indicateur d'écart de rémunération est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur :
– elle obtient le **maximum** de points à l'indicateur d'**écart** de **taux d'augmentations individuelles si** les **écarts** constatés pour cet indicateur **résultent** de **mesures correctives en faveur** de la **population** (femmes ou hommes) **ayant** la **rémunération la plus faible** au regard des résultats obtenus à l'indicateur d'écart de rémunération ;
– elle obtient le maximum de points à l'indicateur d'écart du taux de promotions si les écarts constatés pour cet indicateur résultent de mesures correctives en faveur de la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur d'écart de rémunération.
Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces règles ne valent que pour l'indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles, celui de promotions n'étant pas applicable.

Franchissement du seuil de 50 salariés

Lorsqu'une entreprise atteint un effectif de 50 salariés, elle dispose d'un délai de trois ans pour appliquer ces dispositions. Elle peut donc attendre trois ans avant d'effectuer le premier calcul de son niveau de résultat. ■

D. n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO 9 janvier

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Harcèlement : les litiges introduits avant la loi Travail sont soumis au régime probatoire antérieur

Dans un arrêt du 19 décembre 2018, la Cour de cassation s'est prononcée sur l'application, dans le temps, des différentes versions de l'article L. 1154-1 du Code du travail, relatif au régime de preuve applicable en vue de la reconnaissance d'un harcèlement. Ainsi, la nouvelle rédaction de ce texte, résultant en dernier lieu de la loi Travail du 8 août 2016, ne s'applique pas aux instances en cours à la date d'entrée en vigueur de cette loi.

La loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié les termes de l'article L. 1154-1 du Code du travail, qui aménage la charge de la preuve en matière de harcèlement (moral ou sexuel). Alors qu'auparavant, le salarié devait « établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement », il lui suffit désormais de « présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ».
Le législateur a ainsi aligné le régime probatoire du harcèlement sur celui des discriminations *(C. trav., art. L. 1144-1)*.
Dans un arrêt du 19 décembre 2018, la Cour de cassation précise que les instances en cours à la date d'entrée en vigueur de cette loi doivent continuer à être examinées au regard de la version antérieure de l'article L. 1154-1. En effet, les **règles** relatives à la **charge de** la **preuve** ne sont **pas considérées comme** des **règles de procédure** et **ne s'appliquent** donc **pas** immédiatement **aux instances déjà introduites**.

Les différentes versions de l'article L. 1154-1 du Code du travail

À l'origine, la **loi de modernisation sociale** du 17 janvier **2002** avait prévu qu'en cas de litige relatif à un harcèlement « le **salarié** concerné **présente** des **éléments de fait** laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la **partie défenderesse** de **prouver** que ses **agissements** ne sont **pas** constitutifs d'un tel **harcèlement** et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » *(C. trav., art. L. 122-52 ancien)*.
Sous l'impulsion du Conseil constitutionnel, la **loi Fillon** n° 2003-6 du 3 janvier **2003** a durci les exigences probatoires pesant sur le salarié : dans sa nouvelle rédaction, le texte prévoit notamment que le **salarié** « **établit** des **faits** qui **permettent de présumer** l'**existence** d'un **harcèlement**. […] ». Cette modification visait ainsi à intégrer une réserve d'interprétation formulée par le Conseil constitutionnel lors de l'examen de la loi du 17 janvier 2002, réserve selon laquelle « les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse […] ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente […] » *(Cons. const., 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC, JO 18 janvier)*.
Troisième et dernière étape : la **loi Travail** n° 2016-1088 du 8 août **2016** a fait machine arrière en **revenant** à la **version** initiale issue de la loi de **2002**. L'actuel article L. 1154-1 prévoit ainsi que « le **salarié présente** des **éléments de fait** laissant supposer l'existence d'un harcèlement ». Lors des débats parlementaires, cette nouvelle rédaction a été présentée comme un assouplissement de la charge de la preuve pesant sur le salarié : « Établir les faits renvoie à une démonstration et va au-delà de la simple présentation, ce qui bien évidemment amoindrit les chances du plaignant de voir sa plainte aboutir car il est généralement très difficile d'apporter des preuves tangibles et directes dans les cas de harcèlement. Le présent article vise donc à créer un régime commun aux discriminations et aux harcèlements afin de permettre aux plaignants d'apporter des éléments de faits constituant un faisceau de présomptions » *(Rapport AN n° 3675)*.
L'**articulation entre** les **deux dernières versions** de l'article **L. 1154-1 pouvait poser difficulté**. En effet, au regard de quelle version doit être examiné un litige introduit avant la loi du 8 août 2016 mais tranché au fond postérieurement à celle-ci ? C'est sur ce point que la Cour de cassation était interrogée dans la présente affaire.

Instance introduite en 2014 mais jugée en 2017

En l'espèce, un salarié invoquait des agissements de **harcèlement moral** dont il avait été victime entre le 9 février et le 2 mai **2014**. Il a introduit son action prud'homale en reconnaissance du harcèlement le 26 mai 2014.
Statuant le 23 mai 2017, la **Cour d'appel** de Paris a reconnu le harcèlement moral en faisant **application** de l'article **L. 1154-1** du Code du travail dans sa **rédaction issue** de la loi **Travail** du 8 août **2016 intervenue dans l'inter-**

valle. Elle a ainsi estimé que les éléments apportés par le salarié « laissent supposer » l'existence d'un harcèlement, l'employeur ne démontrant pas que les agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'**employeur a formé** un **pourvoi en cassation** en faisant valoir que le juge aurait dû faire application de l'article L. 1154-1 dans sa rédaction antérieure à la loi Travail et faire, par conséquent, peser sur le salarié la charge d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. La Cour de cassation lui a donné raison sur ce point, sans que cela ne remette toutefois en cause la qualification de harcèlement retenue par les juges du fond.

Absence d'application immédiate de la loi nouvelle aux instances en cours

Dans son arrêt du 19 décembre, la Haute juridiction affirme « que les règles relatives à la **charge de la preuve** ne constituent **pas** des **règles de procédure applicables** aux **instances en cours** mais touchent le fond du droit, de sorte que le harcèlement moral allégué devait en l'espèce être examiné au regard des dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ».

Dès lors que l'**instance** avait été **introduite avant** l'entrée en vigueur de la **loi** du 8 août **2016**, la **règle de preuve** à appliquer était donc **celle en vigueur** au moment de la **saisine** du juge. Il appartenait donc aux juges du fond de vérifier que le salarié établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, conformément à la rédaction de l'article L. 1154-1 antérieure à la loi du 8 août 2016.

Cette **solution** n'est **pas surprenante**. D'une part, la chambre sociale reprend ici un **principe posé** par la **chambre commerciale** de la **Cour de cassation**, laquelle assimile également les dispositions légales relatives à la charge de la preuve à des règles de fond qui ne peuvent donc, contrairement aux lois de procédure, s'appliquer immédiatement aux instances en cours *(Cass. com., 7 novembre 1989, n° 88-15.282)*. D'autre part, après la première modification du régime de la preuve du harcèlement par la loi du 3 janvier 2003, la **chambre sociale** de la Cour de cassation avait également conclu dans les mêmes termes, pour préciser que le régime issu de cette loi de 2003 ne pouvait s'appliquer dans le cadre d'une instance prud'homale en cours depuis le 11 décembre 2002 *(Cass. soc., 13 décembre 2007, n° 06-44.080 ; v. aussi : Cass. soc., 2 juillet 2008, n° 06-46.310)*. Rien ne justifiait de changer de logique de raisonnement.

Portée de la modification de la charge de la preuve pesant sur le salarié

Il est intéressant de relever qu'**en dépit** de l'**erreur** commise par les **juges du fond** quant au régime de preuve applicable, la **Cour de cassation** n'a **pas annulé** l'**arrêt** de la cour d'appel ayant reconnu le harcèlement moral. Bien au contraire, elle a considéré que l'arrêt n'encourait pas la censure dès lors qu'il résultait malgré tout de ses motifs que le **salarié établissait des faits** qui, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement et que la cour d'appel avait constaté, au terme de l'analyse des éléments apportés par l'**employeur**, que celui-ci **ne démontrait pas** que les agissements étaient justifiés par des **éléments objectifs étrangers** à tout **harcèlement**.

Au final, que l'on suive donc le régime de preuve issu de la loi Travail (comme l'avait fait la cour d'appel), ou le régime antérieur comme le commande la Cour de cassation, le résultat est le même : le harcèlement est reconnu. Ce qui interroge au final sur la portée concrète de la nouvelle rédaction de l'article L. 1154-1. ■

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.190 F-PB

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

FAMILLE

Réforme du congé parental de 2015 : les mères non diplômées et à mi-temps davantage impactées

Selon un document de travail du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) publié le 11 décembre 2018, la réduction de 36 à 24 mois de la durée d'indemnisation du congé parental pour les couples dont le deuxième enfant est né à partir du 1er janvier 2015, dès lors qu'il n'est pris que par l'un des deux parents, a réduit la probabilité, pour les mères, d'y recourir à temps plein. Certains profils sont davantage concernés : les mères non diplômées du supérieur, les salariées du secteur privé, et plus particulièrement celles qui travaillent à mi-temps ou moins.

C'est à partir des données de l'enquête Emploi de l'Insee, sur la période 2013-2016, que les auteurs du document de travail du CEET, diffusé le 11 décembre, ont analysé l'impact de la dernière réforme du congé parental, entrée en vigueur le 1er janvier 2015. Il s'agirait selon eux de la première évaluation empirique de cette réforme (la troisième après celles de 1994 et de 2004), qui prévoit une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental de 36 à 24 mois pour le deuxième enfant, dès lors qu'un seul des parents le prend.

Un effet « fortement négatif » sur le recours au congé à temps plein

Selon les auteurs de l'étude, la **proportion** de **mères** prenant un **congé parental** à temps plein a « **fortement** » **diminué** à partir de janvier 2015. Elle « s'élève en moyenne à **19,7 %** si l'on considère les mères ayant donné naissance durant l'année 2014 alors qu'elle n'est que de **14,6 %** parmi les mères ayant donné naissance au cours des six premiers mois de l'année 2015. » La probabilité de recourir au congé parental est ainsi de huit points de pourcentage plus faible après la réforme qu'avant. Les auteurs remarquent par ailleurs que la **vie de famille en couple** a un **effet positif** sur la probabilité d'y recourir. « On peut supposer qu'il est plus facile pour une mère de faire ce choix lorsqu'il y a un second revenu dans le ménage », écrivent-ils.

Le recours au congé parental dépend aussi du niveau de diplôme

Il semble en outre que le **niveau de diplôme** influe également sur ce choix, puisque les mères « ayant un niveau de diplôme correspondant au niveau Bac + 2 ont une probabilité de prendre un congé parental de 11,8 points de pourcentage plus faible que celles n'ayant aucun diplôme ou un diplôme inférieur au Bac ». Une diminution

« plus prononcée » encore pour les **mères diplômées du supérieur** (15,9 points). « Pour des personnes très qualifiées et potentiellement bien rémunérées, la perte de revenus qui découle de la prise du congé parental est souvent brutale et peut constituer un frein à cette décision », expliquent les auteurs.
Autre facteur qui augmente le recours au congé parental : le fait d'**habiter** en **agglomération parisienne**. Les chercheurs l'expliquent par « les conditions de vie », et notamment de transport, qui font que « ces mères ont **davantage recours** à des modes de garde de longue durée ». Ainsi, en agglomération parisienne où le recours aux crèches est particulièrement fréquent, la non-obtention d'une place « peut davantage inciter un ménage à recourir au congé parental pour faire face à cette problématique de garde ».

Des différences entre les mères en emploi stable et celles au chômage

Lorsque les chercheurs ne prennent en compte que les **mères** qui occupent un **emploi stable** (CDI dans le privé, et agents titulaires dans le public), ils constatent que « la **réforme** a **réduit** la **probabilité** de prendre un congé parental à temps plein l'**année suivant** la **naissance de 9,2 points** de pourcentage ».
Par ailleurs, « lorsque les femmes occupent des **postes** dans lesquels elles **encadrent** d'autres salariés, elles **s'arrêtent moins** », constatent encore les auteurs. Les mères à **mi-temps** ou moins sont par ailleurs les **plus enclines** à privilégier le congé parental. Quant aux mères au **chômage** au moment de la naissance de leur enfant, elles y ont moins renoncé en 2015. En effet, soulignent les chercheurs, certaines peuvent y retirer un **avantage financier** « dès lors que le montant de l'indemnisation est supérieur aux allocations chômage ». Elles n'ont ainsi aucun intérêt à y renoncer, même après l'entrée en vigueur de la réforme. Et ce, même si elles n'y ont recours que pendant deux ans.
Les chercheurs constatent aussi que les **titulaires** de la **fonction publique** optent **moins souvent** pour le congé parental que les salariées du secteur privé. Cela s'explique selon eux « par l'existence de davantage de **mesures de conciliation** dans le public que dans le privé ».
Au global, il ressort que les mères significativement les plus impactées par la réforme (non diplômées du supérieur, salariées du secteur privé à mi-temps) sont, « de manière assez logique », celles qui « les plus potentiellement concernées par la réforme ». Plus précisément, celles qui avaient auparavant « les interruptions de carrière consécutivement à une naissance les plus longues ».

D'éventuels effets négatifs en matière d'éducation et de santé

Comment expliquer que la réduction de la durée de l'indemnisation de « seulement » 12 mois puisse réduire le recours au congé dès la première année ? Pour les auteurs, c'est lié aux **faibles rémunérations** des **femmes non diplômées et/ou à mi-temps**. « En effet, on peut penser que leurs plus faibles revenus ne leur permettent **pas** de **financer** un **mode de garde** auquel il est nécessaire de recourir au cours de la dernière année avant la scolarisation. Ce constat peut s'expliquer par un coût mensuel moyen du mode de garde plus élevé quand ce dernier est trouvé au cours de l'année précédant l'entrée en maternelle plutôt qu'à la suite du congé maternité ».
Dans leur conclusion, les auteurs soulignent que si ce moindre recours est susceptible de réduire les dépenses publiques, « de nombreuses études ont déjà montré qu'une **extension** du **congé parental** pouvait avoir des **effets positifs** sur la **santé** des **mères** mais également sur le bien-être et le **développement** des **enfants** ». Cette réforme pourrait ainsi entraîner des effets négatifs et éventuellement « induire des **dépenses supplémentaires** dans les domaines de l'éducation, la santé, etc. » Ils invitent ainsi à réaliser une analyse coûts-bénéfices afin de vérifier que « les gains en termes de dépenses publiques l'emportent sur les diverses conséquences négatives évoquées ». ■

« Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015 », document de travail n° 197, Cnam-CEET, décembre 2018

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

> Législation et réglementation

Organismes dispensant des formations économiques, sociales et syndicales en 2019 et 2020. Un arrêté du 2 janvier 2018 fixe la liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 2145-5 du Code du travail, pour les années 2019 et 2020. Y figurent des centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national, des instituts spécialisés et un organisme spécialisé, sans modification par rapport à liste fixée dans l'arrêté de l'année précédente. Pour mémoire, tous les salariés, y compris les apprentis, peuvent bénéficier d'un ou plusieurs congés, sur leur demande, pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés déterminés par arrêté. Le congé de formation économique, sociale et syndicale peut aussi permettre au salarié de suivre une formation au dialogue social *(C. trav., art. L. 2212-1 et R. 2212-3)*. Ces formations, communes aux salariés, aux employeurs et à leurs représentants, visent à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et à développer une culture commune de la négociation *(Arr. du 2 janvier 2019, JO 6 janvier, NOR : MTRT1900073A)*.

> Conventions et accords

Appointements des cadres des TP en 2019. Après la réunion paritaire du 20 novembre. la FNTP et la CNATP ont signé avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO un nouveau barème de salaires applicable aux cadres « intégrés » à compter du 1er janvier 2019 (hors majoration de 15 % prévue pour les cadres en forfait-jours annuel). Celui-ci varie entre 28 880 € en position A1 et 52 007 € en position C2. Les sept autres montants intermédiaires sont de 31 411 € en position A2, 33 120 € en B, 35 797 € en B1, 38 185 € en B2, 39 758 € en B3, 42 831 € en B4 et de 44 623 € en C1. La grille des cadres en forfait-jours varie entre 33 212 € et 59 808 €.

Emploi et chômage

Geoffroy Roux de Bézieux veut « la priorité d'embauche en CDI » pour les salariés qui enchaînent les CDD

Le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, a proposé le 9 janvier sur *RTL* de donner « la priorité d'embauche en CDI aux gens qui ont enchaîné des CDD dans la même entreprise », alors que la négociation sur la réforme de l'assurance chômage reprenait dans l'après-midi. « On veut aider les gens qui enchaînent les contrats courts à rentrer dans un emploi plus long », a-t-il expliqué, précisant que la mesure qu'il propose pourrait s'appliquer dès l'enchaînement de « deux CDD ». Il a également réaffirmé son opposition à un projet de bonus-malus qui ferait varier les cotisations patronales selon l'usage des contrats courts de moins d'un mois. « On reconnaît volontiers qu'il y a un problème avec les CDD courts de moins d'un mois qui ont fortement augmenté depuis dix ans car la visibilité des entreprises sur leur cas se réduit […]. Mais si on taxe plus les contrats courts, ça a déjà été essayé, il y aura juste moins d'emploi », a-t-il ajouté. *Source AFP*

Durcissement des sanctions contre les chômeurs : le réseau Coorace regrette la stigmatisation

Dans un communiqué diffusé le 8 janvier, la fédération nationale de l'économie sociale et solidaire Coorace estime qu'avec le décret venant durcir les sanctions contre les chômeurs, « le gouvernement démontre une nouvelle fois sa volonté de faire peser la responsabilité du chômage sur le demandeur d'emploi lui-même sans interroger les failles du marché de l'emploi ». Ces mesures, estime la fédération, « sont totalement dé-corrélées des réalités quotidiennes des personnes sans emploi ». « La réduction du coût du chômage ne doit pas se faire au détriment des droits des plus précaires. » Le réseau Coorace dit enfin plaider « pour un suivi global et individualisé renforcé des personnes en recherche d'emploi et un meilleur accompagnement » et « dénonce par ailleurs un risque majeur d'exclusion numérique des personnes en situation de précarité, qui seront d'autant plus pénalisées par les manques en termes d'accompagnement ».

Durcir les sanctions contre les chômeurs c'est « surveiller et punir les précaires », selon Solidaires

Dans un communiqué du 7 janvier, l'Union syndicale Solidaires a réagi au durcissement des sanctions contre les chômeurs prévu dans un décret *(v. l'actualité n° 17727 du 7 janvier 2019)*. Le syndicat estime que le gouvernement s'en prend ainsi « aux plus faibles, les chômeurs et chômeuses », « l'objectif étant que ces personnes privées d'emploi se résignent à accepter n'importe quel emploi à n'importe quel salaire ». Pour Solidaires, « contrôler les chômeureuses, encourager les heures supplémentaires par la défiscalisation… c'est toujours la même politique du "ruissellement" (donner aux riches et aux grandes entreprises en attendant… qu'elles redonnent aux pauvres) ». Alors que « les personnes à la recherche d'emploi ne sont pas responsables du chômage massif qui touche notre pays depuis des dizaines d'années maintenant ». Elles « n'ont pas à vivre dans la misère parce que les patrons licencient, parce que le système d'allocation ne cesse de se dégrader […] ». Le syndicat précise enfin qu'il « étudiera tous les moyens pour se battre contre ce décret ».

Droit du travail

Ordonnances travail : FO fustige « des reculs importants pour les droits des travailleurs »

S'appuyant sur la note d'étape du comité de suivi des ordonnances travail publiée fin décembre, FO affirme, le 8 janvier, qu'elles provoquent « des reculs importants pour les droits des travailleurs » et qu'elles affaiblissent « le dialogue social alors qu'elles prétendaient le renforcer ». Concernant la mise en place des CSE, FO rappelle qu'elle « était opposée à la fusion des IRP et notamment la disparition d'un CHSCT autonome ». Selon elle, le CSE est aujourd'hui « surtout perçu comme un enjeu d'économie pour les entreprises sur le nombre d'élus et les heures de délégation ». « Sur le volet santé sécurité, la note d'étape souligne que "beaucoup regrettent le CHSCT" », poursuit FO, avant d'ajouter que « là où la création d'une CSSCT n'est pas obligatoire […], peu d'entreprises prévoient d'en mettre une en place, alors que le CHSCT était obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés ». Enfin, concernant « le plafonnement des dommages et intérêts que peuvent réclamer aux prud'hommes les salariés en cas de licenciement abusif », FO rappelle que cette disposition vient « d'être invalidée par les conseils des prud'hommes de Troyes, Amiens et Lyon » *(v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019)*. « Ce jugement va dans le sens de FO qui avait déposé en 2017 une plainte à l'OIT et une réclamation en mars 2018 devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS), réclamation jugée recevable ».

Santé au travail

Une nouvelle offensive des victimes de l'amiante pour un procès pénal

L'association des victimes de l'amiante et des autres polluants lance une nouvelle action pour obtenir un procès des responsables nationaux du scandale sanitaire réclamé par les victimes depuis la première plainte il y a 23 ans, ont annoncé ses avocats, Antoine Vey et Éric Dupond-Moretti, lors d'une conférence de presse le 8 janvier. Sera déposée d'ici à fin février une citation directe collective devant le Tribunal correctionnel de Paris, une première dans ce long feuilleton judiciaire. L'objectif : obtenir d'ici à « un an, un an et demi » un procès pénal des responsables nationaux de cette « catastrophe sanitaire » qui fait « 3 000 victimes par an ». À charge pour les plaignants de collecter et de présenter les éléments de preuve à l'audience, « sur lesquels la justice aurait dû s'arrêter et elle ne l'a pas fait », a indiqué Éric Dupond-Moretti regrettant une forme d'« inertie judiciaire ». La citation directe visera les protagonistes qui ont « anesthésié » les services de l'État dans les années 1980 et 1990 « pour faire reculer au maximum l'interdiction de l'amiante », finalement intervenue en 1997 alors que son caractère cancérogène était connu depuis les années 1970, selon les avocats. *Source AFP*

Formation

Opco santé : la CFE-CGC Santé-Social s'oppose à l'accord constitutif

« La fédération CFE- CGC Santé-Social prend la décision de s'opposer à l'accord constitutif de l'Opco Santé », a-t-elle annoncé dans un communiqué diffusé le 8 janvier. « Nous ne pouvons accepter que l'accès à son conseil d'administration soit réservé aux seules organisations syndicales ayant reçu 8 % des voix en moyenne sur le périmètre global "tous collèges confondus" au mépris de la représentativité légale et, au surplus, de l'aspect catégoriel prévu par la loi ». « Un barrage » qui, selon la fédération, « évince de la gestion de l'Opco plus de la moitié des organisations syndicales représentatives des branches de son périmètre, privant celui-ci de la diversité indispensable au fonctionnement d'un organisme paritaire interbranche et l'affectant dans sa constitution d'une carence démocratique majeure ».

Non-salariés

CPSTI : l'U2P dénonce une « confiscation de la parole » des artisans, commerçants et libéraux

Alors s'est tenue l'assemblée générale constitutive du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) le 8 janvier, « au cours de laquelle les statuts ont été adoptés et les membres du bureau désignés », l'U2P dit regretter une « nouvelle confiscation de la parole des artisans, des commerçants et des professionnels libéraux ». « Alors que le nouveau régime aurait nécessité une gouvernance partagée, le Medef et la CPME en ont décidé autrement en faisant obstacle à l'U2P, l'organisation de loin la plus représentative des travailleurs indépendants. C'est une nouvelle et funeste illustration de la tendance des organisations représentant les grandes et moyennes entreprises à confisquer la parole des artisans, des commerçants, des professionnels libéraux, et globalement des TPE, afin de protéger leurs intérêts ». Le syndicat ajoute qu'il « surveillera de très près la gestion du CPSTI » et « s'attachera à garantir aux travailleurs indépendants un service de proximité efficace pour leur protection sociale ».

Secteurs

« Gilets jaunes » : les transporteurs routiers exposent leurs doléances

Les transporteurs routiers, particulièrement éprouvés par le mouvement des « gilets jaunes », ont rendu publique le 8 janvier une série de revendications, au lendemain d'une rencontre avec le gouvernement. « Les mobilisations ont eu un impact majeur sur l'activité dont l'onde de choc se répercutera profondément en 2019 », ont déploré les organisations professionnelles du secteur (FNTL, TFL, Fédération nationale des transports de voyageurs, Otre, Unostra et Chambre syndicale du déménagement) dans un communiqué commun. La rencontre, le 7 janvier au soir avec la ministre des Transports et la secrétaire d'État à l'Économie a permis de « proposer des mesures dédiées pour accompagner les entreprises » au-delà des mesures générales déjà annoncées par le gouvernement, ont-elles relevé. Pour renflouer la trésorerie des entreprises, elles demandent notamment l'anticipation du remboursement semestriel de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) et que soient limités les « effets néfastes » des mesures liées au report des échéances fiscales et sociales afin de ne pas pénaliser les entreprises dans leur relation avec les banques et l'Urssaf. Elles demandent aussi l'arrêt des contrôles sur les temps de conduite et de travail tant que dureront les manifestations. *Source AFP*

Division patronale sur le choix de l'Opco dans la prévention et la sécurité

Les branches de la propreté, du travail temporaire et de la prévention-sécurité ont conclu, le 14 décembre, l'accord constitutif de leur Opco interbranches *(v. l'actuaité n° 17723 du 31 décembre 2018)*. Si, s'agissant du travail temporaire et de la propreté, l'accord a été ratifié par tous les partenaires sociaux, ce n'est pas le cas dans la prévention et la sécurité. Ainsi, dans cette branche, côté patronal, l'accord a été ratifié par le Snes et le Sesa (respectivement 25,68 % et 9,85 % de représentativité patronale). En revanche, l'Union des entreprises de sécurité privée – USP –(57,75 % de représentativité) n'est pas signataire. Dans une communication, l'USP, indique qu'« effectivement, la branche connaît une situation particulière avec deux accords différents pour la désignation d'un Opco, portée par les organisations patronales […]. L'USP est favorable à l'option Opco des services, portée par le Medef et valorisée par l'accord récent signé par le Medef. Aussi, à ce jour, les deux accords existent et dans la mesure où 13 demandes d'agrément d'Opco ont été déposées, la prévention et sécurité est […] représentée dans deux dossiers. Il conviendra d'attendre la décision du gouvernement pour avoir plus de visibilité sur l'Opco qui accueillera les activités de prévention et sécurité ».

Entreprises

Ryanair : levée de l'appel à la grève en Espagne après un accord

Les syndicats Sitcpla et USO, qui représentent environ 1 800 personnels de cabine de Ryanair en Espagne, ont annoncé, le 9 janvier, la levée de l'appel à la grève prévue les 10 et 13, après être parvenus à un accord avec la compagnie irlandaise. L'appel à la grève la veille avait été levé le 7 janvier *(v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019)*. Selon les deux organisations, cet accord garantit « la stabilité de l'emploi, améliore les conditions de travail » et prévoit « l'application de la législation espagnole » et non irlandaise dans les contrats de travail, ce qui était « la principale revendication » des personnels de cabine. Ryanair n'était pas joignable dans l'immédiat pour confirmer et commenter cet accord. Ces syndicats avaient prévu initialement trois jours d'arrêt de travail en janvier mais avaient déjà levé leur appel à la grève prévue mardi afin de permettre aux négociations d'avancer. *Source AFP*

Le laboratoire Lilly investit en Alsace mais va y supprimer 225 postes à Fgersheim

Le groupe pharmaceutique Lilly projette la suppression nette d'environ 225 postes de travail dans son usine de Fegersheim (Bas-Rhin) dans les deux ans, tout en investissant 100 millions d'euros pour sa modernisation, d'après un communiqué diffusé le 8 janvier. La filiale Lilly France a présenté à son CSE un « projet de transformation » du site, en périphérie de Strasbourg, qui prévoit « l'adaptation des effectifs d'ici à fin 2020 par des départs volontaires, de l'ordre de 250 ». Elle programme la création de 25 autres postes dans le même temps. Fegersheim emploie 1 400 salariés pour la production d'insuline principalement, ainsi que d'hormones de croissance, ce qui en fait le plus grand site de médicaments injectables du groupe Lilly. Le laboratoire pharmaceutique compte atteindre son objectif de baisse d'effectifs « exclusivement » par des départs volontaires, « à la retraite et en préretraite », dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective dont il veut lancer la négociation courant janvier, a-t-il précisé. *Source AFP*

Licenciement abusif : la CGT d'Yto dépose une réclamation contre l'État

La CGT de l'usine Yto France de Saint-Dizier (Haute-Marne), confrontée à un plan social, vient de déposer une réclamation collective contre l'État, arguant que le plafonnement, instauré par les ordonnances Macron, des indemnités prud'homales viole « la Charte sociale européenne ». Me Philippe Brun, avocat des salariés de cette usine, écrit notamment que le Comité européen des droits sociaux est invité « dans le cadre de la présente réclamation à déclarer que la France ne respecte pas l'article 24 de la Charte sociale européenne telle que révisée le 3 mai 1996 ». Selon la CGT, le plafonnement des indemnités prud'homales,une des mesures essentielles des ordonnances Macron réformant le droit du travail, contrevient à cette charte car il pourrait ne plus refléter le préjudice subi. Le plan social vise à supprimer 80 postes sur 118 dans cette usine. *Source AFP*

Wolters Kluwer Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel — Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France — N° Commission paritaire 1121T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 12 pages dont 2 pages de publicité, et un dépliant. **Service clients : contact@wkf.fr — n° indigo : 0 825 08 08 00 (service 0,15 €/min + prix appel) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20** — e-mail : **redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70)** Internet : **http://www.liaisons-sociales.fr**

plan de classement

Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier conventions collectives) sont organisés selon un plan de classement structuré en thèmes et sous-thèmes.

En quoi consiste ce plan de classement ?

Ce plan de classement comporte 40 thèmes et 66 sous-thèmes, classés selon un ordre alphabétique. Ceux-ci correspondent au sujet traité dans chaque dossier.

Par exception, les dossiers jurisprudence hebdo sont classés sous la rubrique spécifique « jurisprudence » car, présentant une sélection d'arrêts de la semaine, ils abordent différents thèmes.

Pourquoi un plan de classement ?

Ce plan de classement permet aux lecteurs :

– d'organiser de manière rationnelle leur documentation papier *Liaisons sociales quotidien*, grâce aux classeurs et intercalaires vendus à cet effet ;

– et de retrouver facilement des dossiers dans les archives sur le site *www.liaisons-sociales.fr* à l'aide du thème et de l'éventuel sous-thème.

La numérotation des dossiers

La numérotation des dossiers, nécessaire pour renvoyer d'un dossier à l'autre ou pour vous aider à vérifier l'absence de dossiers manquants dans votre documentation, s'effectue selon un principe chronologique simple. Chaque dossier comporte :

– un numéro général en fonction de sa date de parution (le premier dossier de l'année 2018 est numéroté « 01/2018 », le suivant « 02/2018 », etc.) ;

– et un numéro de classement (indiqué sur la première page, sous la mention « À classer sous ») correspondant au thème (ou le cas échéant au sous-thème) auquel il se rapporte. Par exemple, le premier dossier du sous-thème « Élections » du thème « IRP » sera numéroté 01/18, le deuxième 02/18, etc.

ACTUALITÉ SOCIALE
ACCIDENTS DU TRAVAIL
BUDGET ET FISCALITÉ
CONFLITS COLLECTIFS
CONTRAT DE TRAVAIL
- Clauses
- Conclusion et essai
- CDD, intérim et autres contrats
- Exécution
- Modification
- Suspension

CONTRÔLE
- Inspection du travail
- Main-d'œuvre étrangère
- Travail illégal

CONVENTIONS ET ACCORDS
- Accords d'entreprise
- Accords de branche
- Accords interprofessionnels
- Droit de la négociation
- Usages

DÉPENDANCE
DROIT DISCIPLINAIRE
- Règlement intérieur
- Procédure
- Sanctions

DROIT DU TRAVAIL
ÉCONOMIE ET CONJONCTURE
ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ
EMPLOI ET CHÔMAGE
- Aides à l'emploi
- Chômage

FAMILLE
FORMATION
- Apprentissage
- Formation professionnelle

HANDICAPÉS
- Emploi
- Prestations

IRP
- Comité d'entreprise
- CHSCT
- Délégués du personnel
- Élections
- Statut protecteur

JURISPRUDENCE
LIBERTÉS INDIVIDUELLES
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE
- Accompagnement
- Indemnités
- Motif
- Procédure

LICENCIEMENT PERSONNEL
- Indemnités
- Motif
- Procédure

LOGEMENT
MALADIE
- Maladie et maternité
- Invalidité et décès
- Inaptitude
- Prévoyance

MINIMA SOCIAUX
NON-SALARIÉS
PATRONAT
PRÉRETRAITE
PRUD'HOMMES
- Aide juridique
- Élections et organisation
- Procédure

RÉMUNÉRATION
- Salaire
- Épargne salariale

RETRAITE
- Base
- Complémentaire
- Supplémentaire

RSE
RUPTURE DU CONTRAT
- Démission
- Départ et mise à la retraite
- Formalités
- Préavis
- Ruptures atypiques

SANTÉ AU TRAVAIL
SÉCURITÉ SOCIALE
- Assujettissement
- Contentieux
- Cotisations
- Divers
- Financement
- Organisation

STATUTS PARTICULIERS
SYNDICATS
- Délégués syndicaux
- Financement
- Statut protecteur

TEMPS DE TRAVAIL
- Congés divers
- Congés payés
- Durée du travail
- Jours fériés
- Heures supplémentaires

TRANSACTION
TRANSFERT D'ENTREPRISE