

- > **Une instruction précise l'exonération** des primes exceptionnelles du pouvoir d'achat
- > **Apprentis** : le plafond de l'exonération de cotisations salariales est fixé
- > **Les modalités d'attribution de l'aide au permis de conduire** pour les apprentis sont fixées
- > **Dans la métallurgie**, les appointements minimaux des cadres sont fixés pour 2019

le dossier juridique p. 1-8

- > **Charges sociales et fiscales sur salaires** – Ce qui change au 1^{er} janvier 2019

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RÉMUNÉRATION

Une instruction précise l'exonération des primes exceptionnelles du pouvoir d'achat

Une instruction du 4 janvier 2019, des ministres des Solidarités et des Comptes publics précise, sous forme de questions-réponses, les modalités d'application de l'exonération de cotisations et contributions sociales applicable à la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat.

Conformément à la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales (v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018), les employeurs peuvent verser, avant le 31 mars 2019, à leurs salariés une prime exceptionnelle exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Pour bénéficier de l'exonération, ils doivent toutefois remplir certaines conditions détaillées dans une instruction du ministère des Solidarités et de la Santé et celui de l'Action et des Comptes publics du 4 janvier 2019.

Quels sont les salariés éligibles à la prime ?

Seuls les salariés ayant perçu une rémunération en 2018 et liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si elle est antérieure) sont éligibles à la prime exceptionnelle. Un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018 ou dont l'employeur a choisi de ne pas accorder de prime pour les rémunérations supérieures à un plafond (v. ci-après) qu'il a défini peut ne pas recevoir de prime, illustre l'instruction.

Par ailleurs, si l'entreprise compte des **apprentis**, précise l'instruction, ceux **liés** par un **contrat de travail** au **31 décembre 2018** (ou à la date de versement si elle est antérieure) doivent en bénéficier. De même, la prime est versée aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail.

Autre précision : les **salariés intérimaires bénéficient** de la **prime** exceptionnelle **versée** par l'entreprise de travail temporaire (ETT) dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise. Quant à l'**entreprise utilisatrice**, elle **peut verser** aux salariés **intérimaires présents** dans l'entreprise une prime exceptionnelle, au même titre que pour ses propres salariés. Elle devra communiquer à l'ETT la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'entreprise de travail temporaire puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés. Celle-ci ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Des salariés peuvent-ils être exclus du versement de la prime ?

Conformément à la loi, la prime peut être versée à l'**ensemble** des **salariés** ou à une **partie** d'**entre eux** seulement (ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé par accord ou décision unilatérale).

Le **seul critère autorisé pour exclure** une partie des salariés est, précise l'instruction, la détermination d'un **plafond de rémunération**. En effet, insiste-t-elle, par cohérence avec le plafonnement du

niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération et l'objectif de renforcement du pouvoir d'achat pour les salariés qui en ont le plus besoin, l'**employeur peut choisir** de ne **verser la prime** qu'aux **salariés** dont la **rémunération** est **inférieure** à un certain **plafond** (qui peut être fixé à un niveau différent de celui de celui de trois fois le Smic qui limite l'éligibilité à l'exonération). Il **ne peut** ni **réserver la prime** aux **salariés** dont la **rémunération** est **supérieure** à un certain **niveau** ni exclure certains salariés sur la base d'un **autre critère**, quel qu'il soit.

Des salariés peuvent-ils être privés de prime compte tenu de la modulation de celle-ci ?

Selon la loi, le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères, tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou encore la durée de travail prévue au contrat (v. encadré).

Toutefois, prévient la directrice de la Sécurité sociale, la **modulation ne peut aboutir**, pour certains salariés, à une **prime exceptionnelle égale à zéro**. La loi, rappelle l'instruction, prévoit expressément que la prime doit être versée à l'ensemble des salariés. « Il en résulte », explique-t-elle, « que, dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie ». Il appartient donc à l'**employeur** de veil-

Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

LA PRIME PEUT-ELLE ÊTRE MODULÉE AVEC D'AUTRES CRITÈRES QUE CEUX LISTÉS PAR LA LOI ?

À la lecture de la loi et de l'instruction interministérielle, l'employeur semble pouvoir moduler le montant de la prime avec d'autres critères que ceux expressément listés par la loi. Cependant, un doute subsiste. En effet, le ministère a précisé le 24 décembre sur son site internet (www.economie.gouv.fr) que le montant de la prime « ne pourra être modifié qu'en fonction du niveau de rémunération, de la durée de travail ou de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018 », et ce, explique-t-il « afin de garantir une mesure équitable entre tous les salariés d'un même employeur ».

Il est à noter que la loi fixe un **plancher minimal** de versement, quel que soit le critère retenu. Par ailleurs, précise l'instruction, celui-ci ne peut réduire le montant de la prime à raison des congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale.

Le montant de la prime peut-il varier selon l'établissement ?

Un même employeur peut attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adoptée au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement) le prévoient.

La prime peut-elle se substituer au 13^e mois ?

La loi est claire : la prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime prévus par la convention collective, par un accord salarial qu'il soit, précise l'instruction, « de branche ou d'entreprise », par le contrat de travail ou les usages de l'entreprise. À cet égard, le versement de primes exceptionnelles les deux années précédentes aura valeur d'usage, précise la directrice de la Sécurité sociale.

La prime exceptionnelle ne peut donc se substituer ou venir en diminution, illustre l'instruction :

- des **primes** habituelles telles que 13^e mois, primes de congés ou de vacances, de Noël ou tout autre prime **versée obligatoirement ou habituellement** par l'employeur ;
- des **primes** au titre des **résultats** de l'entreprise ou du salarié, des primes de **performance** liées à l'évolution de

l'activité de l'entreprise ou de certains salariés et habituellement versées à quelque moment de l'année que ce soit, même lorsque leur montant n'est pas déterminé à l'avance. Toutefois, nuance l'instruction, la prime exceptionnelle dont le montant excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime versé au titre des deux années précédentes peut être éligible à l'exonération. Les sommes correspondantes doivent être identifiées comme prime exceptionnelle.

La prime peut-elle faire l'objet d'une avance ?

La prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de **droit commun applicables** à toute forme de rémunération. En revanche, confirme l'instruction, la prime ou le solde de la prime ne peuvent être versés après le 31 mars 2019. Enfin, son **versement doit figurer** sur une **ligne du bulletin de paie** du mois du versement, si possible spécifique en raison des exonérations associées. Le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie. ■

Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2
du 4 janvier 2019, NOR : SSAS1900388J

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

SÉCURITÉ SOCIALE

Apprentis : le plafond de l'exonération de cotisations salariales est fixé

Au 1^{er} janvier 2019, l'exonération de cotisations patronales spécifique applicable aux rémunérations versées aux apprentis est supprimée. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 du 22 décembre 2018 a prévu en contrepartie que ces rémunérations entrent désormais dans le champ de la réduction générale de cotisations Fillon renforcée. Elle a également instauré une exonération totale de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle plafonnée. Un décret du 28 décembre 2018 précise que cette exonération s'applique sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du Smic.

En application de la LFSS pour 2019 (v. l'actualité n° 17722 du 28 décembre 2018), pour les périodes courant à partir

du 1^{er} janvier 2019, la réduction générale des cotisations sociales patronales est étendue aux cotisations de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco) et intégrera, à partir du 1^{er} octobre 2019, la contribution patronale d'assurance chômage. Cette extension entraîne de facto la révision de dispositifs d'exonérations ciblées de cotisations sociales rendus moins favorables, tel celui applicable aux **contrats d'apprentissage** dans le secteur privé, qui est totalement revu. Coexistent dorénavant l'application aux **cotisations patronales** de la réduction Fillon « renforcée » et l'application aux **cotisations salariales** d'une **exonération totale** plafonnée dans des conditions précisées par décret du 28 décembre. Les employeurs publics continuent, pour leur part, de bénéficier du dispositif spécifique d'exonération.

LES AUTRES DISPOSITIFS D'EXONÉRATIONS CIBLÉES MODIFIÉS

Le décret du 28 décembre 2018 précise également les modalités de calcul des exonérations de cotisations et contributions sociales dues par les employeurs de travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi du secteur agricole (TODE) et par les employeurs du secteur des services à la personne. Il fixe aussi les conditions de contrôle effectif d'une entreprise pour le bénéfice de l'aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise (Accre).

Exonération de cotisations patronales «renforcée»

Pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi courant depuis le 1^{er} janvier 2019, l'**abattement d'assiette de 11 points** sur la rémunération des apprentis est **supprimé**. En conséquence, les cotisations et contributions patronales sont désormais calculées sur la totalité de la rémunération versée à l'apprenti. Dans le même temps, tous les employeurs d'apprentis, quels que soient leur effectif et leur statut, bénéficient, au titre des cotisations et contributions dues pour des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2019, de la **réduction générale** de cotisations

sociales patronales «renforcée» (v. l'actualité n° 17726 du 4 janvier 2019).

Exonération de cotisations salariales dans la limite de 79% du Smic

Concernant les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, elles n'étaient pas dues dans le dispositif précédent (avec un champ d'application plus large pour les entreprises de moins de 11 salariés et les entreprises artisanales).

Au titre de périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019, la **rémunération** de l'apprenti est **exonérée** de la **totalité** des **cotisations salariales** d'origine légale et conventionnelle pour la **part de rémunération** de l'apprenti **inférieure** ou

égale à un plafond fixé par décret du 28 décembre 2018 à **79%** du **Smic** (1 201,76 € au 1^{er} janvier 2019). Si la rémunération de l'apprenti est supérieure à ce seuil réglementaire, alors la fraction excédentaire de rémunération est soumise à cotisations salariales. La valeur du Smic à retenir est celle en vigueur au titre du mois considéré.

Sans changement, en application de l'article L. 136-1 du CSS, la rémunération des apprentis n'est **pas assujettie** à la **CSG** et à la **CRDS**. ■

D. n° 2018-1357 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

FORMATION

Les modalités d'attribution de l'aide au permis de conduire pour les apprentis sont fixées

Un décret du 3 janvier 2019 définit les modalités de mise en œuvre de l'aide de 500 € qui peut être attribuée aux apprentis pour simplifier le financement de leur permis de conduire. Cette aide doit être demandée par les apprentis à leur CFA qui la leur verse. Elle est financée par France compétences et versée aux CFA par l'Agence de services et de paiement.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les apprentis qui atteignent la majorité peuvent demander à bénéficier de l'aide au permis de conduire. Sa mise en place annoncée en février 2018 par la ministre du Travail (v. l'actualité n° 17509 du 13 février 2018) est prévue par un décret du 3 janvier 2019. Le texte fixe le financement de l'aide par France compétence et organise son versement par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Les conditions d'octroi de l'aide de 500 €

Le montant de l'aide au permis de conduire est fixé à **500 €**, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti. Pour en bénéficier, à la date de la demande, l'apprenti doit :

- être âgé d'**au moins 18 ans** ;
- être titulaire d'un **contrat d'apprentissage** en cours d'exécution ;
- être **engagé** dans la **préparation** des épreuves du **permis de conduire** autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B mentionnée à l'article R. 221-4 du Code de la route.

L'aide ne peut être **attribuée qu'une seule fois** pour un même apprenti. Elle est **cumulable** avec toutes les **autres aides** perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales.

Il n'est pas tenu compte de cette aide pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice de prestations sociales comme le RSA. En outre, elle est **incessible et insaisissable**.

Le versement de l'aide par le CFA

L'apprenti souhaitant bénéficier de l'aide au permis de conduire **transmet** son dossier de demande à son **CFA**. Il comprend :

- la **demande d'aide** complétée et signée par l'apprenti ;
- la **copie recto verso** de sa **carte nationale d'identité** ou de son passeport ou de son titre de séjour en cours de validité ;
- la copie d'un devis ou d'une **facture** de l'**école de conduite** datant de moins de 12 mois.

Le CFA vérifie que les conditions d'octroi de l'aide sont réunies et en atteste sur le dossier de demande d'aide. Il verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite.

La prise en charge de l'aide par France compétences

Le **CFA** complète également une **demande** et l'**adresse** à l'**ASP** (Agence de services et de paiement) pour que

celle-ci le rembourse du montant de l'aide versé à l'apprenti. Cette demande mentionne :

- les informations relatives à l'**identité** de l'**apprenti** et à l'identification du **CFA** ;
- le **justificatif de versement** de l'**aide** à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite ;
- la liste des **pièces justificatives** que le CFA conserve et tient à la disposition de l'ASP.

Une **convention** peut être conclue **entre** le **CFA** et l'**ASP** afin de mettre à disposition du centre un montant prévisionnel correspondant au montant maximal des aides qui pourraient être attribuées aux apprentis qui remplissent les conditions d'octroi de l'aide. Cette convention peut aussi préciser les modalités d'acompte et de solde, ainsi que les pièces justificatives nécessaires à chacun des versements.

L'**ASP** est **compétente** pour procéder aux **contrôles** nécessaires au versement de l'aide et pour recouvrer les sommes indûment perçues par le CFA. Elle traite aussi les réclamations et recours relatifs à l'aide présentés par le CFA. ■

D. n° 2019-1 du 3 janvier 2019, JO 4 janvier



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr



Retrouvez nos informations
«Dernière minute»
sur liaisons-sociales.fr

Dans la métallurgie, les appointements minimaux des cadres sont fixés pour 2019

En 2019, les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont revalorisés de 2,1 %. La hausse, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans l'accord du 8 janvier 2019, s'accompagne d'une clause de rendez-vous en septembre prochain. Pour Hubert Mongon, délégué général de l'UIMM, le texte « représente un signal fort des acteurs de la métallurgie de soutien du pouvoir d'achat ».

L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les fédérations syndicales de la métallurgie CFDT, CFE-CGC et FO ont conclu, le 8 janvier 2019, un accord revalorisant le barème 2018 des appointements minimaux des ingénieurs et cadres. Ce texte actualise les barèmes prévus par l'article 23 de la convention collective nationale du 13 mars 1972 et par l'accord sur les 35 heures du 28 juillet 1998. C'est le neuvième accord consécutif trouvé par les partenaires sociaux sur ce thème, depuis celui du 22 décembre 2010, relatif aux salaires minimaux pour 2011. Il comporte une **clause de rendez-vous en septembre 2019**.

Une augmentation négociée

L'accord prévoit une **augmentation du barème de 2,1 % pour 2019**. Dans un communiqué du 8 janvier, la fédération FO de la métallurgie estime que

l'UIMM, « dans un contexte et une actualité difficile sur la question centrale des augmentations de salaires », a été « sensible aux revendications et propositions des organisations syndicales ». Elle ajoute qu'il convient maintenant de « traduire cette volonté dans les territoires pour les minima annuels des ouvriers et Etam et dans les entreprises ». Pour la fédération CFE-CGC, cette augmentation de 2,1 % « prend en compte le rattrapage de l'inflation 2018 supérieure à la prévision ».

Barèmes applicables en 2019

Par dérogation au mode de calcul prévu par la CCN, le salaire garanti au coefficient 60 est fixé au même montant qu'au coefficient 68.

- **Barème pour 35 heures.** Le coefficient 100 du barème de principe, pour 35 heures, est de 28 695 €. Le barème est compris entre 19 512 € aux coefficients 60 et 68 et 38 738 € au coefficient 135.

- **Barèmes et forfaits en heures.** Le barème correspondant au premier forfait en heures annuel, qui est compris **entre 1 607 et 1 767 heures**, est fixé sur la base d'un coefficient 100 à **32 999 €**. Dans cette grille, les salaires 2019 varient entre 22 439 € aux coefficients 60 et 68 et 79 198 € au coefficient 240. Le barème du second forfait en heures, compris **entre 1 768 et 1 927 heures**, résulte d'un coefficient 100 fixé à **37 303 €**. La grille varie entre

25 366 € aux coefficients 60 et 68 et 79 198 € au coefficient 240.


- **Barème et forfait en jours.** Le barème pour un forfait annuel de 218 jours de travail résulte d'une base de **37 303 €** au coefficient 100. Ne concernant pas les ingénieurs et cadres classés aux coefficients 60, 68 ou 76, les salaires, pour ce forfait, varient entre 29 843 € au coefficient 80 et 79 198 € au coefficient 240.

- **Barème et forfait sans référence horaire.** Ce barème a un coefficient 100 fixé à **44 549 €**. Ne concernant pas les cadres classés aux coefficients 60, 68 ou 76, il démarre à 44 549 € aux coefficients 80, 84, 86, 92, 100, 108 et 114, en raison de la garantie fixée par référence au coefficient 135 du barème du forfait compris entre 1 608 et 1 767 heures. Au-delà, il varie entre 44 764 € au coefficient 120 et 79 198 € au coefficient 240.

- **Application de la grille.** Les dispositions sur la vérification du respect de ces garanties annuelles sont inchangées. ■

Accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux des cadres de la métallurgie en 2019

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

 **Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter**
[@LSQredaction](https://twitter.com/LSQredaction)

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Salaires dans l'exploitation d'hélicoptères. Un arrêté est publié au JO pour rendre obligatoire l'avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires, actualisant la CCN du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996 (*JO du 10 janvier 2019, BO-CC n° 2018-31*). Cet avenant avait été conclu le 15 avril 2018 par le syndicat patronal SNEH et par le syndicat du personnel navigant SNPNAC.

► Législation et réglementation

Calcul de la contribution formation des employeurs mahorais. Un décret du 28 décembre 2018 organise le déplaçonnement progressif de l'assiette de calcul de la participation au développement de la formation versée par les employeurs de 11 salariés et plus situés à Mayotte. Pour 2018, la contribution sera calculée sur une masse salariale limitée à 1,4 fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur à Mayotte en 2019. La limite sera ramenée à 1,6 fois le montant de ce plafond en 2020 pour 2019, puis 1,8 fois le montant de ce plafond en 2021 pour 2020. À partir du 1^{er} janvier 2022, la participation au développement de la formation professionnelle continue sera calculée sur la totalité de la masse salariale. Signalons qu'un autre décret du même jour étend et adapte à Mayotte diverses dispositions de la partie réglementaire du Code du travail relative au travail, à l'emploi et à la formation (*D. n° 2018-1337 et n° 2018-1343 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre*).

Égalité et diversité

■ Décret sur l'égalité professionnelle : un « goût d'inachevé » pour la CFE-CGC

« Il ne suffit pas de définir des indicateurs pour s'assurer que cela va engendrer des progrès dans les entreprises », souligne la CFE-CGC le 10 janvier, réagissant au décret sur l'égalité salariale, paru la veille au *Journal officiel* (v. l'actualité n° 17730 du 10 janvier 2018). Une réaction critique qui fait suite à celle de la CGT (v. l'actualité n° 17731 du 11 janvier 2018). Le syndicat rappelle avoir « demandé à plusieurs reprises depuis l'été 2018, une présentation des tests et simulations réalisés sur un panel d'entreprises par le ministère ». « Cette restitution, promise par le ministère, n'a pas été faite, comme s'il valait mieux cacher les résultats. Aucune application concrète n'a pu donc nous démontrer la pertinence des indicateurs finalement retenus, qui sont amoindris et différents des propositions faites par la CFE-CGC », déplore-t-elle. Et de déclarer craindre, ainsi, « que cet outil ne soit pas à la hauteur des enjeux » ni « un vrai outil permettant d'éliminer l'inégalité salariale ». « La CFE-CGC demande à ses représentants en entreprises de vérifier la mise en place de cet index [...] et de s'assurer de la publication des résultats correspondants ».

Politique sociale

■ Grand débat : Le Maire invite salariés et entreprises à demander la baisse des impôts à la production...

« J'invite tous les chefs d'entreprises, tous les salariés à se saisir de ce débat pour demander une baisse des impôts à la production », a déclaré le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, le 10 janvier, en marge d'un déplacement à Vénissieux, faisant référence au grand débat national issu de la crise des « gilets jaunes ». Selon lui, la baisse de ces impôts est cruciale en vue de la réindustrialisation du pays. « Il faut accélérer la baisse des impôts à la production qui sont beaucoup trop élevés et nous empêchent d'être compétitifs par rapport à nos grands concurrents, notamment l'Allemagne. [...] On a détruit en France un million d'emplois industriels en quelques années et fermé 100 entreprises industrielles par an. On a baissé les bras », a déploré le ministre. « L'industrie, ce n'est pas le passé, c'est des emplois, c'est l'avenir de la France », a-t-il insisté. « Le grand débat, c'est une occasion unique de regarder au fond

un certain nombre de sujets », a-t-il encore affirmé. *Source AFP*

■ ... la CGT refuse d'aller à Matignon pour discuter...

Interrogé par LCI, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a déclaré le 10 janvier qu'il n'irait pas à Matignon le lendemain, où les responsables syndicaux étaient conviés pour concertation autour du grand débat national organisé par l'exécutif en réponse au mouvement des « gilets jaunes ». « Le Premier ministre nous a reçus le 10 décembre en disant "j'ai sûrement fait des erreurs, j'écoute pas assez, aujourd'hui dites-moi ce que vous voulez et je vous écouterai" », a expliqué Philippe Martinez. « On a dit ce qu'on avait à dire » et le 31 décembre, Emmanuel Macron a dit « je ne change rien », lors de ses vœux. « Il a même dit – je pense que la CGT était visée – "ceux qui considèrent qu'on peut travailler moins et gagner plus, qu'ils ne comptent pas sur moi" », a relevé le responsable syndical. Il s'est en revanche dit ouvert à « des débats citoyens » dans les départements et les localités pour mettre « noir sur blanc des revendications [...] en matière de services publics, de mobilité, de salaires ». Mais il n'appelle pas à rejoindre le mouvement des « gilets jaunes », alors que fin décembre, il avait donné des signes de rapprochement. *Source AFP*

■ ... tout comme Solidaires

« Nous n'irons pas ! », annonce un communiqué de l'Union syndicale Solidaires diffusé le 10 janvier, faisant référence à la concertation sur le grand débat national organisé par l'exécutif en réponse au mouvement des « gilets jaunes », à laquelle tous les responsables syndicaux étaient conviés. Car « ça n'a aucun sens d'y aller. C'est de la communication », selon Éric Beynel, son porte-parole. « Porter nos revendications lors de ces débats pourrait avoir un intérêt si l'on imaginait qu'il pouvait y avoir une écoute. Or, on sait qu'il n'y aura aucune inflexion de la politique du gouvernement, puisqu'il pointe par exemple déjà les « solutions » qui en sortiront, telle que la possibilité de minimiser la suppression de la taxe d'habitation sans pouvoir discuter du rétablissement de l'ISF. Et il continue à marteler sa volonté d'accélérer sa politique qui va clairement à l'encontre des droits des salarié-es, des services publics, en favorisant une fiscalité en faveur des plus riches et des grandes entreprises ». De leur côté, Laurent Berger (CFDT), Yves Veyrier (Force ouvrière), François

Hommeril (CFE-CGC), Philippe Louis (CFTC) et Luc Bérille (Unsa) ont annoncé s'y rendre.

Formation

■ Opco : quatre fédérations patronales de branche demandent un arbitrage de la ministre du Travail

Dans un courrier daté du 21 décembre, quatre fédérations patronales de quatre branches de la formation, ainsi que le Syndicat des consultants-formateurs indépendants (Sycfi), demandent à la ministre du Travail un arbitrage pour la détermination du futur Opco, sur la filière « éducation, formation, emploi, conseil et formation indépendant ». La Fédération de la formation professionnelle (FFP), la Confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL), la Fédération familiale nationale pour l'enseignement agricole privé (FFNEAP)/Groupement des organismes de formation et de promotion agricole (Gofpa), le Syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial (PEPS) et le Sycfi expliquent ainsi vouloir, comme certaines organisations syndicales représentatives, rejoindre l'Opco des services. Cependant, comme précisé dans l'e-mail accompagnant la copie du courrier, « les fédérations syndicales souhaitent un rapprochement à l'Opco cohésion sociale ». Celui-ci indique aussi que « les fédérations syndicales représentatives et majoritaires de nos champs respectifs ne s'opposent pas à un rattachement à l'Opco des services même si elles ont souhaité pour des éléments de politique confédérale choisir l'Opco cohésion sociale ». Mais pour les cinq fédérations, leurs activités ne s'y inscrivent pas.

Statuts particuliers

■ Nouvelle journée de mobilisation le 11 janvier des chauffeurs VTC pour demander un tarif minimum

Blocage de la circulation porte Maillot, opérations escargot : les chauffeurs VTC, mobilisés le 10 janvier à Paris pour dénoncer leurs conditions d'exercice et réclamer notamment un tarif minimum, ont décidé de poursuivre leur action le 11. La délégation reçue le 10 au soir pendant deux heures au ministère des Transports en est ressortie déçue. « Aucune réponse » n'a été apportée aux revendications des chauffeurs, a indiqué Patrice Clos, secrétaire général de FO-Transports, tandis que Karim Aissaoui, de la CFDT-VTC, a évoqué un rendez-vous « catastrophique ». « On nous fait

tourner en rond», a-t-il dit. Une nouvelle réunion au ministère «est prévue mardi», le 15 janvier, a ajouté Patrice Clos. «On ne veut pas de promesses, on veut des garanties», avait prévenu avant ce rendez-vous Karim Aissaoui, dont le syndicat est avec FO Capa-VTC à l'initiative de cette journée d'action. Les chauffeurs ont donc décidé de poursuivre leur mobilisation le 11, avec l'aéroport d'Orly en ligne de mire après celui de Roissy-Charles de Gaulle. *Source AFP*

Secteurs

■ Transferts des personnels ferroviaires: l'UTP prend acte de la non-validité de l'accord

Dans un communiqué diffusé le 7 janvier, l'Union des transports publics et ferroviaire (UTP) dit prendre acte de la non-validité de l'accord «sur les modalités de transfert des personnels, dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs». «Malgré six mois de discussions importantes et plusieurs évolutions majeures de la part de l'UTP, [il] a été signé uniquement par l'Unsa-Ferroviaire et l'UTP» le 20 décembre (v. *l'actualité* n° 17720 du 26 décembre 2018). «Cet accord devait intervenir en complément du décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018 relatif au transfert des contrats de travail des salariés» (v. *l'actualité* n° 17726 du 4 janvier 2018), rappelle le communiqué, en fixant «les modalités et critères de désignation» de ces salariés «par catégorie d'emploi, les conditions d'appel prioritaire au volontariat, les modalités et délais d'établissement des listes de salariés transférés». Ce n'est donc pas le cas. Ainsi, l'UTP demande qu'un «décret supplétif» soit pris par l'État, après avis du Conseil d'État, tout en affirmant entendre «maintenir le rythme soutenu de négociation de la branche dans le respect et l'écoute de l'ensemble des attentes de ses partenaires».

Entreprises

■ Joon sera absorbée par Air France, et le PNC intégré

Air France a annoncé, le 10 janvier 2019, sa décision d'absorber sa filiale à coûts réduits Joon, lancée fin 2017 pour faire face à ses rivaux du Golfe ou low-cost, mais qui a échoué dans sa mission. La fusion aura lieu «si possible au début de la saison d'été, le 1^{er} avril», a indiqué Flora Arrighi du syndicat Unac. Le personnel navigant commercial sera inté-

gré «au sein des effectifs d'Air France, sous contrat Air France», a-t-elle précisé. «Les PNC de Joon vont entrer chez Air France avec le même salaire de démarrage mais l'évolution de leur carrière sera plus lente», a pour sa part précisé Stéphane Chausson de l'Unsa-PNC, soulignant qu'ils bénéficieront néanmoins au sein d'Air France de «conditions sociales bien meilleures». Pour réduire les coûts de fonctionnement de la compagnie, les hôtesses et stewards de Joon avaient été recrutés en externe à des coûts inférieurs d'environ 40 % à celui de la même catégorie de personnel chez Air France. Les pilotes venaient d'Air France sur la base du volontariat et suivant les conditions de rémunération de la compagnie historique. En novembre, l'intersyndicale SNPNC/Unsa-PNC s'était plainte dans une lettre envoyée à Benjamin Smith des conditions de travail éprouvantes et d'une rémunération insuffisante (v. *l'actualité* n° 17701 du 27 novembre 2018).

■ Rémunération des dirigeants de Renault: selon le groupe, pas de fraude pour 2017 et 2018

L'audit interne lancé sur les éléments de rémunération des principaux dirigeants du groupe Renault, dont son PDG Carlos Ghosn, a conclu «à l'absence de fraude» concernant les années 2017 et 2018, a indiqué le groupe automobile dans un communiqué diffusé le 10 janvier, à l'issue d'une réunion des administrateurs. «Conformément à la saisine initiale, la mission se poursuivra sur les exercices antérieurs», a toutefois précisé le constructeur français. «Il en sera rendu compte de la même manière dès la prochaine séance du conseil d'administration». Cette mission, menée selon Renault «par des experts internes issus de la direction de l'éthique» de l'entreprise «assistés d'experts externes indépendants», avait été annoncée fin novembre par le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire. Elle portera «à la fois sur les questions de rémunération et les questions d'abus de bien social, pour vérifier qu'il n'y a rien eu de difficile, de délicat que nous puissions trouver», avait indiqué le ministre. *Source AFP*

■ La justice valide le plan de redressement de France Loisirs

«France Loisirs, qui retrouve, à fin 2018, une marge opérationnelle légèrement positive, a obtenu, le 28 décembre 2018, du Tribunal de commerce de Paris la validation de son plan de redressement

présenté par sa direction et son actionnaire Actissia», a souligné le groupe dans un communiqué diffusé le 7 janvier. «Cette validation met fin à la procédure de redressement judiciaire ouverte en décembre 2017», a-t-il précisé. Une source proche du dossier a expliqué, le 8 janvier, que le plan de redressement du groupe comportait deux volets: «Le premier consiste en un plan d'économies mis en place en 2017 et dont les conclusions ont été présentées au tribunal». Dans celui-ci, figure un plan de sauvegarde de l'emploi qui a concerné 437 personnes, la fermeture de 35 boutiques ainsi que le changement de siège de France Loisirs, qui passe de la capitale à Gentilly (Île-de-France). Le deuxième volet du plan de redressement doit permettre quant à lui au groupe de se recentrer sur le livre, son métier historique, après une diversification infructueuse dans les cosmétiques impulsée en 2013. *Source AFP*

■ Fermeture d'un site Luxfer dans le Puy-de-Dôme: «incompréhensible» pour les salariés

Des salariés de l'usine de fabrication de bouteilles de gaz à haute pression Luxfer Gas Cylinders ont dénoncé, le 8 janvier, la fermeture définitive en juin 2019 de leur usine de Gerzat (Puy-de-Dôme), qui emploie 136 salariés. Celle-ci a été annoncée le 26 novembre par la direction du groupe installé à Nottingham en Angleterre. «On ne comprenait pas pourquoi l'entreprise n'investissait pas alors qu'on est très rentable. On s'attendait peut-être à un petit plan de licenciement mais pas à ça», a réagi Axel Peronczyk, élu au CHSCT de l'entreprise. La fermeture est d'autant plus «incompréhensible», selon eux, au regard des indicateurs du groupe, qui «atteint un niveau de profitabilité record par rapport aux six dernières années». Les salariés soulignent également les performances opérationnelles positives de l'entreprise sur la base des neuf premiers mois de l'exercice 2018 et le carnet de commande pour 2019 qui «n'a jamais été aussi plein». Les représentants des salariés ont annoncé qu'ils comptaient faire prochainement des «contre-propositions» pour «sauvegarder l'emploi». «C'est une absurdité industrielle, une décision prise aux États-Unis par les actionnaires pour augmenter les dividendes», a réagi leur avocat, M^e Jean-Louis Borie. Contacté, le groupe Luxfer n'était pas joignable. *Source AFP*