

- > **Les modalités de la réduction générale** de cotisations renforcée au 1^{er} janvier 2019
- > **Les niveaux d'alimentation du CPF** applicables au 1^{er} janvier 2019 sont définis
- > **Entreprises adaptées**: les nouvelles modalités d'agrément et de financement fixées par décret
- > **La loi portant réforme de la CFE** refond le régime d'assurance volontaire des expatriés
- > **Extensions d'accords et avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier convention collective p. 1-8

- > **Mise en place du CSE**: modèle d'accord

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SÉCURITÉ SOCIALE

Les modalités de la réduction générale de cotisations renforcée au 1^{er} janvier 2019

Les nouveaux paramètres applicables pour le calcul de la réduction Fillon renforcée suite aux modifications apportées par les LFSS pour 2018 et 2019 ont été fixés par un décret du 28 décembre 2018. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale intègre les cotisations patronales de retraite complémentaire. Puis, à compter du 1^{er} octobre 2019, elle s'étendra à la contribution patronale d'assurance chômage.

Prévu initialement par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018, le calendrier du **renforcement** de la **réduction Fillon** a été ajusté par la LFSS pour 2019, pour entrer en vigueur **en deux temps**, dans des conditions qui ont été précisées par décret du 28 décembre. À compter du **1^{er} janvier 2019**, le taux maximal de l'allègement général sur les bas salaires couvrira, en plus des cotisations de sécurité sociale, de la contribution Fnal et de la contribution pour l'autonomie, les cotisations patronales de **retraite complémentaire**. Par la suite, pour les périodes courant à compter du **1^{er} octobre 2019**, la contribution patronale d'assurance chômage y sera intégrée.

La réduction générale renforcée au 1^{er} janvier 2019...

La formule de calcul de la réduction générale est inchangée mais la **valeur maximale** de l'**allègement** est modifiée

pour intégrer les cotisations patronales de **retraite complémentaire** légalement obligatoires (Agirc-Arrco). Ainsi, pour les périodes d'activité courant du **1^{er} janvier 2019 au 30 septembre 2019**, le coefficient maximal de l'allègement général (paramètre T) est fixé :

- à **0,2809** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %);
- à **0,2849** pour celles de **20 salariés et plus** (contribution Fnal à 0,50 %).

... puis à partir du 1^{er} octobre 2019

Pour les périodes d'activité courant du 1^{er} octobre 2019 au 31 décembre 2019, la **contribution** patronale d'assurance **chômage** (au taux de 4,05 %) entrera dans le calcul du coefficient maximal. Celui-ci fera donc l'objet d'une **majoration** complémentaire égale à 0,0405, ce qui le portera :

- à **0,3214** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %);
- à **0,3254** pour celles de **20 salariés et plus** (contribution Fnal à 0,50 %).

Enfin, pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du **1^{er} janvier 2020**, le **taux maximal** sera **définitivement** fixé :

- à **0,3214** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %);
- à **0,3254** pour les entreprises de **20 salariés et plus** (contribution Fnal à 0,50 %).

Le détail des cotisations et contributions concernées

Ces **montants maximaux** tiennent compte de la **baisse**, au 1^{er} janvier 2019, de la **cotisation** patronale d'assurance **maladie** à **7 %** (au lieu de 13 % en 2018) applicable aux rémunérations annuelles ne dépassant pas 2,5 Smic, actée

en LFSS pour 2018 pour compenser en partie la suppression du CICE et du CITS. Ils prennent aussi en compte l'**intégration** dans le champ de la **réduction générale** des cotisations patronales de **retraite complémentaire** et de contribution d'équilibre général Agirc-Arrco (4,72 % + 1,29 % = 6,01 %) au 1^{er} janvier 2019, puis de la contribution patronale d'assurance **chômage** (4,05 %) au 1^{er} octobre 2019.

Sans changement, lorsque le **montant** de la réduction sera **supérieur** au montant de ces cotisations et contributions sociales, la **réduction** pourra être **imputée** sur les **cotisations** accidents du travail et maladies professionnelles (**AT-MP**) dans la **limite** d'un pourcentage de la rémunération. Aux termes du décret, ce dernier est toutefois ramené de 0,84 % à **0,78 %** pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les aménagements réglementaires induits

Le renforcement de la réduction générale de cotisations implique également d'autres adaptations réglementaires. Premièrement, concernant les cotisations de **retraite complémentaire**, la **répartition** des **cotisations** entre **employeurs et salariés** s'effectue en principe sur la base de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié. Cependant, certaines entreprises peuvent appliquer une répartition **plus favorable** au salarié. Dans ce cas, le **coefficient** maximal de l'allègement général sera

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

ajusté pour correspondre au taux des cotisations effectivement à la charge de l'employeur si ceux-ci sont inférieurs au taux de droit commun.

Deuxièmement, pour tenir compte de l'élargissement du champ de la réduction générale aux cotisations de retraite complémentaire et de chômage, et compte tenu que ces cotisations sont recouvrées par différents organismes (Urssaf et caisses de retraite complémentaire), le décret détaille les **modalités d'imputation** de la réduction : le montant global de la réduction devra être imputé sur les cotisations ver-

sées à l'**Urssaf** puis sur les cotisations versées aux **institutions de retraite complémentaire**.

Par ailleurs, les paramètres de calcul de la réduction générale de cotisations dans les trois régimes spéciaux des mines, des clercs et employés de notaires et des marins sont également fixés aux deux échéances prévues : au 1^{er} janvier puis au 1^{er} octobre 2019.

La baisse des taux de cotisations versées aux caisses de congés payés

En outre, le décret fixe de nouvelles valeurs révisées à la baisse pour les **taux**

de cotisations dues par les employeurs de certains secteurs aux caisses de congés payés. À compter du 1^{er} janvier 2019, ces taux sont les suivants :

- pour le secteur du **BTP**, à **5,09 %** pour les caisses situées en **métropole** et à **3,55 %** pour celles situées dans les départements d'outre-mer ;
- pour les **autres secteurs** (travaux publics, transport, dockers), à **3,66 %**. ■

D. n° 2018-1356 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

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

FORMATION

Les niveaux d'alimentation du CPF applicables au 1^{er} janvier 2019 sont définis

À compter du 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) des salariés est alimenté à hauteur de 500 € par an dans la limite de 5 000 €, ou de 800 € dans la limite de 8 000 € pour les moins qualifiés. C'est ce que prévoit un décret du 28 décembre 2018 qui organise le changement d'unité du CPF des heures vers les euros.

Tout en confirmant les **niveaux et plafonds d'alimentation** du CPF des salariés annoncés par le ministère du Travail (*v. le dossier juridique -Form., FP- n° 172/2018 du 21 septembre 2018*), un décret du 28 décembre 2018 détermine également ceux qui bénéficient aux travailleurs des établissements et services d'aide par le travail (**Esat**) et aux travailleurs **indépendants**. Rappelons que les droits acquis sur le CPF avant le 31 décembre 2018 ont été valorisés à hauteur de 15 € par heure de formation (*v. l'actualité n° 17716 du 18 décembre 2018*) et que cette monétisation apparaît sur le portail du compte personnel d'activité (CPA) depuis le 2 janvier 2019.

Les niveaux d'alimentation de droit commun

Le CPF d'un salarié ayant effectué une **durée de travail supérieure ou égale** à la **moitié** de la **durée légale** ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté à hauteur de **500 € par année** de travail dans la limite d'un **plafond de 5 000 €**.

Quant aux salariés **travaillant moins** de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de

l'année, ils acquerront des **droits à due proportion** de la durée de travail qu'ils auront effectué. Lorsque le calcul des droits des salariés travaillant moins d'un mi-temps aboutit à un résultat comportant des décimales, le montant doit être arrondi au centime d'euro supérieur. Sans changement, la **durée de travail de référence** sera la durée légale ou conventionnelle de travail. Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée par accord collectif, le nombre d'heures de travail de référence reste fixé à 1 607 heures. Un salarié au forfait annuel en heures ayant travaillé 600 heures bénéficie donc de : $(600/1\,607) \times 500 \text{ €} = 186,69 \text{ €}$.

La situation des salariés au **forfait annuel en jours** évolue. En effet, leur durée de travail de référence n'est plus fixée en heures. Elle est désormais égale au **nombre de jours** compris dans le **forfait** annuel, dans la **limite de 218 jours**.

S'agissant des salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (par exemple, cadres dirigeants, pigistes, etc.), le calcul des droits CPF s'effectue toujours en prenant en compte leur rémunération annuelle et un montant égal à 2 080 fois le Smic horaire brut, soit : $2\,080 \times 10,03 \text{ €} = 20\,862,40 \text{ €}$. Le CPF du salarié percevant une rémunération supérieure à ce dernier montant est alimenté de 500 €. Pour une rémunération inférieure, l'alimentation est réduite au prorata.

Le **calcul** des droits des salariés est effectué par la **Caisse des dépôts et consignations** (CDC) au moyen des données issues des déclarations sociales nominatives (**DSN**).

Le crédit annuel et le plafond applicables aux salariés peu qualifiés

Les **salariés** n'ayant **pas obtenu** un diplôme de niveau V (**CAP, BEP**) ou une certification de branche bénéficient d'un rythme d'acquisition des droits sur leur CPF majoré à hauteur de **800 € par année** de travail dans la limite d'un **plafond de 8 000 €** (soit 1,6 fois plus que les autres salariés, ce qui correspond au maximum prévu par la loi). En cas de travail à **temps partiel** (inférieur à 50 % du temps complet), le crédit annuel est **proratisé** selon les mêmes règles que celles applicables aux salariés de droit commun (*v. ci-dessus*).

Pour bénéficier de cette majoration, le salarié doit **déclarer**, de son propre chef ou par l'intermédiaire de son conseiller en évolution professionnelle, qu'il **remplit** les **conditions** de niveau de formation requises. Cette déclaration s'effectue grâce au service dématérialisé du CPF.

La **majoration** s'applique à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'**année** au cours de laquelle la **déclaration** est intervenue. Elle est effective au titre d'une année même si le salarié réalise la déclaration en fin d'année. En revanche, la déclaration ne peut produire d'effet pour les années précédentes. Notons que le salarié n'a pas à réitérer sa déclaration pour les années suivantes tant que sa situation n'a pas changé. En revanche, lorsque le salarié acquiert une certification de niveau V, il doit le déclarer sur le service dématérialisé du CPF et la majoration ne lui est plus applicable à compter de l'année civile suivante.

Une **information spécifique** sur la majoration est fournie aux salariés dans le cadre du service dématérialisé du CPF et du conseil en évolution professionnelle (CEP).

En cas de **déclaration frauduleuse ou erronée**, les **droits** inscrits sont **recalculés** et le titulaire du compte est passible de **sanctions pénales** applicables en matière d'escroquerie et d'usage de faux. S'il a en outre mobilisé les droits frauduleusement acquis, il doit **rembourser** les sommes indûment utilisées à la CDC ou à la CPIR (commission paritaire interprofessionnelle régionale) dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP). Ce remboursement interviendra à l'issue d'une procédure contradictoire organisée par les conditions générales d'utilisation du CPF.

Le CPF des indépendants et des travailleurs en Esat

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a également monétisé le CPF des travailleurs **indépendants** et membres des **professions libérales**. Selon le décret, leur compte est désormais alimenté à hauteur de **500 € par année** de travail, dans la limite d'un **plafond de 5 000 €**. Le crédit annuel est calculé *pro rata temporis* pour les travailleurs indépendants n'ayant pas exercé leur activité une année entière.

Quant aux **personnes handicapées accueillies en Esat** (établissement et service d'aide par le travail), elles bénéficient d'une alimentation majorée à hauteur de **800 € par année** d'admission à temps plein comme à temps partiel, dans la limite d'un **plafond de 8 000 €**.

Pour les personnes relevant au cours d'une année de **plusieurs statuts** conduisant à une alimentation différente du compte personnel de formation, le montant annuel d'alimentation et le plafond les plus favorables sont applicables. Ainsi, un salarié peu qualifié qui exercera une activité artisanale bénéficiera donc de 800 € maximum sur l'année. ■

D. n° 2018-1329 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr



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

HANDICAPÉS

Entreprises adaptées: les nouvelles modalités d'agrément et de financement fixées par décret

Un décret du 28 décembre 2018 fixe les nouvelles conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées (EA), ainsi que les modalités d'accompagnement de leurs travailleurs handicapés. Il met ainsi en œuvre la réforme des EA portée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

« Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées » (EA) fait partie des ambitions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique -Handi-, emploi- n° 203/2018 du 9 novembre 2018*). Un décret d'application du 28 décembre prévoit ainsi les nouvelles modalités d'agrément et de financement des EA, ainsi que les modalités d'accompagnement de leurs travailleurs handicapés. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019, sauf exception.

Un second décret devrait paraître prochainement afin de déterminer les taux minimal et maximal de travailleurs handicapés pouvant être employés par les EA. Un projet de décret prévoyait de les fixer à 55 et 75 % (*v. l'actualité n° 17698 du 22 novembre 2018*).

Agrément des EA via le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Le **préfet de région** conclut avec une structure présentant un projet économique et social viable en faveur de l'em-

ploi de travailleurs handicapés, un **contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens** (CPOM), **valant agrément** en qualité d'EA dans la région d'implantation.

Le CPOM est conclu pour une durée maximale de **cinq ans**. Il comprend notamment une présentation du projet économique et social de l'EA, dont les modalités de suivi et d'accompagnement des salariés handicapés dans leur projet professionnel, une présentation des moyens mobilisés pour mettre en œuvre ledit projet ou encore le nombre de travailleurs reconnus handicapés ouvrant droit à l'aide financière.

Les stipulations financières du contrat font l'objet d'**avenants annuels**. Ces derniers fixent le montant des **aides financières** affectées à l'EA, le préfet pouvant en réviser le montant pour tenir compte d'un changement de situation de l'entreprise adaptée.

Accompagnement des travailleurs handicapés par les EA

L'EA doit mettre en œuvre un **parcours d'accompagnement individualisé** tenant compte des besoins et capacités des travailleurs handicapés qu'elle emploie, afin de favoriser la réalisation de leurs **projets professionnels** et leur **mobilité** professionnelle au sein de l'EA ou vers d'autres entreprises.

Elle **transmet** au **préfet** ses **comptes annuels** et un **bilan** annuel d'activité précisant, pour les travailleurs handicapés

LE CAHIER DES CHARGES DE L'EXPÉRIMENTATION DU CDD « TREMLIN » EST MODIFIÉ

Un arrêté du 26 décembre 2018 (*JO 30 décembre, NOR: MTRD1835724A*) porte approbation d'un nouveau cahier des charges de l'expérimentation du CDD « tremplin » par les entreprises adaptées (EA). Il abroge, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'arrêté du 14 novembre 2018 ayant le même objet. Le cahier des charges est consultable sur le site internet du ministère du Travail: www.travail-emploi.gouv.fr. Il comprend notamment le dossier que les EA candidates doivent remplir et transmettre à la Direccte. L'expérimentation, ouverte jusqu'au 31 décembre 2022, vise l'accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés en EA vers les autres employeurs. Un décret en a fixé les modalités de mise en œuvre (*v. l'actualité n° 17695 du 19 novembre 2018*).

qu'elle accompagne, les **actions** mises en œuvre, les moyens qui y sont affectés et leurs **résultats**, notamment en matière d'accompagnement individualisé et d'accès et de maintien dans l'emploi.

Financement des EA via une seule aide modulable

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a acté le remplacement des deux précédentes aides financières aux EA (aide au poste et subvention spécifique) par **une seule**. Le décret prévoit que la **nouvelle aide** est **versée**

mensuellement à l'EA pour **chaque poste** de travail occupé en proportion du temps de travail effectif. Son **montant**, qui sera fixé par arrêté, peut **varier** pour tenir compte de l'impact du **vieillesse** des travailleurs handicapés. À compter du 1^{er} janvier 2020, il sera revalorisé chaque année en fonction

de l'évolution du Smic, par arrêté des ministres chargés de l'Emploi et du Budget. ■

D. n° 2018-1334 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

SÉCURITÉ SOCIALE

La loi portant réforme de la CFE refond le régime d'assurance volontaire des expatriés

L'assurance volontaire des expatriés évolue. La loi relative à la réforme de la Caisse des Français de l'étranger (CFE) du 24 décembre 2018 révisé le mode de calcul des cotisations dues au titre de l'assurance volontaire contre les risques maladie, maternité, invalidité et accidents du travail.

Issue d'une proposition de loi déposée au Sénat le 12 mai 2017, la loi portant réforme de la **Caisse des Français de l'étranger** est parue au *Journal officiel* du 26 décembre 2018. Elle met en place une « **offre tarifaire plus lisible** » en matière d'**assurance maladie volontaire** et vise à répondre aux « attentes des expatriés, souvent couverts dans leur État de résidence et recherchant principalement une couverture pour les soins lors de leurs séjours temporaires en France ou une couverture complémentaire en cas d'hospitalisation dans l'État de résidence ».

Des cotisations d'assurance volontaire maladie forfaitaires

Dans le cadre d'une expatriation, les salariés qui ne sont pas soumis à la législation française de sécurité sociale peuvent s'assurer volontairement contre les risques maladie et maternité, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles et enfin vieillesse auprès de la Caisse des Français de l'étranger (CFE).

Un **nouveau régime de cotisation** d'assurance volontaire **maladie et maternité** est défini. Ces cotisations sont désormais **forfaitaires** (définies par arrêté après proposition du conseil d'administration de la CFE) et sont fixées en fonction de **deux critères** seulement : la **classe d'âge** et la **composition familiale** de l'assuré volontaire. D'autres critères de nature facultative peuvent être retenus pour fixer le montant de la cotisation : le niveau de ressources de l'assuré (par

référence au plafond de la sécurité sociale), l'ancienneté de l'adhésion à la CFE et pour les entreprises (qui peuvent prendre en charge tout ou partie de la cotisation due), en fonction du nombre de salariés adhérents.

Le **montant** des cotisations n'évolue plus chaque année (en fonction du plafond de la sécurité sociale) mais est **révisé** seulement « si l'**équilibre financier** de l'assurance volontaire l'exige » (CSS, art. L. 762-6-4 nouveau).

Ce nouveau mode de calcul de la cotisation d'assurance volontaire maladie pourrait avoir des répercussions sur le montant de la cotisation due par l'assuré. Aussi, le législateur a-t-il prévu que la **cotisation** d'assurance maladie calculée selon la **nouvelle formule** est **égale au plus à 1,5 fois** le montant de la cotisation calculée suivant l'**ancienne formule**.

Par ailleurs, du fait de l'abrogation d'un certain nombre de chapitres et sections du titre VI du livre VII de la Code de la sécurité sociale sont notamment supprimés, l'exigence d'une cotisation forfaitaire maladie minimale due par les retraités (CSS, art. L. 764-5 abrogé) et le délai maximal au cours duquel l'intéressé peut demander son adhésion à l'une des assurances volontaires (CSS, art. L. 766-1 abrogé).

Les modifications apportées aux autres cotisations

Pour les cotisations « **invalidité-accidents du travail-maladies professionnelles** », qui sont désormais rassemblées, elles sont calculées sur la base d'un **niveau de salaire choisi** par l'intéressé entre un minimum et un maximum qui seront fixés par décret (CSS, art. L. 762-10 nouveau).

Pour l'assurance **vieillesse**, sans changement, l'expatrié peut adhérer à l'assurance volontaire vieillesse des salariés ou des indépendants et cotiser à ce titre (CSS, art. L. 762-1 nouveau).

La suppression de la condition de nationalité française

Pour se mettre en conformité avec le droit européen, la **condition** de nationalité française est **supprimée** pour l'**adhésion** à l'assurance volontaire proposée par la CFE, quel que soit le risque (CSS, art. L. 762-1 nouveau). **Toutefois**, la prise en charge partielle, par le budget de l'**action sanitaire et sociale** de la CFE, d'une partie des cotisations « maladie et maternité » pour les assurés ayant de faibles revenus **demeure** ouverte pour les seuls ressortissants de nationalité française (CSS, art. L. 762-6-5 nouveau).

Les autres changements

La définition des modalités de **prise en charge des dépenses de santé** en fonction du pays d'expatriation est également révisée. Ainsi, le **niveau de remboursement** sera **plafonné** réglementairement par un taux maximum de prise en charge ou un forfait (CSS, art. L. 762-6-1 nouveau).

De plus, les règles applicables aux Cnam s'agissant de la **lutte** contre la **fraude** ou encore du pouvoir d'exercer une **contrainte** pour le recouvrement des prestations indûment versées par les organismes de sécurité sociale sont étendues à la CFE.

De la gouvernance de la CFE

La CFE reste administrée par un conseil d'administration de **25 membres** dont 15 administrateurs élus, représentants des assurés mais désormais sans distinction entre catégories : salariés, non-salariés, retraités, autres inactifs.

Par ailleurs, la **parité** est introduite dans la constitution des listes de candidature à l'élection des représentants des assurés puisque désormais « les listes de candidats sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe ». ■

L. n° 2018-1214 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre

Extensions d'accords et avenants dans les branches industrielles et commerciales

Divers accords ou avenants, conclus au niveau national ou infranational, ont été étendus entre les 24 et 29 décembre 2018 par une série d'arrêtés publiés au Journal officiel.

Des arrêtés, parus au *Journal officiel* entre les 24 et 29 décembre 2018, rendent obligatoires des accords, notamment salariaux, dans toutes les entreprises qu'elles soient, ou non, adhérentes aux syndicats patronaux signataires.

Textes nationaux

Les textes nationaux concernent :

- **les administrateurs, mandataires judiciaires** : avenant de salaires n° 22 du 19-12-2017 à la CCN du 20-12-2007 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-24*);
- **l'ameublement (fabrication)** : avenant n° 7 du 9-10-2017 à l'accord de prévoyance du 26-4-2005 et accord du 8-3-2018 sur le dialogue social, actualisant la CCN du 14-1-1986 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-08*);
- **l'ameublement (négoce)** : accord de salaires du 19-4-2018, actualisant la CCN du 31-5-1995 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-31*);
- **la boulangerie-pâtisserie artisanale** : avenant de salaires n° 119 du 25-1-2018 à la CCN du 19-3-1976 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-16*);
- **les cabinets, cliniques vétérinaires** : avenant de prévoyance n° 65 du 10-11-2015 à la CCN du 5-7-1995 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2015-49*);
- **le caoutchouc** : accord de salaires du 18-1-2018 actualisant la CCN du 6-3-1953 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-22*);
- **le cartonnage (industries)** : avenant de salaires n° 156 du 20-3-2018 à la CCN du 9-1-1969 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-26*);
- **les centres Pact et Arim** : accord de salaires du 13-12-2017 actualisant la CCN du 21-10-1983 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-34*);
- **la chaussure (industrie)** : deux accords de salaires du 22-2-2018, actualisant la CCN du 7-3-1990 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-18*);
- **le cinéma (exploitation)** : accord de méthode du 20-12-2017, dans le cadre de la CCN du 19-7-1984 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **le commerce des articles de sport** : accord de salaires du 29-3-2018, actualisant la CCN du 26-6-1989 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-35*);
- **les entreprises techniques au service de la création** : avenant de salaires n° 14 du 14-3-2018 à la CCN du 21-2-2008 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-25*);
- **les experts-comptables, commissaires aux comptes** : avenant n° 41 du 2-2-2018 à la CCN du 9-12-1974 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-21*);
- **les expertises en automobile** : avenant de salaires n° 65 du 13-3-2018 à la CCN du 20-11-1996 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-30*);
- **les gardiens, concierges, employés d'immeubles** : avenant n° 3 du 7-11-2017 à l'accord prévoyance frais de santé du 6-12-2013 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-01*);
- **les géomètres-experts, experts fonciers** : accord de salaires du 17-1-2018 actualisant la CCN du 13-10-2005 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-15*);
- **l'habillement (commerce de détail)** : avenant sur les salaires n° 24 du 8-2-2018 à la CCN du 25-11-1987 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-20*);
- **l'habitat social (organisations professionnelles)** : avenant n° 19 du 6-12-2017 (congrés exceptionnels) à la CCN du 20-9-2005 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **l'immobilier** : avenant n° 73 du 5-12-2017 (forfait jours) à la CCN du 9-9-1988 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-08*);
- **l'imprimerie de labeur, industries graphiques** : accord du 11-12-2017 relatif au régime de prévoyance (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-11*);
- **l'industrie laitière** : avenants salaires du 2-5-2018 à la CCN du 20-5-1955 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-34*);
- **les industries de l'habillement** : avenants salaires n° 60 du 12-3-2017 à la CCN du 17-2-1958 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-26*);
- **les institutions de retraite complémentaire** : accord de salaires du 16-3-2018 actualisant la CCN du 9-12-1993 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-29*);
- **les jeux, jouets (industries)** : avenant de salaires n° 76 du 29-5-2018 à la CCN du 25-1-1991 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-36*);
- **les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers** : avenant du 25-5-2018, relatif à la CPPNI (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-39*);
- **la logistique de communication écrite directe** : accord de salaires du 5-2-2018 actualisant la CCN du 19-11-1991 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-20*);

- **la navigation intérieure** : accord de salaires du 13-12-2017 applicable dans le transport de passagers (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-25*);
- **la navigation de plaisance** : avenant de salaires n° 56 du 20-2-2018 à la CCN du 31-3-1979 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-23*);
- **les personnels de Pôle emploi** : accord du 22-11-2017 relatif à la classification actualisant la CCN du 21-11-2009 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-04*);
- **la publicité** : accord de salaires du 5-4-2018 actualisant la CCN du 22-4-1995 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-28*);
- **la restauration rapide** : avenant n° 53 du 26-3-2018 sur la CPPNI, à la CCN du 18-3-1988 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-29*);
- **le rouissage, teillage du lin** : avenant n° 1 du 23-3-2017 à l'accord frais de santé et prévoyance du 24-5-2016 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **les services de santé au travail inter-entreprises** : accord de salaires du 21-2-2018 actualisant la CCN du 20-7-1976 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-22*);
- **les sociétés de ventes volontaires de meubles** : accord de salaires du 12-6-2018 et avenant du 16-1-2018 (congrés exceptionnels, indemnité de licenciement) à la CCN du 17-12-2008 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n°s 2018-36 et 2018-15*);
- **le spectacle vivant** : avenant de salaires du 22-3-2018 actualisant la CCN du 3-2-2012 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-27*);
- **le tourisme social et familial** : avenant n° 61 du 29-1-2018 sur la CPPNI à la CCN du 28-6-1979 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-33*);
- **les transports publics urbains** : accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels du 10-11-2017 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-03*).

Textes infranationaux

Les textes infranationaux concernent :

- **l'architecture (entreprises) de Bourgogne, Basse-Normandie, Bretagne, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Alsace, Limousin, Auvergne, Paca, Lorraine** : accords de salaires de novembre et décembre 2017 et de janvier 2018 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-12 et n° 2018-22 et JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);
- **l'architecture (entreprises) de La Réunion, Île-de-France, Martinique, Centre, Haute-Normandie, Aquitaine, Corse**,

Guadeloupe, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon, Picardie : accords salariaux de janvier, février 2018 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-24 et n° 2018-34*);

– **le bâtiment, Paca, Normandie** : deux accords de salaires Etam des 22-2-2018 et 28-11-2017 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-23*);

– **le bâtiment, Grand Est** : un accord de salaires ouvriers (entreprises de plus de dix salariés) du 16-1-2018 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-24*);

– **le bâtiment, Bretagne** : un accord de salaires Etam du 6-12-2017 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-13*);

– **le bâtiment, Hauts-de-France et Rhône** : deux accords indemnités de petit déplacement (ouvriers des entreprises de plus de 10 salariés) du 8-12-2017 et du 17-10-2017 (*JO des 27 et 29-12-2018, BO-CC n° 2018-13 et n° 2018-17*);

– **la boulangerie-artisanale, Bouches-du-Rhône** : avenant salarial (apprentis) du 30-10-2017 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-11*);

– **les carrières et matériaux (industries) de Normandie, Midi-Pyrénées, Lorraine, Île-de-France** : accords de salaires de mars, mai et juin 2018 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-36 et n° 2018-34*);

– **la métallurgie Midi-Pyrénées, Drôme-Ardèche, Vaucluse, Haute-Savoie et Savoie** : avenants sur les salaires du 23-2-2018 à la CC du 21-2-1980, n° 60 du 22-2-2018 à la CC du 24-11-1994, n° 68 du 14-12-2017 à la CC du 20-1-1976, accord du 5-4-2018 actualisant la CC du 16-2-1976, accord du 12-2-2018 actualisant la CC du 29-12-1975 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-24, n° 2018-21, n° 2018-06, n° 2018-26 et n° 2018-2020*);

– **les travaux publics des Pays de la**

Loire : un accord sur les indemnités de petits déplacements du 8-12-2017 (*JO du 27-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);

– **les travaux publics d'Auvergne, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Picardie, Paca** : dix accords sur les salaires des Etam et des ouvriers, de novembre et décembre 2017 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-10*);

– **les travaux publics Pays de la Loire et Rhône-Alpes** : deux accords sur les salaires des ouvriers de décembre 2017 (*JO du 29-12-2018, BO-CC n° 2018-12*);

– **les travaux publics de Paca, Languedoc-Roussillon, Picardie, Midi-Pyrénées** : quatre accords sur les indemnités de petits déplacements de novembre et décembre 2017 (*JO du 26-12-2018, BO-CC n° 2018-10*). ■

Arr. parus au JO du 24-12-2018 au 29-12-2018

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Salaires dans les hôtels, cafés, restaurants au 1^{er} janvier 2019. Un arrêté d'extension, paru au *JO* du 30 décembre, rend obligatoire et applicable au 1^{er} janvier 2019 la grille de salaires minimaux fixée par l'avenant n° 28 du 13 avril 2018 à la CCN du 30 avril 1997. Cet avenant a été signé par quatre organisations patronales et les fédérations CFDT, CFE-CGC et FO. Les rémunérations horaires brutes (métropole et DOM) doivent respecter les minimaux suivants : au niveau 1, les trois échelons sont fixés à 9,98 €, 10,03 € et 10,10 €, et au niveau 2, à 10,18 €, 10,31 € et 10,66 €. Les montants du niveau 3 passent à 10,77 €, 10,83 € et 11,13 €. Au-delà du niveau 3, les salaires passent à 11,30 € et 11,47 € (au niveau 4), et à 13,36 €, 15,59 € et 21,83 € (au niveau 5). Rappelons que le Smic horaire est passé à 10,03 € le 1^{er} janvier 2019.

Salaires de la restauration rapide. Un arrêté d'extension, publié au *JO* du 30 décembre, concerne l'avenant n° 54 du 26 mars 2018 à la CCN du 18 mars 1988, qui revalorise les salaires de 1,3 % en moyenne au 1^{er} janvier 2019 (*v. l'actualité n° 17589 du 13 juin 2018*). À noter que la grille est rattrapée par le Smic pour les deux montants du premier niveau. Au niveau II, les deux échelons sont portés à 10,10 € et à 10,30 €.

➤ Législation et réglementation

Un décret précise les modalités de transfert des cheminots. La négociation sur les transferts de cheminots dans la branche du ferroviaire ayant échoué (*v. l'actualité n° 17720 du 26 décembre 2018*), un décret du 26 décembre 2018 fixe les modalités de transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs, suite à l'ouverture du secteur à la concurrence. Ce décret d'application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 (*v. l'actualité n° 17604 du 4 juillet 2018*) détermine les modalités de calcul du nombre de salariés transférés, en fonction du type d'emploi (concourant directement ou indirectement au service transféré). Il détaille l'information fournie par le cédant au salarié transféré ainsi que la procédure applicable en cas de refus du transfert par le salarié (dont le montant de l'indemnité de rupture le cas échéant), selon qu'il est affecté à plus ou moins de 50 % de son temps de travail au service transféré. Il précise les modalités du maintien de la rémunération du salarié transféré (éléments de rémunérations pris en compte, versement d'une indemnité différentielle annuelle). Enfin, il organise la situation des salariés qui, en cas de réembauche au sein du groupe SNCF entre la troisième et la huitième année suivant le transfert de leur contrat de travail à un concurrent, opteront pour la réapplication pleine et entière du statut. Ces salariés seront réintégrés dans le statut « à une qualification correspondant à celle du poste à pouvoir et à un échelon d'ancienneté statutaire correspondant à celui qu'il aurait eu si son contrat de travail s'était poursuivi au sein du groupe public » (*D. n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, JO 27 décembre*).

La liste des organisations procédant aux premières désignations au sein du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants. Selon un décret du 24 décembre, les représentants qui sont membres de l'assemblée générale du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants, ainsi que chacune de ses instances régionales, sont désignés par les organisations suivantes : Union des entreprises de proximité (U2P), Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), Chambre nationale des professions libérales (CNPL), Mouvement des entreprises de France (Medef). Le texte fixe le nombre de membres que chaque organisation désigne, au titre des travailleurs indépendants, et remplissant les conditions pour siéger au sein de l'assemblée générale et des instances régionales. Il fixe également ce nombre au titre des travailleurs indépendants retraités (*D. n° 2018-1215 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre*).

Politique sociale

■ **En 2019, le quinquennat va « entrer véritablement dans le dur » selon Bruno Le Maire**

Le ministre des Finances, Bruno Le Maire, a déclaré le 3 janvier sur *France Inter* qu'il croyait « profondément » que le quinquennat d'Emmanuel Macron commençait « à partir de maintenant à entrer véritablement dans le dur ». « L'année 2019 doit être l'année des choix décisifs pour notre pays », a-t-il affirmé, convaincu que le programme de réformes du président de la République n'était pas affaibli par le mouvement des « gilets jaunes ». Selon lui, le gouvernement a en 2017 et 2018 « engagé une transformation en profondeur du pays et fait des choix qui étaient difficiles, courageux et nécessaires », ce qui lui donne un « socle solide » pour poursuivre les réformes. « Il faut maintenant avancer et avancer encore plus vite sur des sujets qui sont décisifs pour notre avenir collectif : notre système de retraites, l'indemnisation du chômage et un État qui doit être plus efficace au service des Français ». Le ministre a ainsi affirmé qu'il fallait déterminer « quelle dépense publique nous sommes prêts à réduire pour enfin réduire les impôts et les taxes des Français ». *Source AFP*

Budget et fiscalité

■ **Le prélèvement à la source n'a pas entraîné de « bug technique » assure Gérard Darmanin**

La mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 1^{er} janvier 2019 n'a pas entraîné de « bug technique », a assuré le ministre des Comptes publics, Gérard Darmanin, le 2 janvier, lors d'une visite dans un centre des finances publiques à Amiens. « On avait prédit que tout début janvier il y aurait un bug général [...] Ce n'est pas le cas ». Et d'ajouter : « Chacun constate que les choses fonctionnent, que les agents des finances publiques sont au rendez-vous, que le site internet n'a pas « buggé », que tout le monde a pu travailler et que la République fonctionne ce matin. Je m'en félicite ». Interrogé sur l'« impact psychologique » éventuel de la réforme sur le pouvoir d'achat des contribuables, dans un

contexte de tensions exacerbées par la crise des « gilets jaunes », le ministre a dit « faire confiance » à leur « bon sens ». « Les Français ne sont pas idiots : ils savent qu'il faut payer l'impôt sur le revenu ». Il a également évoqué un « choc positif » pour les contribuables mensualisés, devant actuellement payer leurs impôts sur dix mois et non sur douze. « Qu'il y ait des interrogations, c'est normal, et l'administration est là pour y répondre ». Mais « tous les sondages le montrent mois après mois, et quelles que soient les péripéties nationales : les Français sont favorables » à la réforme. *Source AFP*

Handicapés

■ **Prix Entreprise et Salariés aidants : la branche des IEG, La Poste et la Matmut récompensées**

La branche des industries électriques et gazières (IEG) a reçu, le 10 décembre, le premier prix de la 3^e édition du Prix Entreprise et Salariés aidants. Depuis un accord signé fin 2017 (*v. l'actualité n° 17483 du 8 janvier 2018*), les salariés aidants ont accès à une plateforme téléphonique d'orientation et de conseil sur les dispositifs existants, d'écoute psychologique et de bilans en matière sociale, de santé et juridique. Des prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, etc.) existent aussi pour les salariés en congé de présence parentale ou de solidarité familiale. Les premiers bénéficient d'une indemnité complémentaire pour une durée de trois mois maximum visant à maintenir 80 % de leur salaire net pour les congés pris à temps plein et 100 % pour ceux à temps partiel. L'indemnité des seconds maintient 80 % de leur salaire net pendant une durée de 310 jours maximum. Quant au congé de proche aidant, un soutien financier est apporté, fonction de la durée du temps partiel. L'accord prévoit aussi la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation de ces salariés et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Le 2^e prix a été remis à La Poste pour, entre autres, un dispositif de solidarité permettant le don de jours,

et le 3^e à la Matmut, pour un accord qui facilite notamment les aménagements de rythme de travail.

Entreprises

■ **La CGT Air France lance un appel à la grève à Marseille le 7 janvier**

La CGT appelle les salariés d'Air France travaillant à Marseille à observer un arrêt de travail le 7 janvier, de 10 h 00 à 14 h 00, pour « dénoncer la pression psychologique » et la « dégradation des conditions de travail », après le suicide de trois salariés à leur domicile entre novembre et fin décembre. « On ignore s'il y a un lien avec leur travail », a précisé Aimé Musto, secrétaire général adjoint de la CGT Air France. Cependant, selon lui, les salariés ont une charge de travail « de plus en plus importante », avec des « horaires décalés qui changent au dernier moment rendant la vie professionnelle difficilement compatible avec la vie familiale ». Un CHSCT extraordinaire est prévu le 9 janvier. « Ces drames correspondent à des situations personnelles différentes », a réagi une porte-parole d'Air France. La direction régionale du groupe « a notamment mis en place un dispositif d'accompagnement psychologique afin de soutenir les personnels qui le souhaitent », a-t-elle poursuivi. La direction du groupe a aussi annoncé « la mise en place de groupes de travail afin d'associer tous les salariés volontaires de l'escala à des réflexions sur l'organisation du travail », et une rencontre avec les partenaires sociaux « dans les prochains jours afin d'avancer sur ces sujets ». *Source AFP*

■ **Une prime exceptionnelle sera versée au sein du groupe Vivalto Santé**

Le groupe d'hospitalisation privée Vivalto Santé, « a choisi de mettre en application la prime de fin d'année dite « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » », malgré le contexte économique peu favorable de la santé, et les baisses successives de tarifs », annonce un communiqué diffusé le 2 janvier. « Dès ce mois de décembre 2018, une prime de 200 € net sera ainsi accordée à 4 000 salariés qui perçoivent moins de 36 000 € brut annuel », précise le groupe.



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 1121 T80984. 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 18 pages dont 2 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.fr – n° indigo : 0825 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>

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