

- > **Le taux de la réduction de cotisations salariales** sur les heures sup' est fixé
- > **Syndicats et patronat se fixent un nouveau calendrier** de négociation sur l'encadrement
- > **Le point sur les sanctions applicables** aux demandeurs d'emploi

SÉCURITÉ SOCIALE

Le taux de la réduction de cotisations salariales sur les heures sup' est fixé

Au 1^{er} janvier 2019, le dispositif de réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires, mis en place par la LFSS pour 2019, est entré en vigueur. Pour que son application soit effective, il restait à fixer le taux de la réduction applicable. C'est désormais chose faite: un décret du 24 janvier 2019 établit ce taux à 11,31 %.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a institué une réduction de cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur les heures supplémentaires et complémentaires. Tous les salariés du secteur privé sont concernés par la mesure, de même que les agents des trois fonctions publiques au titre des heures supplémentaires et complémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif pour ces derniers. La réduction est également applicable aux salariés des régimes spéciaux. Par un décret en date du 24 janvier, le taux de la réduction a été fixé à 11,31 %, applicable aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Taux de réduction de cotisations salariales limité à 11,31 %

Aux termes de l'article 7 de la LFSS pour 2019, le montant de la réduction de cotisations salariales est égal au produit d'un taux fixé par décret et des

rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.

Le décret du 24 janvier 2019 complète ces dispositions et indique que le **taux de la réduction** de cotisations salariales est égal à la **somme des taux** de chacune des **cotisations** d'assurance vieillesse d'origine **légale et conventionnelle** rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la **limite de 11,31 %**.

Ce taux correspond à l'**addition des cotisations salariales de base**, soit actuellement 6,90 % dans la limite d'un plafond annuel de la sécurité sociale (Pass, 40 524 € en 2019) + 0,40 % dé plafonné, et **complémentaire** applicable à la **tranche 1** (rémunération inférieure à 40 524 € en 2019), soit 3,15 % (taux de cotisation salariale sur la T1) + 0,86 % (part salariale de la contribution d'équilibre technique).

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale, cela correspond donc à une exonération totale de cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire, et à une réduction ne pouvant aller au-delà de 11,31 points pour les salariés dont la rémunération est supérieure au Pass.

Articulation avec d'autres exonérations salariales

En cas de situation de **cumul** susceptible de se produire vis-à-vis d'autres exonérations de cotisations salariales, de taux réduits, d'assiettes ou de montants for-

faitaires de cotisations, le décret prévoit que la **réduction s'applique** dans la **limite des cotisations effectivement à la charge du salarié**. ■

D. n° 2019-40 du 24 janvier 2019, JO 25 janvier

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

// Conférence Liaisons

► Verrouillage des forfaits-jours – contrôle du temps, suivi de la charge...

Le forfait-jours reste un dispositif délicat à mettre en œuvre, sous haute surveillance de l'inspection du travail et régulièrement sanctionné par les tribunaux. Les récentes réformes du droit du Travail ne facilitent pas l'exercice ! La jurisprudence de son côté ne cesse de renforcer ses exigences. Une fois le dispositif mis en place, le suivi du forfait-jours peut se transformer en casse-tête RH !

Auditer et sécuriser vos pratiques, c'est ce que nous vous proposons lors cette journée Liaisons sociales, le **mercredi 20 mars 2019**, avec une approche résolument opérationnelle, axée sur l'analyse de cas concrets.

À la tribune : Grégory Chastagnol, avocat associé (Fromont-Briens) ; Martine Riou, avocat associé (Coblence & Associés).

Pour plus d'informations :
 www.wk-formation.fr/conferences

Syndicats et patronat se fixent un nouveau calendrier de négociation sur l'encadrement

Après dix mois d'interruption, la négociation sur l'encadrement a repris le 24 janvier 2019. Cette troisième séance a été l'occasion pour les syndicats et le patronat de définir un nouveau calendrier: les prochaines séances plénières de négociation auront lieu le 5 mars, le 29 mars et le 19 avril.

Si les positions syndicales et patronales paraissent moins frontalement opposées que lors des séances précédentes, des divergences de fond demeurent à l'issue de la troisième séance de négociation sur l'encadrement du 24 janvier 2019. Cette séance a surtout permis de définir un calendrier des prochaines séances plénières de négociation: 5 mars, 29 mars et 19 avril. La définition de l'encadrement sera bel et bien discutée lors de la prochaine séance, se sont réjouis les représentants syndicaux. Mais, pas question pour le patronat d'adopter une définition ayant une portée normative au niveau national et interprofessionnel, le risque étant de «déstabiliser» le régime spécifique de prévoyance des cadres.

La question de la sécurisation du régime de prévoyance des cadres

Michel Guilbaud (Medef), chef de file de la délégation patronale, a indiqué attendre en premier lieu que l'administration confirme que les employeurs peuvent continuer à se référer aux articles 4 et 4 bis de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres de 1947 ainsi qu'à l'article 36 de son annexe I pour définir les catégories de salariés bénéficiaires du régime de prévoyance spécifique des cadres, régime qui ouvre droit à un régime social de faveur pour l'employeur (v. l'actualité n° 17718 du 20 décembre 2018).

Pour les représentants syndicaux, le régime est bien sécurisé. En effet, dans une lettre du 13 décembre 2018, la Direction de la sécurité sociale (DSS) a indiqué que l'entrée en vigueur des ANI de 2017 relatifs à la fusion de l'Agirc-Arcco et à la prévoyance des cadres «doit être vue comme sans impact» sur l'exonération de cotisations de sécurité sociale des contributions patronales au financement des régimes de protection sociale complémentaire. Ainsi, les entreprises pourront continuer, «sans risque de redressement»,

à définir leurs catégories de salariés bénéficiaires par référence aux articles précités.

Toutefois, la DSS précise dans sa lettre qu'elle adressera «une instruction à l'Acoss [...] avant fin 2018 pour leur signifier ces éléments», instruction dont Michel Guilbaud a déploré l'absence.

Des violons toujours pas accordés sur la définition de l'encadrement...

La question de la sécurisation du régime de prévoyance des cadres ne doit pas empêcher de négocier sur l'encadrement, a affirmé Marylise Léon, cheffe de file de la CFDT. Selon Marie-Jo Kotlicki de la CGT, «le Medef souhaitait déconnecter la prévoyance et la définition de l'encadrement, on a convenu que cela était absurde». Une division des sujets également rejetée par les chefs de file de la CFTC, Pascale Coton, et de la CFE-CGC, Gérard Mardiné. Pour ce dernier, définir l'encadrement permettrait de moderniser le régime de prévoyance. Ce régime devra «intégrer ceux qui pourraient être inclus dans le périmètre de l'encadrement» et, parallèlement, un maximum de gens bénéficiant actuellement de la prévoyance devrait être intégré dans le périmètre de l'encadrement, estime Pascale Coton. La pérennisation du financement du régime de prévoyance et de l'Apec

«passe par une définition de l'encadrement», a ajouté Marie-Jo Kotlicki.

Les négociateurs sont tombés d'accord «pour ne pas déstabiliser l'édifice» du régime de prévoyance et «pour avancer dans une discussion plus large» sur l'encadrement, selon le chef de file du patronat, ce dernier ayant précisé disposer du mandat pour de telles discussions. Mais pour lui, l'approche doit être prospective et non normative. «Il ne s'agit pas de changer de périmètre», a-t-il ajouté. Par conséquent, il ne présentera pas de projet de texte lors de la prochaine séance. Marylise Léon ne souhaite «pas forcément un accord normatif à tout prix», mais considère qu'il ne faut pas «se l'interdire». Pour Gérard Mardiné, dont le syndicat a présenté un projet d'ANI, un certain nombre de points devraient être obligatoires (les critères de définition du personnel d'encadrement ainsi que le taux minimal et les risques couverts par la cotisation «prévoyance») et d'autres supplétifs, c'est-à-dire s'appliquant à défaut d'accord de branche ou d'entreprise. Marie-Jo Kotlicki fixe également comme objectif la conclusion d'un ANI portant sur la définition de l'encadrement, en partant des critères fixés par la convention collective Agirc de 1947 (niveau de qualification, degré d'autonomie et niveau de responsabilité).

VIENT DE PARAÎTRE

Le licenciement économique II

Accompagner et indemniser les salariés après les ordonnances Macron

Une nouvelle édition de *Liaisons sociales – Les Thématiques (ex-Numéros juridiques)*

Liaisons sociales – Les Thématiques consacre deux numéros au licenciement économique.

Après un premier volet sur le motif et les procédures, le second porte sur les différentes mesures d'accompagnement et l'indemnisation du salarié. L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a institué de nouvelles règles en la matière. Ainsi le congé de mobilité ne concerne plus les salariés licenciés pour motif économique, mais peut être proposé par l'employeur dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective ou d'un accord collectif sur la gestion des emplois et des compétences. Ce même texte a institué un barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Zoom: le plan de sauvegarde de l'emploi. Un PSE doit être mis en place en cas de licenciement d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés sur une même période de 30 jours. Il établit des mesures de reclassement sur le territoire national du personnel dont le licenciement ne peut être évité. Un plan de départs volontaires peut éventuellement être intégré au PSE. Afin de limiter les licenciements contraints, il permet que soient en priorité rompus les contrats de salariés qui se portent volontaires pour un tel départ. ■

Numéro 65 des *Thématiques* réservé aux abonnés au pack intégral *Liaisons sociales* quotidien. Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire: www.wkf.fr

... et sur de possibles droits nouveaux pour les cadres

Selon Michel Guilbaud, le sujet des nouveaux droits pour les cadres a été « évacué » à la suite des discussions bilatérales ayant eu lieu entre le patronat et chacun des syndicats la veille de la séance de

négociation. Toutes les organisations syndicales auraient accepté cette condition. Pourtant, **chaque représentant syndical** a fait part de sa volonté, à la suite de la séance de négociation, d'**aborder ce sujet**. Certains souhaitent en ce sens reprendre et moderniser l'ANI du 25 avril 1983 sur

le personnel d'encadrement qui contient des orientations non normatives. La CFE-CGC inclut par ailleurs les droits des cadres dans son projet d'accord, certes de façon supplétive. Un point supplémentaire à éclaircir lors de la prochaine séance de négociation le 5 mars. ■

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le point sur les sanctions applicables aux demandeurs d'emploi

Tirant les conséquences des évolutions intervenues dans le cadre de la loi Avenir professionnel, Pôle emploi fait le point dans une instruction du 3 janvier 2019 sur les sanctions dont les demandeurs d'emploi peuvent faire l'objet en cas de manquement à leurs obligations.

Tous les manquements pouvant constituer un motif de sanction sont listés par le Code du travail et toutes les sanctions dont sont passibles les demandeurs d'emploi sont inscrites dans les textes réglementaires. Une **instruction de Pôle emploi** du 3 janvier 2019 récapitule ces **manquements** et **sanctions**. Elle intègre bien entendu les changements législatifs intervenus dans le cadre de la loi Avenir professionnel, ainsi que les apports du décret relatif aux droits et obligations des demandeurs d'emploi (v. *l'actualité* n° 17727 du 7 janvier 2019).

Les absences à un rendez-vous

L'**absence injustifiée et non signalée** du demandeur d'emploi à un rendez-vous prévu avec Pôle emploi fait l'objet d'une décision de **radiation d'un mois sans suppression** du revenu de remplacement. L'absence répétée aux rendez-vous entraîne une aggravation des sanctions. Le **2^e manquement** est sanctionné par une **radiation de deux mois** et deux mois de **suppression** du revenu de remplacement, ces durées passant chacune à quatre mois pour le **3^e manquement**.

Les manquements sanctionnés par un mois de radiation non indemnisé

L'instruction récapitule les manquements dont le non-respect entraîne une **radiation** d'un mois de la liste des demandeurs d'emploi, ainsi qu'une **suppression d'un mois du revenu de remplacement**. Cette sanction peut être

aggravée en cas de manquements répétés et parfois écartée en cas de motif légitime. Elle s'appliquera en cas :

– de **refus d'élaborer ou d'actualiser** le projet personnalisé d'accès à l'emploi (**PPAE**) avec le conseiller de Pôle emploi ;

– de refus à **deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi (ORE)**. Il en ira ainsi en cas de refus d'une mise en relation, d'un entretien avec un employeur ou d'une proposition d'embauche dès lors que l'offre d'emploi visée correspond à l'ORE définie avec le demandeur d'emploi ;

– d'**insuffisance d'actes positifs et répétés** en vue de retrouver un emploi ou de créer, reprendre, voire développer une entreprise ;

– de **refus de suivre, de non-présentation** ou d'**abandon** d'une **action de formation** convenue avec le conseiller ou d'une action d'aide à la recherche d'emploi s'inscrivant dans le **PPAE**. Ne pas accepter une action de formation ne constitue plus un manquement mais peut être retenu pour caractériser une insuffisance de recherche d'emploi ;

– de refus de se **présenter** à une **visite médicale** destinée à évaluer son aptitude au travail ou à adapter l'offre de service à son état de santé.

En cas de **répétition** du manquement, le **2^e** est sanctionné par une **radiation de deux mois** et deux mois de **suppression** du revenu de remplacement, ces durées passant chacune à quatre mois pour le **3^e manquement**.

Le cas des fausses déclarations

L'obligation pour les demandeurs d'emploi de fournir des informations exactes sur leur situation peut donner lieu à divers manquements sanctionnés plus ou moins lourdement.

• Lorsque la personne **omet de déclarer une activité très brève** lors de l'actualisation mensuelle, cette omission équi-

vaut à une fausse déclaration. Elle fait l'objet d'une décision de **radiation et de suppression** du revenu de remplacement d'une durée **de deux à six mois**. En cas de répétition de ce manquement la radiation prononcée passe à six mois et le revenu de remplacement est totalement supprimé.

• La **fausse déclaration** visant à être ou **demeurer inscrit** à Pôle emploi fait l'objet d'une procédure de sanction. De même, l'**absence de déclaration** ou la déclaration **mensongère** réalisée pour percevoir ou majorer un **revenu** de remplacement constituent des fraudes au revenu de remplacement. L'ensemble de ces fausses déclarations fait l'objet d'une décision de **radiation** allant de **six à 12 mois** et d'une **suppression définitive** du revenu de remplacement. En cas de poursuite pénale, le fautif risque en outre une peine d'emprisonnement et une **amende de 30 000 €**.

Les démissionnaires ne poursuivant par leur projet de reconversion

Les salariés démissionnaires peuvent désormais être pris en charge par Pôle emploi en vue de leur permettre de poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant une formation ou un projet de création ou reprise d'entreprise. La **réalité des démarches effectuées** est **contrôlée** par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de six mois après ouverture du droit à l'allocation. Une personne ne pouvant justifier de telles démarches sans motif légitime fera l'objet d'une **radiation** et d'une **suppression** de son revenu de remplacement dont les durées doivent encore être définies par les partenaires sociaux et fixées par décret.

Les procédures de sanction

Avant de prendre une décision Pôle emploi informe l'intéressé des faits qui lui sont reprochés et de la durée de la

sanction envisagée. Le courrier lui indique qu'il dispose de **dix jours calendaires** pour présenter des **observations écrites** (un délai de cinq jours supplémentaires est en général admis). L'intéressé est aussi informé du fait qu'il peut également demander à être **entendu**, le cas échéant assisté d'une personne de son choix (représentant syndical, avocat, interprète, etc.). Pôle emploi n'est cependant pas tenu de répondre à des demandes d'audition abusives notamment par leur nombre. Le **directeur régional de Pôle emploi** ou son délégué (et non plus le préfet) doit se **prononcer** dans un délai de **15 jours** après l'expiration des dix jours laissés à l'intéressé. La décision de sanction motivée doit être notifiée et indiquer les voies de recours ouvertes au demandeur d'emploi. S'il entend contester sa sanction ce dernier doit obligatoirement introduire un **recours administratif** préalable dans un délai de **deux mois**. Ce recours est examiné par

le supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision initiale, laquelle peut être confirmée ou annulée dans un délai de deux mois (l'absence de réponse dans ce délai vaut rejet). En cas de rejet de sa demande, l'intéressé peut ensuite introduire un recours contentieux.

L'effet des sanctions et les pénalités administratives

L'instruction précise les conséquences entraînées par les sanctions prononcées par Pôle emploi. Les **radiations** emportent l'**impossibilité de s'inscrire** sur la liste des demandeurs d'emploi et **suspendent le versement** du revenu de remplacement.

Lorsque la **suppression** de ce revenu est **totale**, le **droit** qui a fait l'objet de la sanction est entièrement **éteint** et ne peut plus donner lieu à indemnisation. Quand la suppression de ce revenu n'est que **partielle**, la **durée de versement** après la réinscription est **réduite** à hauteur de la sanction.

Quant au **caractère répété** des **manquements**, il s'apprécie sur une période de **deux ans** après la sanction.

Pôle emploi précise aussi qu'il peut prononcer une pénalité d'au plus **3 000 €** à titre de **pénalité administrative** quand est constatée :

– l'inexactitude ou le caractère incomplet des déclarations faites pour bénéficier indûment d'un revenu de remplacement ;

– l'absence de déclaration d'un changement de situation ayant abouti à des versements indus.

Cette pénalité est notifiée et peut être contestée au même titre que les sanctions. Elle peut être complétée par des actions en répétition des sommes versées. ■

Instr. PE n° 2019-1 du 3 janvier 2019, BOPE n° 1 du 3 janvier

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Salaires dans le vitrail. Un accord conclu le 15 novembre 2018 par la fédération patronale représentant les « professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail » et les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO porte exclusivement sur les salaires applicables dans les entreprises du champ, intitulé avant la fusion (*v. l'actualité n° 17373 du 25 juillet 2017*) « industrie du vitrail ». Il fixe une grille de salaires rétroactivement au 1^{er} juin 2018. Les salaires minimaux garantis sont établis sur la base d'un salaire horaire K 130, qui est porté à 9,88 €, et d'un point complémentaire qui reste fixé à 6,66 €. Le nouveau barème débute ainsi à 1 498,47 € au coefficient 130, à 1 664,97 €, 1 798,17 € et 1 931,37 € aux trois coefficients suivants (155, 175 et 195). En outre, la grille atteint 3 296,67 € au coefficient 400.

Statut collectif de la coiffure. Le *BOCC* n° 2018-41 publie l'avenant n° 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux. Conclu par les deux organisations patronales, la CFDT et FO, il sera applicable après extension.

➤ Législation et réglementation

Nomination d'un rapporteur général à la réforme du revenu universel d'activité. Un décret du 22 janvier 2019 a institué, auprès du ministre chargé des Solidarités et de la Santé, un rapporteur général à la réforme du revenu universel d'activité. Fabrice Lengart, diplômé de Polytechnique et de l'Ensaë, qui occupait jusqu'ici la fonction de commissaire général adjoint à France Stratégie, sera nommé à ce poste par le président de la République par un décret daté du 24 janvier, ont annoncé le 23 janvier dans un communiqué la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, et la Secrétaire d'État auprès de ladite ministre, Christelle Dubos. Cette réforme a été annoncée par le chef de l'État lors de la présentation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le 13 septembre 2018 (*v. l'actualité n° 17652 du 17 septembre 2018*). La nomination de Fabrice Lengart va permettre de lancer les travaux techniques de préfiguration de la réforme du revenu universel d'activité. Le rapporteur général devra, précise le communiqué ministériel, notamment « analyser des scénarios de refonte des prestations et leurs impacts », et formuler des propositions au Premier ministre d'ici la fin de l'année. L'objectif de cette réforme sera de « rénover en profondeur le système des prestations monétaires versées aux ménages modestes, à travers la création d'un revenu universel d'activité fusionnant le plus grand nombre possible de ces prestations et relevant de la responsabilité de l'État », a encore indiqué le ministère. La réflexion sur ces questions doit être alimentée par « une concertation institutionnelle et citoyenne qui sera lancée en avril 2019 », « dans la perspective de la présentation d'un projet de loi en 2020 » (*D. n° 2019-34 du 22 janvier 2019, JO 23 janvier*).

Cotisations AT-MP des salariés agricoles applicables en 2019. Un arrêté ministériel du 10 janvier 2019 a fixé les taux de cotisations au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP) dues au titre de l'année 2019, ainsi que leur affectation à chaque catégorie de dépenses du régime (*Arr. du 10 janvier 2019, JO 16 janvier, NOR: AGRS1835982A*).

Politique sociale

■ La CFDT pousse ses adhérents à participer au grand débat national comme citoyens

« Pour la CFDT, le grand débat national se déroulant du 15 janvier au 15 mars 2019 ne sera pas à lui seul la réponse à la crise actuelle mais il peut permettre l'expression des citoyens et constituer autant de moments de démocratie participative que la CFDT appelle à renforcer depuis plusieurs années », déclare le syndicat dans un communiqué diffusé le 22 janvier. Et d'appeler ses adhérents à y participer « en tant que citoyens » ainsi qu'à y « porter les revendications de la CFDT ». Il invite aussi « ses structures locales à organiser des débats sur les territoires et les lieux de travail, sur les thèmes sur lesquels il semble prioritaire de recueillir l'expression des citoyens ». Pour ce faire, la CFDT a mis « une série d'outils à disposition de ses équipes » : cinq « fiches thématiques » présentant ses « analyses et propositions » sur le pouvoir d'achat, la transition écologique, les services publics, la fiscalité et la démocratie, ainsi qu'un « kit d'animation de débats ».

Patronat

■ Le patronat partage le ras-le-bol fiscal des « gilets jaunes »

Interrogé sur *RFT* le 22 janvier pour savoir si le patronat entendait et comprenait les revendications des gilets jaunes, le président délégué du Medef Patrick Martin a déclaré : « Non seulement il les entend, il les comprend, mais il est d'une certaine manière à l'origine du mouvement, il s'y est associé, pourquoi ? Parce que ce sentiment de ras-le-bol fiscal, nous le partageons intégralement ». Et d'insister : « N'oublions jamais que les entreprises françaises sont au sein de l'OCDE celles qui supportent le plus d'impôts et de charges pour des résultats dans la sphère publique qui ne paraissent pas toujours optimums ». Il juge par ailleurs que par la suite « le mouvement a été en partie récupéré, politisé, son objet a été détourné ». À propos du grand débat, il a déclaré que le patronat voulait s'y impliquer « alors même que les entreprises ne sont pas la cible prioritaire des gilets jaunes », mais le fonctionnement de l'État. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Les embauches augmentent au quatrième trimestre 2018, mais marquent le pas sur l'année

D'après les chiffres provisoires de l'Acos, publiés le 23 janvier, les

embauches ont enregistré une hausse de 1,1 % au quatrième trimestre 2018 par rapport au même trimestre de 2017. Entre octobre et décembre 2018, 2,10 millions de déclarations d'embauches ont été enregistrées pour des contrats de plus d'un mois, hors intérim, qui se partagent à quasi-égalité entre des embauches en CDD de plus d'un mois et des CDI. Par rapport au 3^e trimestre, elles sont en recul de 1,5 %, après une hausse de 2,8 % qui représentait « un niveau jamais atteint » selon l'Acos, et après une année 2017 record (+ 7,3 % au quatrième trimestre). Cette baisse est imputée au recul des embauches en CDD de plus d'un mois sur ce trimestre (- 2,4 %) et dans une moindre mesure au recul des embauches en CDI (- 0,5 %). Sur un an, les embauches en CDI s'inscrivent en hausse de 3,1 % et celles en CDD de plus d'un mois sont en léger recul (- 0,8 %). Les déclarations d'embauches de CDD de moins d'un mois, qui ont explosé ces dernières années, sont stables au 4^e trimestre (4,45 millions). *Source AFP*

Minima sociaux

■ La revalorisation à 900 € du minimum vieillesse et de l'AAH retardée à La Réunion

La revalorisation à 900 € du minimum vieillesse et de l'allocation adulte handicapés (AAH) à La Réunion, promise pour le 1^{er} janvier par la ministre des Outre-mer, Annick Girardin, n'aura lieu que dans le courant de l'année 2019, a reconnu la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, le 23 janvier, en répondant lors des questions au gouvernement à la députée PS de La Réunion, Éricka Bareigts. Mais localement, « la Caisse générale de sécurité sociale et la CAF disent être en attente des consignes ministérielles créant de fortes interrogations auprès des habitants », a souligné cette dernière. Agnès Buzyn a cependant souligné que La Réunion avait « été retenue comme territoire démonstrateur de la stratégie de lutte contre la pauvreté ». « Une contractualisation a lieu entre le département et le ministère pour travailler sur les indicateurs de lutte contre la pauvreté », a-t-elle ajouté. *Source AFP*

Retraite

■ « Le gouvernement toujours à contresens ! » selon la CGT

Le gouvernement a repris cette semaine la concertation avec les organisations syndicales et patronales sur la réforme

des retraites. La CGT, reçue le 24 janvier, s'inquiète dans un communiqué envoyé la veille, de la « régression sociale » portée par cette réforme. « Le passage à un système de retraite à points prépare la mise en place de comptes dits notionnels c'est-à-dire basant le montant de sa retraite sur l'espérance de vie de sa génération. [...] Cela [...] conduira à une baisse très importante du niveau des pensions, de l'ordre de 20 à 30 % ». La réforme « affaiblira encore le niveau de pension des femmes dont l'activité professionnelle est souvent réduite à du temps partiel subi et à des carrières morcelées », ainsi que des « salariés qui occupent des emplois précaires dont beaucoup de jeunes ». Elle « consiste, également, à rendre impossible financièrement tout départ à la retraite à l'âge légal et ce bien au-delà des 62 ans actuels ». Aussi, la CGT réclame : le maintien d'un système réellement solidaire, par répartition et par annuité ; un droit à la retraite rétabli à 60 ans ; un montant de pension de 75 % minimum du salaire sans pouvoir être inférieur au Smic pour une carrière complète ; un calcul basé sur les dix meilleures années de salaire dans le secteur privé, et sur les six derniers mois dans les secteurs publics et régimes spéciaux ; un droit à départ en retraite à taux plein anticipé pour ceux qui ont exercé des travaux pénibles.

Famille

■ 63 % des 18-24 ans sont pour un congé de paternité plus long, contre 19 % des 50 ans ou plus

En moyenne, en 2014 et 2016, 63 % des 18-24 ans souhaitent l'allongement du congé de paternité, actuellement de 11 jours, contre 19 % des 50 ans ou plus, selon le baromètre de la Drees rendu public le 17 janvier. Tous âges confondus, 38 % des Français trouvent ce congé trop court, contre 33 % pour le congé maternité. Sept Français sur dix pensent qu'il doit rester facultatif, selon ce baromètre réalisé auprès de 3 000 personnes représentatives en face à face en 2016. La majorité des parents d'enfants de moins de trois ans souhaite un allongement du congé de paternité (56 % en moyenne en 2014 et 2016). Près d'un sur deux (47 %) trouve aussi le congé de maternité trop court. Le recours au congé de paternité est plus fréquent dans les familles qui partagent les tâches familiales. Quand les deux parents travaillent, les hommes ayant le plus recours au congé de paternité sont les pères du secteur public (neuf sur dix).

À l'inverse, quand la mère n'a jamais travaillé, les pères prennent moins souvent leur congé de paternité et s'impliquent moins dans les tâches familiales. Les indépendants sont ceux qui prennent le moins leur congé légal : seulement trois pères sur dix ont pris leur congé de paternité et six mères sur dix leur congé maternité. *Source AFP*

Secteurs

► L'artisanat du bâtiment s'attend à souffrir du déclin de la construction

L'artisanat du bâtiment s'attend à voir son activité ralentir, d'après un communiqué de la Capeb diffusé le 22 janvier. « La croissance [...] a ralenti au 4^e trimestre 2018, laissant présager la fin d'un cycle de croissance », a annoncé son président, Patrick Liébus, dans le communiqué. Selon les chiffres compilés par la Capeb auprès de ses adhérents, l'activité de l'artisanat du bâtiment devrait à peine progresser cette année (+ 0,5 % en volume) après une hausse de 2,5 % en 2018. Dans l'immédiat, le président de la Capeb a estimé en conférence de presse que le secteur subissait un « manque à gagner » lié au mouvement des « gilets jaunes ». « Dans certains cas, les travaux ont été carrément arrêtés » à l'initiative non seulement des clients mais aussi des maires par mesure de sécurité, a-t-il expliqué. Toutefois, « ça redémarrera », a-t-il souligné, rappelant au passage que « dans ceux qui manifestent, il ne faut pas oublier qu'il y a aussi des artisans ». Cela dit, le ralentissement durable, en particulier au second semestre 2019, serait surtout lié au ralentissement global de la construction en France, dont les chiffres 2018 seront donnés le 28 janvier.

Entreprises

► Renault : les syndicats pour une évolution de la gouvernance après la démission de Carlos Ghosn

Les syndicats du constructeur automobile Renault ont souhaité le 24 janvier une évolution de la gouvernance au sein du groupe et de son alliance avec Nissan, après la démission de Carlos Ghosn, remplacé par Jean-Dominique Senard et Thierry Bolloré. Désormais, « il y a de grands chantiers à mener, comme retravailler sur la gouvernance, principalement de l'alliance » avec le constructeur japonais Nissan, souligne sur Twitter Bruno Azière, délégué CFE-CGC chez Renault. Alors que « l'affaire Ghosn a révélé » qu'« un seul homme » est « susceptible de se livrer à n'importe quelle

opération sans contre-pouvoir », la CGT a estimé dans un communiqué qu'« un éclatement des responsabilités s'impose ». « La séparation des pouvoirs de président et de directeur général est garante d'une meilleure gouvernance », a jugé la CFDT, qui plaide dans un communiqué pour « plus de transparence au sein du conseil d'administration ». Elle considère que « cette situation nouvelle doit s'accompagner de nouveaux modes de fonctionnement de la gouvernance de Renault », de l'Alliance et de Renault Nissan BV (RNBV), la holding néerlandaise qui chapeaute cette alliance. Pour la CGT, « le droit syndical, la capacité des salariés à être réellement représentés au sein du conseil d'administration et de toutes les instances représentatives de l'entreprise » doivent être « rediscutés ». *Source AFP*

► Des ex-Goodyear assignent l'entreprise américaine pour leur exposition à des « produits dangereux »

Le fabricant de pneumatiques américain Goodyear a été assigné devant le tribunal de Nanterre par quelque 1 000 ex-salariés de l'usine d'Amiens qui accusent leur ancien employeur de les avoir sciemment exposés à des produits dangereux, a-t-on appris le 22 janvier de sources concordantes. L'entreprise a exposé les ex-Goodyear « à des substances nocives sans protection alors qu'il existait des substituts » et a « volontairement omis de prévenir et informer ses employés des risques que l'usage de ces produits chimiques et processus de fabrication pourraient avoir sur leur santé », peut-on lire dans l'assignation devant le TGI. Parmi les produits mis en cause : les « hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) », le « styrène » ou encore les « amines aromatiques », peut-on aussi lire dans ce document envoyé le 21 janvier à l'entreprise américaine par l'avocat des salariés, M^e Fiodor Rilov. « Ces actes fautifs ont directement causé le dommage physique ou/et moral et autres problèmes de santé de plusieurs centaines d'employés de l'usine d'Amiens nord [...] Certains en sont déjà morts alors que d'autres ont subi une augmentation des risques de souffrir de problèmes de santé à l'avenir », a indiqué l'avocat dans cette assignation, pointant également des « dommages pécuniaires importants ». *Source AFP*

► Menace de fermeture d'une usine du papetier Arjowiggins : 500 personnes manifestent dans la Sarthe

Environ 500 personnes ont manifesté, le 23 janvier à Bessé-sur-Braye (Sarthe),

pour faire part de leur préoccupation alors que l'usine du papetier Arjowiggins est placée en redressement judiciaire. « Il y a beaucoup d'emplois en jeu puisqu'on est 570. Il y a beaucoup de solidarité avec les salariés car on doit trouver un repreneur d'ici le 4 février sinon c'est la liquidation », a déclaré le délégué syndical CGT. Les trois sites de production français du papetier Arjowiggins, filiale du groupe Sequana, ont été placés en redressement judiciaire début janvier. Les sites concernés d'Arjowiggins à Bessé-sur-Braye et du Bourray à Saint-Mars-la-Brière (Sarthe), ainsi que l'usine de pâte à papier Greenfield à Château-Thierry (Aisne), représentent 900 salariés au total. Le Tribunal de commerce de Nanterre devrait examiner les offres de reprise « fin février », selon le gouvernement.

Statuts particuliers

► Manifestations de VTC à Paris et à Marseille le 25 janvier

L'Association des VTC de France, sans réponse « à l'appel au secours » qu'ils ont lancé au Premier ministre, a appelé le 24 janvier ses adhérents à bloquer le périphérique parisien le lendemain à 13h00 « La préfecture nous autorise l'opération escargot de porte Maillot à porte Maillot », a-t-elle précisé dans un communiqué. « Les gilets jaunes (d'Île-de-France) rejoignent le mouvement à l'appel d'Éric Drouot pour exprimer avec les VTC leur mécontentement contre ce gouvernement sourd et aveugle ! ». Par ailleurs, 250 chauffeurs VTC de l'association marseillaise organiseront une opération escargot en direction de l'aéroport de la ville, selon le même communiqué. « Nous demandons à M. Macron de trouver une solution aux chauffeurs VTC car il est à l'origine de cette crise lorsqu'il était au ministère de l'Économie », écrivent les organisateurs. Dans une lettre adressée la semaine dernière au Premier ministre, l'association avait dénoncé le « mépris général du gouvernement », et notamment celui de la ministre des Transports, Élisabeth Borne (*v. l'actualité n° 17739 du 23 janvier 2019*). En outre, des représentants des syndicats FO-Capa VTC et CFDT-VTC, qui sont en désaccord avec l'association et ont participé aux réunions au ministère des Transports malgré l'absence d'Élisabeth Borne, ont déposé un préavis de grève illimité pour le 5 février. *Source AFP*