

- > **Infraction routière** : l'absence de désignation du salarié peut être imputée à l'entreprise
- > **L'Agirc-Arrco détaille les conséquences de la fusion** sur les cotisations de retraite complémentaire
- > **Les équipements thermiques** veulent mettre en œuvre le contrat de chantier

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

Infraction routière : l'absence de désignation du salarié peut être imputée à l'entreprise

Alors que l'obligation de transmettre l'identité du salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise pèse légalement sur le représentant légal de cette dernière, l'avis de contravention pour non-dénonciation peut tout à fait être adressé à la personne morale, laquelle pourra d'ailleurs être pénalement poursuivie au titre de cette infraction commise, pour son compte, par son représentant. C'est ce que précise la chambre criminelle de la Cour de cassation dans deux arrêts du 11 décembre 2018.

Depuis la loi « Justice du XXI^e siècle » du 18 novembre 2016, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, l'employeur, c'est-à-dire le représentant légal de la personne morale, a l'obligation de communiquer aux autorités l'identité des **salariés** ayant **commis** certaines **infractions routières** avec un **véhicule** de l'entreprise. Le fait de contrevenir à cette obligation est sanctionné par l'**amende** prévue pour les contraventions de 4^e classe (*C. route*, art. L. 121-6; v. le dossier pratique -CT- n° 155/2017 du 31 août 2017). Logiquement, c'est le représentant légal qui sera poursuivi au titre de l'infraction de non-dénonciation et qui sera donc redevable de l'amende forfaitaire. Mais en pratique, l'avis de **contravention** pour **non-dénonciation** est fréquemment adressé

à la **personne morale**, à laquelle l'amende forfaitaire est parfois même directement réclamée. La Cour de cassation valide cette pratique dans deux arrêts du 11 décembre 2018, en admettant notamment que l'infraction puisse être pénalement imputée à la personne morale.

Avis de contravention de non-dénonciation adressé à l'entreprise

Les deux affaires concernent des salariés flashés en excès de vitesse avec un véhicule immatriculé au nom de l'entreprise. Dans les deux cas, il n'a **pas** été satisfait à la demande de **transmission** de l'**identité** et de l'adresse du **conducteur**. Un avis de contravention pour non-dénonciation a donc été adressé, non pas au représentant légal, mais à l'entreprise, ce qui était discutable puisque l'article L. 121-6 du Code de la route fait clairement peser l'obligation de dénonciation sur le représentant légal de la personne morale et non sur cette dernière. Il était en effet permis de penser, d'une part, que l'avis de contravention pour non-dénonciation devait être adressé au représentant légal et, d'autre part, que le paiement de l'amende ne pouvait être réclamé qu'à lui seul. Pas nécessairement, répond toutefois la Cour de cassation.

Recherche de la responsabilité pénale de la personne morale

L'une des sociétés avait précisément contesté sa mise en cause devant le **tribunal de police**, qui lui a donné raison en affirmant que les faits ne pouvaient être imputés à la personne morale mais à son **représentant légal**.

La **chambre criminelle** de la **Cour de cassation** casse le jugement. En effet, certes aux termes de l'article L. 121-6 du **Code de la route**, « le **représentant légal** d'une **personne morale** peut être poursuivi pour n'avoir pas satisfait, dans le délai qu'il prévoit, à l'obligation de

LE REPRÉSENTANT LÉgal PEUT ÊTRE AMENÉ À S'AUTO-DÉSIGNER

Comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 15 janvier 2019, au titre de l'obligation de désignation du conducteur posée par l'article L. 121-6 du Code de la route, le **représentant légal** de l'entreprise **doit indiquer** à l'autorité mentionnée **sur l'avis de contravention initial** qui lui a été adressé l'**identité**, l'adresse et la référence du permis de conduire de la **personne physique** qui conduisait ce véhicule, et ce « **y compris** lorsqu'il s'agit du **représentant légal lui-même** ». Cette désignation doit être faite par lettre recommandée avec AR ou de façon dématérialisée, en utilisant le formulaire prévu à cette fin qui est joint à l'avis ou en utilisant les informations y figurant, à l'aide du formulaire en ligne. **Si l'amende a été réglée directement par le représentant légal**, sans qu'aient été respectées les formalités permettant de l'identifier comme étant le conducteur, l'**infraction de non-désignation sera retenue** (*Cass. crim.*, 15 janvier 2019, n° 18-82.380 FS-PB).

communiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui [...] conduisait le véhicule détenu par cette personne morale ». **Toutefois**, poursuit-elle, ce **texte « n'exclut pas »** qu'en application de l'article 121-2 du Code pénal, la responsabilité pénale de la **personne morale** soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant » (*pourvoi n° 18-82.628*). L'affaire est donc renvoyée devant un tribunal de police différent. Les Hauts magistrats admettent ainsi pour la première fois la possibilité d'imputer l'infraction de non-dénonciation à la personne morale. **L'intérêt ?** Lorsque la personne morale est poursuivie du fait d'une infraction commise, pour son compte par son représentant légal, le **montant** de l'amende forfaitaire est alors **quintuplé** (*C. proc. pén., art. 530-3*).

Destinataire de l'avis de contravention

Autre précision : si l'avis de **contravention pour non-désignation du conducteur** a été libellé au nom de la personne

morale, cela **n'empêche pas** de **poursuivre le représentant légal** afin qu'il réponde de cette infraction sur le fondement de l'article L. 121-6 du Code de la route. En cas de contestation de l'intéressé, le juge devra alors « se borner à vérifier si le prévenu (le représentant légal), informé de l'obligation à lui faite de désigner le conducteur du véhicule dans les 45 jours de l'envoi de l'avis de contravention d'excès de vitesse, avait satisfait à cette prescription » (*pourvoi n° 18-82.820*).

Date d'entrée en vigueur de l'infraction de non-dénonciation

Dans l'une des deux affaires, le représentant légal avait tenté d'échapper à la condamnation pour non-désignation du conducteur en faisant valoir que l'**infraction** d'origine (excès de vitesse commis par un salarié le 17 décembre 2016) était **antérieure** à l'**entrée en vigueur** des **dispositions légales** ayant imposé l'obligation de dénonciation. Cet **argument** a été **jugé inopérant** par la Haute

juridiction : « l'infraction prévue par l'article L. 121-6 du Code de la route, créé par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, est constituée dès lors que l'**avis de contravention** pour non-désignation du conducteur a été **adressé après** cette dernière date » (*pourvoi n° 18-82.820*).

Dès lors que l'avis de contravention a été adressé postérieurement au 1^{er} janvier 2017, il importe donc peu que l'infraction ait été commise avant cette date. L'amende pour non-désignation du conducteur est due. ■

Cass. crim., 11 décembre 2018, n° 18-82.820 FS-PB

Cass. crim., 11 décembre 2018, n° 18-82.628 FS-PB

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

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

RETRAITE

L'Agirc-Arrco détaille les conséquences de la fusion sur les cotisations de retraite complémentaire

L'Agirc-Arrco précise dans une circulaire du 9 janvier 2019 la réglementation applicable aux entreprises depuis la fusion au 1^{er} janvier 2019 des deux régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé. Ce document détaille en particulier la réforme des cotisations. Il souligne que, dans certains cas de répartition des cotisations différente de celle de droit commun (60/40), l'avantage pour le salarié de la prise en charge plus importante des cotisations de retraite complémentaire par l'employeur est à réintégrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 a institué un régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco unifié qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019 à tous les salariés quel que soit leur statut (*v. le dossier juridique -Retraite, compl.- n° 181/2018 du 5 octobre 2018*). Cette réforme fait l'objet d'une circulaire Agirc-Arrco composée de huit **fiches explicatives**, datée du 9 janvier 2019, à destination des entreprises et des services de paie en particulier.

Assiette, tranches de rémunération et taux de cotisations

La circulaire prévient qu'aucune modification n'a été apportée au 1^{er} janvier 2019 aux éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de retraite complémentaire dans le cadre du régime unifié.

En matière de tranches de rémunération et de taux de cotisations de retraite complémentaire, les modifications suivantes sont applicables. Ainsi, dans le cadre du nouveau régime, **deux tranches de rémunérations** sont prévues :

- une **tranche 1** dite T1 dans la limite du plafond de sécurité sociale avec un taux de **6,20 %** ;
- une **tranche 2** dite T2 comprise entre un plafond de sécurité sociale et huit plafonds de sécurité sociale avec un taux de **17 %**.

Le **taux d'appel** est fixé, dans les deux cas, à **127 %**. En conséquence, les taux des cotisations appelées sont de **7,87 %** sur la tranche 1 et de **21,59 %** sur la tranche 2.

En outre, une **contribution d'équilibre général** (CEG) s'applique au taux de **2,15 %** sur T1 et de **2,70 %** sur T2. Pour les seuls salaires supérieurs à T1,

une **contribution d'équilibre technique** (CET) est également due au taux de **0,35 %** sur T1 et T2.

Dans le régime unifié, la **répartition** des cotisations doit s'effectuer **en principe** sur la base de **60 %** pour l'employeur et **40 %** pour le salarié.

Répartition des cotisations de droit commun entre entreprise et salarié

Des **principes de conversion** sont retenus car jusqu'au 31 décembre 2018, la répartition de droit commun des cotisations était de **60 %** à la charge de l'employeur et de **40 %** à la charge du salarié dans le régime Arrco et de **62 %** à la charge de l'employeur et **38 %** à la charge du salarié pour la tranche B à l'Agirc. Dans ce cas, le plus fréquemment rencontré, au 1^{er} janvier 2019, les **répartitions initiales** prévues dans les anciennes **tranches B** (entre une et quatre fois le plafond) et **C** (entre quatre et huit fois le plafond) **en 62/38** sont **transformées en 60/40**.

Passage au régime unifié pour les entreprises existant au 31.12.2018

La circulaire du 9 janvier 2019 revient dans le détail sur les cas des entreprises

appliquant au 31 décembre 2018 des taux de cotisations et/ou des assiettes et/ou des répartitions différentes des conditions de droit commun.

Elle indique que lorsque les **conditions différentes maintenues** concernaient uniquement les cadres (*art. 4 et 4 bis de la CCN de 1947*), les non-cadres et les articles 36 d'une entreprise ou d'un secteur, les entreprises devront **continuer à indiquer** via la DSN à laquelle de ces **catégories** appartiennent leurs salariés pour bénéficier du maintien de ces conditions particulières.

Concernant, la **répartition différente** de celle de droit commun (60/40), l'ANI du 17 novembre 2017 précise que les entreprises peuvent y déroger si :

– la répartition différente était déjà appliquée par l'entreprise au 31 décembre 2018 ;

– ou si elle résultait d'une convention ou d'un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 ;

– ou si elle provient de la transformation de plusieurs entreprises.

Dans ces **trois situations**, lorsque la **répartition** est plus **favorable** au **salarié**, la **part patronale excédant 60 %** ne donne **pas lieu à réintégration** dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale.

En revanche, **en dehors** de ces trois **situations**, les entreprises doivent appliquer la clé de répartition de droit commun (60/40). Elles conservent toutefois la

possibilité de garder une **répartition** des cotisations **différente** (par exemple 62/38) mais dans ce cas, la **part** prise en charge par l'**employeur au-delà** des 60 % est à **réintégrer** dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Pour les nouvelles contributions que sont la contribution d'équilibre général et la contribution d'équilibre technique, créées par l'ANI du 17 novembre 2017, la répartition à retenir est, dans tous les cas, celle de droit commun : 60 % et 40 %, sans aucune possibilité d'y déroger. ■

Circ. Agirc-Arrco n° 2019-1 DRJ du 9 janvier 2019



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

CONTRAT DE TRAVAIL

Les équipements thermiques veulent mettre en œuvre le contrat de chantier

Après leur extension, deux accords expérimentaux, signés le 20 décembre 2018, permettront, durant trois ans aux entreprises de la branche de l'exploitation et de la gestion d'équipements thermiques de recourir au contrat de chantier ou d'opération. Ces accords complètent les deux CCN, celles des cadres et des OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise), par des dispositions identiques portant sur la définition du chantier, les modalités du contrat de travail, les garanties assurées en matière de formation et les conditions de rupture.

La fédération patronale Fedene et les fédérations CFDT, FO et Unsa ont conclu, le 20 décembre 2018, un accord sur le contrat de chantier (ou d'opération) dans le cadre de la CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique. La Fedene a également conclu avec les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO un second accord, identique, afin de compléter la CCN des cadres et ingénieurs des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Les projets concernés

Selon les deux accords, le chantier (ou l'opération) se caractérise par un ensemble d'**actions menées** en vue d'**atteindre un résultat préalablement défini**. La durée du chantier est limitée,

sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine.

La branche des **équipements thermiques** « se caractérise par une **diversité d'activités** ». Le chantier (ou l'opération) peut concerner des projets informatiques, numériques, digitaux, des réponses à donner à un appel d'offres, dans le cadre d'équipes de développement, ainsi que des travaux dans le cadre de contrats importants de type DSP (délégation de services publics). Il peut également avoir trait à des opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de certaines chaudières, notamment, l'installation de chauffage avec travaux neufs,

et la construction d'unités de valorisation énergétique des déchets. Il peut enfin tenir à la certification de systèmes de management.

Dans chaque entreprise, la **conclusion** d'un **contrat de chantier** supplémentaire est **limitée** : elle ne peut conduire à porter le nombre de contrats de ce type en cours à plus de **2 % de l'effectif**.

Les garanties données aux salariés

Les missions du salarié en contrat de chantier doivent directement concourir à la réalisation de ce chantier. Le contrat a une **durée minimale**, qui ne peut être inférieure à **dix mois**. Le salarié peut

// Conférences Liaisons

► Journée « Réforme de la formation » et Matinée « Réforme de l'alternance »

Entreprises, organismes de formation, Opca doivent adapter leurs pratiques à la réforme de la formation portée par la loi Avenir professionnel, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019. La « révolution copernicienne » de l'apprentissage est également en marche. Afin d'appréhender les conséquences de la réforme, deux conférences auront lieu en février, le **15 février 2019** toute la journée et **22 février 2019** le matin, pour vous permettre de décrypter les mesures et enjeux de la loi du 5 septembre 2018.

À la tribune : Sabrina Dougados, avocat associé (Fromont Briens) ; Philippe Debruyne, secrétaire confédéral, Sécurisation des parcours par le développement des compétences et la formation professionnelle de la CFDT ; Alexandra Klamecki, facilitatrice en développement des Richesses humaines (Umana) ; Stéphane Lardy, directeur, France ; Robert Dufour, directeur (ADAMSSE CFA et CFA Sport et Animation) ; un représentant d'Opco.

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences 09 69 32 35 99

être soumis à une période d'essai, selon les règles de durée prévues conventionnellement pour le CDI.

La rémunération du contrat de chantier est au moins égale à la **rémunération minimale conventionnelle**, qui est applicable au niveau de classification du salarié, **majorée de 10 %**. Le titulaire du contrat de chantier bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, des actions de **formation**, prévues dans son plan de développement des compétences.

Par ailleurs les deux accords fixent les modalités de **suivi par les institutions représentatives du personnel** des entrées et sorties en contrat de chantier, ainsi que de la transformation de ceux-ci en CDI de droit commun.

Les modalités de rupture

Les accords prévoient les dispositions applicables en cas de **rupture en raison de la fin du chantier** (ou de l'opération). La cessation du contrat ne peut pas intervenir ni avant le terme de la durée minimale de dix mois, ni avant le terme du préavis légal. Conformément au Code du travail (*art. L. 1236-8*), le licenciement repose sur **une cause réelle et sérieuse**. Il est par ailleurs soumis aux dispositions dudit code sur l'entretien préalable. Une **indemnité spéciale** de licenciement est due : elle ne peut être inférieure à **40 % de mois de salaire par année d'ancienneté** et doit se conformer au montant minimum défini par le Code du travail (*art. L. 1234-9*). Les accords prévoient aussi

les règles de **rupture** en cas de **non-réalisation** ou de **cessation du chantier**. Celles-ci ont pour spécificité de prévoir un montant supérieur pour l'indemnité spéciale. Celle-ci est en effet au moins égale à **40 % de mois par année d'ancienneté, majorée de 10 %**.

Enfin les deux accords soulignent que dans tous les cas, le contrat de chantier peut être rompu durant la période d'essai ou dans les conditions prévues pour les CDI de droit commun. ■

Accords du 20 décembre 2018 sur le contrat de chantier des OETAM et des cadres de l'exploitation et de la gestion d'équipements thermiques

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

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Protection sociale complémentaire dans l'industrie pharmaceutique.

Un avenant, conclu par le Leem et les syndicats le 15 novembre 2018, modifie l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance. Selon son préambule, il s'agit de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprises du régime. L'avenant fixe les montants de cotisations pour 2019 finançant la couverture du RPC (régime de prévoyance conventionnel) et celle assurée par le RS (régime supplémentaire).

► Législation et réglementation

Revalorisation de l'aide de l'État dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ». La participation de l'État au financement de la contribution au développement de l'emploi est fixée par arrêté du 26 décembre 2018, au titre de l'année 2019, à 95 % du montant brut horaire du Smic (1 445,16 € par mois au 1^{er} janvier 2019), contre 101 % en 2018 (*v. l'actualité n° 17241 du 11 janvier 2017*). Le taux de cette aide versée aux entreprises conventionnées qui réalisent des embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » doit être compris, entre 53 % et 101 %. Il peut être complété notamment par les départements dans la limite de 113 % du Smic (*v. l'actualité n° 17132 du 1^{er} août 2016*). Rappelons que l'expérimentation consiste à tester jusqu'en 2021 l'embauche, dans dix micro-territoires (*v. l'actualité n° 17206 du 23 novembre 2016*), de chômeurs de longue durée en CDI, payés au Smic. Ces embauches sont réalisées en développant des activités locales non concurrentielles *via* un fonds financé par la réaffectation des dépenses liées au chômage (*Arr. du 26 décembre 2018, JO 20 janvier 2019, NOR: MTRD1835272A*).

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

► Pour Emmanuel Macron, « la vraie injustice n'est pas que l'un gagne plus que l'autre »

« La vraie injustice, ce n'est pas que l'un gagne plus que l'autre », mais qu'on n'ait « pas la même chance de réussite dans des familles ou des lieux différents », a défendu Emmanuel Macron devant les maires d'Occitanie le 18 janvier. « Si l'un gagne plus que l'autre », juge-t-il, « ça dépend s'il travaille plus, ou s'il s'est donné les moyens de le

faire, s'il considère que l'objectif de sa vie c'est de gagner de l'argent, ou de créer des entreprises, ou autre. Il y en a peut-être un à côté qui a décidé, lui, d'avoir un autre équilibre familial, ou de passer moins de temps au travail », a-t-il lancé. « Dans cette passion française pour la fiscalité, on ne parle pas assez d'inégalités de destin », a-t-il martelé. « La vraie inégalité, c'est qu'avec le même talent, la même motivation, deux enfants français n'auront pas la même chance de réussite dans

des familles différentes ou des lieux différents. C'est ça dont on devrait s'indigner ». Concernant l'ISF, « ce n'est pas un sujet entre riches et pauvres » mais sur « est-ce qu'on veut aider nos entreprises ou pas ». « Mais il faut l'évaluer, s'il y a des mesures plus efficaces, il faut améliorer les choses », a-t-il concédé. Il a aussi rappelé qu'il voulait créer un revenu universel d'activité, un « revenu de subsistance » géré *via* un guichet unique des aides sociales mais avec « des droits et des devoirs ». *Source AFP*

■ **Grand débat : les cinq garants devant en « garantir l'indépendance » ont été désignés...**

Cinq « garants » ont été désignés, le 17 janvier, pour « garantir l'indépendance » du grand débat lancé par le président Emmanuel Macron. Jean-Paul Bailly, 72 ans, polytechnicien, ancien patron de la RATP et de La Poste, a été désigné par le Premier ministre, Édouard Philippe. Comme PDG de la RATP de 1994 à 2002, il a notamment mis en place un dispositif d'« alarme sociale », visant à favoriser le dialogue avec les syndicats et réduire les conflits sociaux dans l'entreprise. Isabelle Falque-Pierrotin, 58 ans, conseillère d'État, préside depuis 2011 la Cnil. Nadia Bellaoui, 43 ans, secrétaire générale de la Ligue de l'enseignement, a été désignée par le président du Conseil économique, social et environnemental (Cese), Patrick Bernasconi. Guy Canivet, 75 ans, ancien magistrat, a siégé de 2007 à 2016 au Conseil constitutionnel et a également été premier président de la Cour de cassation. Il a été choisi par le président de l'Assemblée nationale, Richard Ferrand. Enfin, Pascal Perrianeau, 68 ans, politologue et spécialiste de sociologie électorale, ancien directeur du Cevipof de 1994 à 2013, a été désigné par le président du Sénat, Gérard Larcher. *Source AFP*

■ **... Geoffroy Roux de Bézieux estime que les dépenses publiques sont « le sujet numéro un »...**

Le poids des dépenses publiques en France doit être « le sujet numéro un » du « grand débat », a estimé le patron du Medef Geoffroy Roux de Bézieux sur LCI le 18 janvier. « On dépense trop d'argent en France, je pense que ça doit être le sujet de l'acte 2 », a-t-il déclaré, estimant que le pays ne pouvait « pas continuer comme ça ». « Depuis 40 ans, le poids de l'État est passé grosso modo de 40 % à 58 % de la richesse » nationale, a ajouté le responsable de la principale organisation patronale française. « Et est-ce que les Français vivent mieux ? Non. Est-ce qu'ils ont l'impression d'en avoir pour leur argent ? Manifestement non. Donc il faut mettre ce sujet sur la table, sans tomber dans les caricatures », a-t-il insisté. *Source AFP*

■ **... l'Udes demande à ce que les attentes des employeurs sociaux et solidaires soient mieux entendues...**

« Ca fait plusieurs mois qu'on alerte le gouvernement en disant "attention vous allez créer des situations très difficiles dans le territoire" », a rappelé Sébastien Darrigrand, délégué général de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes), lors d'une conférence de presse le 18 janvier. « Il y a un certain nombre de signaux et d'actes

concrets pris par ce gouvernement depuis deux ans qui ne favorisent pas la cohésion sociale », constate-t-il. « Parmi les gilets jaunes, il y a des gens qui étaient en contrat aidé et qui se sont retrouvés sur le carreau avec la baisse drastique de ces contrats ». « Nos adhérents estiment à 60 000 le nombre d'emplois menacés ». « L'Udes participe au grand débat national et demande que les attentes des employeurs sociaux et solidaires soient mieux entendues par le gouvernement », annonce par ailleurs un communiqué de l'Udes diffusé le même jour. Parmi les revendications : l'exonération de la majoration des cotisations d'assurance chômage pour « les CDD d'usage, les CDD de remplacement » et « les contrats courts spécifiques à certains secteurs de l'ESS ». L'Udes défend également un financement de la dépendance qui « doit être fondé principalement sur un principe de solidarité nationale intergénérationnelle ».

■ **... et la CGT met en place des « cahiers revendicatifs » notamment sur les lieux de travail**

Dans un communiqué diffusé le 18 janvier, la CGT, qui refuse de participer au grand débat, a annoncé la mise à « disposition des salariés, des citoyens, un cahier d'expression revendicative populaire portant sur six grands thèmes majeurs que sont : les salaires et pensions, la fiscalité, les services publics, le quotidien au travail, la transition écologique, la démocratie-citoyenneté ». L'objectif : « permettre l'expression populaire à partir des préoccupations des salariés, des retraités, précaires et privés d'emploi, à l'appui des luttes qui se développent et s'expriment dans les lieux de travail et dans la rue ». Une initiative qui « s'inscrit dans la continuité de la pétition lancée par la CGT et disponible sur son site web : Nos besoins doivent être entendus, j'agis ! ». Ces cahiers « seront portés par les militants dans tous les lieux de travail et tous ceux favorisant l'expression populaire, à travers diverses initiatives en territoire ».

Emploi et chômage

■ **Assurance chômage : pas de renégociation de l'accord sur les intermittents**

Les partenaires sociaux de la branche spectacle ne renégocieront pas l'accord de 2016 sur les intermittents, comme le leur avaient demandé les négociateurs de la réforme de l'assurance chômage, a indiqué le 18 janvier la fédération patronale du secteur dans un communiqué. Alors que les négociateurs avaient demandé à la branche spectacle de leur faire des propositions d'ici le 21 janvier pour « contribuer solidement aux efforts d'économies »,

la Fesac répond que « les partenaires sociaux du secteur sont actuellement dans l'incapacité de mener à bien une réelle renégociation de l'accord du 28 avril 2016 ». Elle explique qu'à l'exception « d'ajustements », « aucune évaluation sérieuse de l'accord unanime de 2016 ne pourra raisonnablement intervenir avant l'automne 2019 ». Le gouvernement a réclamé au total entre 3 et 3,9 milliards d'euros d'économies en trois ans dans le cadre de la négociation sur la nouvelle convention d'assurance chômage. L'accord conclu à l'unanimité en avril 2016, après un dur conflit social, n'a pas atteint ses objectifs d'économies pour ce régime dont le surcoût lié à ses règles spécifiques est estimé à un peu plus de 300 millions d'euros. *Source AFP*

■ **Durcissement des sanctions : « des mesures stigmatisantes » pour SNC**

L'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) « désapprouve » l'orientation des mesures de durcissement des sanctions, « qui inverse les priorités et stigmatise les chercheurs d'emploi », a-t-elle déclaré dans un communiqué diffusé le 17 janvier. Pour l'association, ces nouvelles mesures sont « de nature à stigmatiser les chercheurs d'emploi en renforçant une image négative de "profiteurs du système" ». Et de rappeler que « la quasi-totalité des personnes au chômage recherchent activement un emploi comme le confirme l'étude publiée par Pôle emploi le 20 août dernier ». « Cette étude montre en effet que seul 12 % des personnes concernées ne sont pas suffisamment actives, taux ramené à 8 % pour les bénéficiaires de l'assurance chômage ». SNC conclut en précisant rester « attentive à ce que ces dispositions nouvelles ne conduisent pas à mettre en difficulté les chercheurs d'emploi les plus fragiles et ceux qui ne seraient pas en position d'exprimer leurs demandes », et déclare souhaiter « que les chercheurs d'emploi disposent d'un délai de réflexion pour signer leur PPAE », afin de demander conseil avant de s'engager.

Entreprises

■ **Renault : la CFE-CGC soutient la suppression des fonctions de Carlos Ghosn**

Dans un communiqué diffusé le 17 janvier, la CFE-CGC dit soutenir « la suppression des fonctions de Carlos Ghosn de la présidence du conseil et de la direction générale du groupe Renault ». Elle demande également « au Conseil d'administration d'engager un processus afin de mettre en place une gouvernance durable dans l'intérêt de toutes les parties prenantes dont principalement les salariés », après plusieurs

semaines de « crise de gouvernance majeure ». « Le changement de statut de Carlos Ghosn passant de gardé à vue à détenu provisoire, ainsi que la prononciation par la justice japonaise de trois inculpations, impliquent qu'il n'est plus "empêché momentanément" d'exercer ses missions mais bien qu'il sera en incapacité d'œuvrer pour les mois à venir. [...] Il nous apparaît donc maintenant nécessaire et urgent de nommer un président et un directeur général, voire un PDG ».

■ Une filiale de Schneider va supprimer 94 emplois en Moselle

France Transfo, filiale du groupe Schneider Electric, prévoit de supprimer 94 emplois sur son site de transformateurs électriques de Maizières-lès-Metz (Moselle), a-t-on appris le 17 janvier. La direction a annoncé son intention de lancer un PSE, invoquant un « manque de compétitivité » et une « baisse drastique des commandes », ont indiqué des représentants syndicaux. Selon eux, la réorganisation des sites de France Transfo concentrerait Maizières-lès-Metz sur la logistique et rassemblerait la production dans l'usine voisine d'Ennery. Les deux unités emploient au total 360 personnes. France Transfo, dont l'origine remonte à 1920, est depuis 2010 filiale à 100 % de Schneider Electric. Elle a subi par le passé des délocalisations en Pologne à partir des années 2000 et fermé en 2015 un autre site près de Metz, à Marange-Silvange, qui employait 90 salariés. « Les effectifs ne cessent de fondre. Nous étions plus de 1 000 au début des années 2000 », a rappelé Franck Lamorlette, délégué syndical CFTC de France Transfo. La direction du site de Maizières-lès-Metz n'a pu être jointe le 17 en fin d'après-midi. Selon les syndicats, elle devrait préciser son projet et son calendrier lors d'une réunion du comité d'entreprise le 23 janvier. *Source AFP*

■ Nexans : inquiétude de FO pour les emplois avant un CCE

Le syndicat Force ouvrière du fabricant français de câbles Nexans s'est dit inquiet pour les emplois le 17 janvier, alors que la direction a convoqué un comité de groupe européen et un comité central d'entreprise (CCE) le 24 janvier. « Des restructurations de ce fleuron industriel sont envisagées en Europe – pour mémoire, 16 sites sont en France – pouvant engendrer des plans de sauvegarde de l'emploi

(PSE) », indique FO dans un communiqué, où le syndicat évoque de « grosses inquiétudes » dans l'entreprise. « Les salariés du groupe devraient être rapidement fixés sur leur sort car dès ce jeudi 24 janvier un projet sera présenté au comité central d'entreprise (CCE), puis aux différents comités d'entreprise locaux dès le lendemain », ajoute le syndicat. Un comité de groupe européen est aussi prévu le 24 janvier, a précisé Dominique Sciot, délégué syndical central FO. « On s'attendait bien à quelque chose », a-t-il ajouté. Interrogée, la direction n'a pas souhaité commenter ces informations. *Source AFP*

■ Loiret : Ibidem confirme la fermeture de son usine de Courtenay et va licencier 300 personnes

Le groupe japonais Ibidem a confirmé aux salariés la fermeture de son usine de filtres à particules pour véhicules diesel à Courtenay (Loiret), qui emploie plus de 300 personnes, a-t-on appris le 18 janvier auprès de l'entreprise. En novembre, le groupe avait déjà annoncé son intention de fermer le site en raison de la baisse des ventes de voitures de diesel. Depuis cette date, deux lettres d'offres indicatives ont été reçues pour la reprise de l'activité d'Ibidem mais aucune n'a pu aboutir. « Dans ce contexte et compte tenu de la situation particulièrement dégradée du marché, la direction engage la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise sur le projet de fermeture », a précisé l'entreprise dans un communiqué. Toutefois, il est toujours possible à d'éventuels candidats de déposer des offres durant les trois mois que durera la procédure préalable au licenciement des salariés. *Source AFP*

■ Apple : pas de prime pour les salariés en France, mais une augmentation de salaire

Apple ne versera pas de prime exceptionnelle à ses salariés en France mais a annoncé le 18 janvier une augmentation annuelle des salaires de 750 € pour tous les employés, excepté les managers, a-t-on appris de source syndicale. Cette annonce a été faite lors d'une réunion avec les représentants syndicaux, convoquée à la suite de débrayages la veille de Noël dans la moitié des 20 magasins de la marque en France, visant notamment à protester contre le non-versement d'une « prime Macron ». Début janvier, lors d'une précédente réunion, la direction d'Apple Retail France avait expliqué « préférer

travailler à moyen-long terme », selon la CGT. « On cherchait quelque chose de plus pérenne » qu'une prime, a aussi souligné Albin Voulfow (CFDT). Selon lui, la direction a aussi annoncé l'arrêt de l'indexation d'une prime faisant office de 13^e mois sur le temps de présence, qui désavantageait les femmes en congé maternité ou les personnes victimes d'un accident de travail. Évoquant l'absence d'accords sur « la qualité de vie au travail, la mise en place d'une politique écologique, la gestion prévisionnelle des compétences », la CFDT demande aussi une « véritable négociation » sur ces sujets. La direction a promis « d'ouvrir rapidement ces chantiers », a ajouté le représentant syndical. *Source AFP*

■ Défi Mode, anciennement propriété de Vivarte, va cesser son activité

Le groupe DAI, qui a repris Défi Mode, auparavant dans le giron du groupe Vivarte, a décidé de cesser l'activité de l'entreprise, sans chercher de repreneur, décision qui menace « quelque 200 familles », selon un communiqué de la CGT et de la CFDT diffusé le 19 janvier. « C'est en laissant faire ces opérations de défaisance que nos gouvernements successifs ont paupérisé les salariés », s'indignent les deux syndicats dans leur communiqué, qui voient dans « la multiplication de ces injustices sociales » « l'origine des gilets jaunes ». Un collectif de salariés a décidé de créer une coopérative (Scop) pour essayer de « trouver une solution de reprise » pour les 60 magasins et 219 salariés, « sauver le plus » d'emplois possible et financer le cas échéant de « réelles mesures d'accompagnement », indiquent-elles encore. Auparavant propriété du groupe Vivarte (La Halle, Caroll), Défi Mode a été cédée en 2016 « à un directeur de La Halle », « pour un euro symbolique », a expliqué Chrystel Delherme, déléguée CGT. « Au bout d'un an, ce dernier a cédé à son tour l'enseigne au groupe franco-chinois DAI ». A peine un an après, celui-ci a annoncé en décembre la cessation de l'activité et la mise en place d'un PSE, « alors que la société n'est pas en cessation de paiement et qu'aucune solution de reprise ou d'investissement n'a été recherchée », soulignent les syndicats. Pourtant, au moment de sa cession par Vivarte, l'entreprise disposait d'une trésorerie de « 30 millions d'euros », observent-ils. *Source AFP*