LIAISONS SOCIALES
QUOTIDIEN

l'actualité du 14 février 2019 p. 1-6
> **Prime exceptionnelle :** les conditions du bénéfice de l'exonération précisées
> **Projet de loi Pacte :** les sénateurs fixent de nouveaux seuils d'effectifs dans le Code du travail
> **Les sénateurs amendent le volet épargne retraite** du projet de loi Pacte
le dossier pratique p. 1-2
> **Agenda des obligations sociales des employeurs** – Mars 2019

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RÉMUNÉRATION

Prime exceptionnelle : les conditions du bénéfice de l'exonération précisées

La première instruction interministérielle du 4 janvier 2019 n'ayant pas épuisé le flot des questions relatives aux conditions d'exonération de la prime exceptionnelle qui se posent en pratique, elle est complétée par une seconde instruction datée le 6 février. À cette occasion, la DSS nous a confirmé que le plafond d'éligibilité de l'exonération est proratisé en fonction de la durée du travail du salarié.

Conformément à la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales *(v. le dossier juridique -Rému.- n° 18/2019 du 25 janvier 2019)*, les employeurs peuvent verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, à leurs salariés une **prime exceptionnelle** assortie d'une **exonération** d'impôts et de prélèvements sociaux pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Pour bénéficier de ces exonérations, ils doivent toutefois respecter un certain nombre de **conditions** qui ont été détaillées dès le 4 janvier dans une instruction interministérielle. Suite aux demandes exprimées depuis, une **seconde instruction** mise en ligne le 11 février apporte un **complément** d'informations sur plusieurs points.

De nombreuses entreprises ont déjà attribué une prime à leurs salariés antérieurement à la publication de ces précisions. Aussi, l'administration prévoit que les employeurs qui en modifieraient les conditions d'attribution postérieurement au 31 janvier 2019, pour prendre en considération ces nouveaux éléments, ne risquent pas la remise en cause de l'éligibilité à l'exonération.

Le plafond d'éligibilité peut-il être proratisé, majoré ?

L'exonération de cotisations et contributions sociales n'est applicable que pour les **primes** exceptionnelles versées aux **salariés** ayant perçu en 2018 une **rémunération inférieure** à **trois** fois la valeur annuelle du **Smic** brut calculée pour un an sur la base de la durée légale (soit 53 944,80 € brut). En pratique, la question se posait de savoir s'il fallait que ce plafond d'éligibilité soit proratisé en fonction de la durée du travail. Oui, répond la DSS. Pour les salariés qui sont employés à temps partiel ou qui ne sont pas présents sur toute l'année, il faut **prendre en compte** la **durée de travail** prévue au **contrat** au titre de la **période** pendant laquelle ils sont **présents** dans l'entreprise (renvoi à la deuxième phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale).

Autres précisions apportées par l'instruction concernant le plafond de trois Smic :

– il ne peut **pas** donner lieu à une **majoration** au titre du nombre d'**heures supplémentaires** et complémentaires réalisées, « la loi imposant de retenir strictement une limite en fonction de la durée légale du travail » ;

– lorsque le dépassement du plafond est consécutif à des éléments de rémunération versés postérieurement à la décision d'attribution de la prime et qui ne pouvaient être anticipés, l'éligibilité à l'exonération ne sera pas remise en cause.

Quid des salariés n'ayant perçu aucune rémunération en 2018…

La loi prévoit que pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations et contributions sociales, la prime doit être versée à tous les salariés ayant perçu une rémunération en 2018 et ayant un contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2018. Toutefois, ajoute l'instruction, les salariés n'ayant perçu **aucune rémunération** peuvent, **même** lorsqu'un **contrat de travail** est en vigueur au 31 décembre 2018, **ne pas recevoir** la **prime** sans que le bénéfice global de l'exonération soit remis en cause.

… et des intérimaires percevant différentes primes ?

Lorsque plusieurs entreprises utilisatrices ou l'une ou plusieurs des entreprises utilisatrices, d'une part, et l'entreprise de travail temporaire, d'autre part, décident de verser une prime à un même salarié, le **plafond** de rémunération ainsi que le **montant maximal** de la prime sont **calculés** dans les **mêmes conditions** que si **chaque versement** était décidé par un **employeur distinct**.

Comment articuler la prime et l'intéressement ?

Deux points ont été ajoutés à l'instruction qui concernent le lien entre prime et intéressement. Il est ainsi tout d'abord précisé que les **primes ne peuvent pas**

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

être neutralisées dans le **calcul** de l'**intéressement**. En effet, « l'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé. Le fait, pour un employeur d'ajouter unilatéralement un élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement constitue une **irrégularité** susceptible de requalification de l'intéressement par les Urssaf à l'occasion d'un contrôle », explique l'administration. Et d'ajouter : « dans certains cas, le versement d'une prime exceptionnelle peut empêcher un déclenchement de l'intéressement ou la possibilité de financer un supplément d'intéressement à l'ensemble des salariés. L'entreprise est alors amenée à faire un **choix** entre les deux dispositifs ».
Il est ensuite indiqué que la **prime** ne peut **pas être versée sous forme de supplément d'intéressement** car cela correspondrait à une substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération que l'entreprise aurait dû verser.

Quel impact sur le calcul de l'indemnité de rupture ?

La première instruction avait déjà expliqué que la prime n'entre pas en compte dans le calcul des exonérations sociales. La nouvelle ajoute qu'en raison de sa **nature non récurrente**, elle ne doit **pas** non plus être **prise en compte** dans le **calcul** des indemnités de rupture du contrat de travail.

Peut-on négocier la prime et les NAO en même temps ?

La négociation de la prime **peut avoir lieu en même temps** que les négociations annuelles obligatoires. En revanche, elles doivent être formalisées dans des **accords distincts**.
Si l'accord instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être déposé auprès de la Direccte, tel n'est pas le cas de la décision unilatérale de l'employeur.

Comment les Urssaf vont-elles contrôler le respect des conditions ?

Afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération lorsque certaines conditions d'attribution n'ont pas été respectées, les **employeurs** seront **invités**, dans un premier temps, à **régulariser** cette situation. À défaut de régularisation, seule sera soumise à cotisations et contributions sociales la part correspondant aux montants de primes versés ne respectant pas les conditions prévues par la loi ou correspondant aux sommes qui auraient dû l'être.
En outre, en cas d'exonération par l'employeur des primes versées aux salariés dont la rémunération excéderait le plafond de trois Smic annuels ou le plafond de 1 000 € par salarié, seule la part excédant ces limites sera assujettie dans les conditions de droit commun.
L'administration indique encore qu'à la différence des contrôles réalisés en cas de non-respect des conditions d'exonération des contributions patronales au financement de la protection sociale complémentaire, les **redressements** opérés ne donneront **pas lieu** aux **majorations spécifiques** prévues par ce dispositif. ■

Instr. intermin. n° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019, NOR : SSAS1904051J

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Suivez l'actualité sociale en temps réel sur **Twitter @LSQredaction**

POLITIQUE SOCIALE

Projet de loi Pacte : les sénateurs fixent de nouveaux seuils d'effectifs dans le Code du travail

Relèvement d'une grande partie des seuils fixés à 50 salariés dans le Code du travail, application du nouveau mode de décompte des effectifs aux dispositifs issus de la loi Avenir professionnel, ou encore retour du seuil de 250 salariés pour la mise en place d'un local syndical… Les sénateurs ont fortement amendé le projet de loi Pacte en première lecture le 12 février.

À l'occasion du vote du projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises, en première lecture le 12 février, les sénateurs ont introduit un nouvel article 6 bis A dans le texte. Destiné à compléter les dispositions déjà prévues à l'article 6 en matière de seuils d'effectifs fixés dans les différents codes, cet article vise le seul Code du travail. L'objectif est de relever la majorité des seuils fixés à 50 salariés à 100. Une réforme d'ampleur, à laquelle s'ajoutent un certain nombre d'amendements visant à harmoniser les modalités de décompte des effectifs et de franchissement des seuils.

Relèvement de seuils fixés à 50 salariés dans le Code du travail

Les sénateurs ont intégré un article 6 bis A au projet de loi visant à **relever à 100** les **seuils** fixés à 50 salariés dans le Code du travail à compter du 1er janvier 2021. Sont ainsi concernés :
– l'appréciation des difficultés économiques *(C. trav., art. L. 1233-3)* ;
– la mise en place d'un **PSE** *(C. trav., art. L. 1233-61)* ;
– la mise en œuvre des actions de revitalisation des bassins d'emploi *(C. trav., art. L. 1233-87)* ;
– la désignation d'un **délégué syndical** *(C. trav., art. L. 2143-3 et s.)* et d'un délégué syndical central *(C. trav., art. L. 2143-5)*, ainsi que leurs heures de délégation *(C. trav., art. L. 2143-13)* ;
– les **accords-types** de branche *(C. trav., art. L. 2232-10-1)* ;
– la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical *(C. trav., art. L. 2232-23-1 et s.)* ;
– les attributions du **CSE**, le nombre d'heures de délégation et l'obligation de formation économique des élus *(C. trav., art. L. 2312-1et s., art. L. 2315-7 et art. L. 2315-63)*, ainsi que les dispositions relatives au fonctionnement, au local, aux réunions et au règlement intérieur du CSE *(C. trav., art. L. 2315-19 et s.)* ;
– la répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail par l'employeur *(C. trav., art. L. 3121-45)* ;
– la mise en place de l'**intéressement** et de la **participation** *(C. trav., art. L. 3312-2 et L. 3322-2)* ;
– l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels *(C. trav., art. L. 4162-1)* ;
– l'obligation d'abondement du **CPF** par l'employeur en cas d'insuffisance d'entretiens et d'actions de formation et l'utilisation des **fonds** par les **Opco** pour la

prise en charge de l'alternance, du CPF et du développement des compétences.

Mise à disposition d'un local syndical

S'agissant de l'obligation de mise à disposition par l'employeur d'un local syndical lorsqu'il emploie un certain nombre de salariés, les sénateurs sont revenus à la première mouture du texte *(C. trav., art. L. 2142-8; v. l'actualité n° 17670 du 11 octobre 2018; amendement n° 441 commission)*. Le **seuil** serait donc de nouveau **relevé à 250 salariés** au moins (au lieu du plancher d'au moins 200 salariés actuellement en vigueur). Pour les entreprises comptant au moins 200 salariés au 1er janvier 2019, l'ancien seuil continuerait toutefois de s'appliquer durant cinq années à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Poursuite de l'œuvre d'harmonisation du décompte des effectifs

Le projet de loi adopté prévoit toujours de transposer au niveau législatif la règle générale de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la sécurité sociale *(CSS, art. R. 130-1)* et de l'étendre à plusieurs dispositifs relevant de différents droits. Les sénateurs ont maintenu le cap en l'appliquant aux nouveaux dispositifs issus de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 :
– l'**aide unique** à l'**apprentissage** *(C. trav., art. L. 6243-1)*;
– le droit à une **rémunération minimale** du salarié bénéficiaire d'un **projet de transition professionnelle** *(C. trav., art. L. 6323-17-5)*;
– la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
– le financement de la formation professionnelle continue par les opérateurs de compétences (Opco).
La règle serait également étendue à la **contribution supplémentaire** à l'**apprentissage** *(CGI, art. 1609 quinvicies)*, à une nuance près : la période de référence correspondrait à l'année au titre de laquelle la contribution est due.

Règle de report et dispositifs issus de la loi Avenir professionnel

Notons que la règle consistant à **reporter** de cinq ans les **effets** du **franchissement** du **seuil** d'effectifs ne serait **pas appliquée** à chacun des dispositifs susmentionnés. Elle « [s'appliquerait] au régime des contributions à la formation professionnelle, et non aux dispositifs concernant l'**obtention d'aides** afin d'éviter notamment que des financements dédiés aux petites entreprises ne soient ouverts à des entreprises ayant nettement dépassé le seuil d'éligibilité », a précisé le gouvernement à l'occasion du dépôt des amendements correspondants. Et la règle serait également écartée « s'agissant d'un **dispositif** ouvrant droit à un **financement** ». Autrement dit, des dispositifs visés, seules la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue seraient concernées. Une période transitoire serait néanmoins prévue s'agissant de ce second dispositif soumis à la règle de report. Dans les entreprises ayant dépassé ou atteint au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés au 31 décembre 2018, l'employeur resterait soumis, pour cette année et les deux années suivantes, à l'obligation de financement. ■

Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises adopté par le Sénat en première lecture le 12 février 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

RETRAITE

Les sénateurs amendent le volet épargne retraite du projet de loi Pacte

« Renforcer l'attractivité » des plans d'épargne retraite, simplifier la compréhension du forfait social en harmonisant les taux dérogatoires ou encore prendre en compte la situation des personnes dépendantes pour le déblocage anticipé des sommes épargnées… autant de sujets relatifs à l'épargne retraite sur lesquels s'est penché le Sénat, lors de l'adoption du projet de loi Pacte en première lecture, le 12 février 2019.

Le projet de loi Pacte a été adopté en première lecture par le Sénat le 12 février, par 207 voix pour et 117 voix contre. Transféré au Sénat le 10 octobre dernier après son adoption par l'Assemblée nationale *(v. l'actualité n° 17670 du 11 octobre 2018)*, le texte a finalement patienté près de quatre mois avant son vote par la chambre haute, la priorité ayant été donnée aux lois financières de fin d'année.

Forfait social à 10 % pendant un an et sous conditions pour les Perco…

Il existe actuellement un taux **réduit de forfait social à 16 %** applicable aux versements de l'employeur dans un plan d'épargne pour la retraite collective (**Perco**). Pour en bénéficier, certaines conditions sont à respecter, notamment que le portefeuille de parts détenues comporte au moins **7 %** de **titres** susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyenne entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (**PEA-PME**). Le **projet de loi** Pacte a prévu d'étendre ce taux réduit à tout plan d'épargne retraite respectant cette condition d'affectation, mais en **augmentant** le pourcentage de 7 à **10 %** et ce, y compris pour les Perco. Une **période transitoire de trois ans** débutant à compter du 1er janvier 2020 au plus tard avait donc été ajoutée par l'Assemblée nationale, afin de permettre aux Perco de continuer à bénéficier du taux réduit le temps de la mise à niveau du plan *(v. l'actualité n° 17670 du 11 octobre 2018)*.
De leur côté, les sénateurs ont souhaité « renforcer » l'attractivité des Perco. Pour cela, ils ont adopté un amendement prévoyant de **réduire** le taux de **forfait social à 10 %** sur le versement **employeur** des Perco **respectant actuellement** le **pourcentage de 7 %**. En contrepartie, la **période transitoire** serait **réduite** à **une année** avant l'obligation de passer de 7 à 10 % pour continuer à bénéficier du taux réduit de forfait social, soit au plus tard au 1er janvier 2020.

… et pour tout plan d'épargne retraite d'entreprise

Parallèlement, dans un autre amendement, les sénateurs ont également souhaité « harmoniser » les taux de forfait social dérogatoires, en alignant le taux applicable aux **versements** des **employeurs** dans les **plans d'épargne** pour la **retraite** d'entreprise (Perco

y compris) sur celui applicable aux versements au titre de l'actionnariat salarial, c'est-à-dire **10 %** (depuis le 1er janvier 2019). Le respect de la **condition d'affectation** mentionné ci-dessus permettrait de bénéficier de ce taux réduit de 10 %. L'objectif affiché par les sénateurs est double : « clarifier » les dispositifs existants et renforcer leur « attractivité ».

Transfert des droits relatifs au PER

Les sénateurs ont souhaité éviter que la possibilité de transferts individuels vers le régime d'entreprise collectif prévue par le projet de loi ne déstabilise les régimes d'épargne salariale des entreprises. Ils ont ainsi prévu que lorsque l'affiliation du salarié au plan épargne retraite d'entreprise n'est pas obligatoire, et que les droits individuels du salarié ont été transférés, que l'employeur ne pourrait plus verser dans ce plan les sommes correspondant à la participation, à l'intéressement, et autres abondements.

Nouveau cas de déblocage anticipé des sommes épargnées

Les sénateurs ont souhaité ajouter un cas supplémentaire permettant le déblocage anticipé des sommes d'un plan d'épargne retraite, afin de prendre en compte la situation des personnes en perte d'autonomie au regard de l'épargne retraite. Ainsi, un amendement a été adopté visant à ajouter « l'affectation des sommes épargnées au **financement** des **travaux d'adaptation** de la **résidence principale** à la **perte d'autonomie** » parmi les cas de déblocage anticipée de l'épargne retraite. Ces dispositions seraient applicables aussi bien pour la perte d'autonomie du titulaire que pour celle de ses enfants, de son conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

Extension de la réforme au régime géré par l'Union mutualiste retraite

Un amendement « vise à préciser que la réforme de l'épargne retraite sera applicable aux contrats relevant du régime complémentaire retraite mutualiste (Corem) géré par l'Union mutualiste retraite ». Les conditions d'application de la réforme seraient définies par ordonnance, « en tenant compte des spécificités propres à ce régime » précise l'exposé des motifs de l'amendement. ■

Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises adopté par le Sénat en première lecture le 12 février 2019

à retenir aussi

Projets

Les sénateurs refusent d'introduire la notion de raison d'être des entreprises dans le Code civil. De l'avis des sénateurs, inscrire dans le Code civil la gestion des entreprises dans leur intérêt social et leur permettre de définir leur raison d'être « fait peser un risque juridique et contentieux important sur les sociétés ». C'est donc afin d'éviter de « favoriser des actions en responsabilité en raison d'une prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux » qu'ils ont supprimé l'article 61 du projet de loi Pacte adopté en 1re lecture le 12 février. Les sénateurs ont en revanche validé l'idée de créer des sociétés à mission introduite par les députés *(v. l'actualité n° 17674 du 17 octobre 2018)*, qui renvoie pourtant directement à la possibilité de définir la raison d'être des sociétés dans leurs statuts. Les dispositions destinées à favoriser la présence et la formation des administrateurs salariés ont été peu modifiées, ainsi que celles prévoyant la publication de données comparatives sur la rémunération des mandataires sociaux et des salariés. Enfin, les sénateurs ont supprimé l'article visant à attribuer un label aux entreprises mettant en œuvre une politique d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées. Ces derniers estiment qu'il est préférable de passer par un renforcement de l'activité de normalisation *(Projet de loi Pacte adopté par le Sénat en première lecture le 12 février 2019)*.

Législation et réglementation

Déploiement du plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle. Initié en juillet 2018, le plan de mobilisation des entreprises en faveur de l'inclusion dans l'emploi contient un volet territorial dont la mise en œuvre est organisée par une circulaire du 4 février. Il vise à mobiliser 10 000 entreprises (PME, ETI et filiales de grandes entreprises), soit une centaine par département (contre 100 grandes entreprises pour le volet national). Florence Poivey a été missionnée pour impulser et amplifier la mobilisation dans les territoires (Jean-Marc Borello pour le volet national). Chaque entreprise volontaire construira sa « feuille d'engagement » librement, en mettant l'accent sur les dispositifs et les publics de son choix. 14 thématiques non exclusives sont proposées (stage de 3e et apprentissage pour les jeunes des QPV, emplois francs, etc.). Des clubs d'entreprises seront installés dans tous les départements d'ici fin mai 2019 notamment pour échanger les bonnes pratiques. La cible de 10 000 entreprises doit être atteinte en 2022 *(Circ. intermin. n° 2019/25 du 4 février 2019, NOR: MTRC1903288C)*.

La Cnav publie le barème 2019 de versement pour la retraite. Dans une circulaire du 18 janvier, la Cnav diffuse le barème applicable aux demandes de versement pour la retraite et de rachats alignés sur ce dispositif (rachats « affiliation tardive » et « activité hors de France », « détenu et travail pénal », etc.) pour les demandes déposées en 2019. En l'absence de publication d'un nouveau barème par arrêté au 1er janvier 2019, celui en vigueur cette année reste le même que celui applicable depuis 2013. Seuls les montants des tranches de salaire/revenus exprimés par référence au plafond annuel de la sécurité sociale sont modifiés ce dernier ayant été revalorisé au 1er janvier 2019 *(Circ. Cnav n° 2019-7 du 18 janvier 2019)*.

Conventions et accords

Classification de la grande distribution. Un avis au *JO* du 25 janvier lance la procédure d'extension d'un avenant n° 64 du 19 janvier 2018 à la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, conclu par la FCD, la CFDT, la CFE-CGC et FO, pour actualiser le titre IV de la CCN. Le dispositif de pesée des postes au regard de cinq critères (connaissances, aptitude, relations, responsabilité, autonomie) est inchangé, chacun conservant six degrés et la même pondération. L'avenant, à paraître au *BOCC* n° 2019-01, propose des « emplois-repères » à valeur indicative correspondant au « positionnement de la fonction au regard de son contenu le plus communément rencontré dans la profession ».

Droit du travail

Le projet de loi Pacte oppose performance économique et dialogue social, selon la CFDT

« Les sénateurs viennent d'adopter une version inacceptable du projet de loi Pacte. Une fois de plus, le Sénat oppose performance des entreprises et dialogue social », a déclaré la CFDT dans un communiqué du 12 février. En effet, poursuit le syndicat, « le Sénat entend relever le seuil du Code du travail de 50 salariés à 100. Cela affecte directement de nombreux aspects du droit du travail, au niveau individuel ou collectif : la représentation des salariés et les activités sociales et culturelles, les règles de la négociation collective et donc les conditions de travail des salariés. En relevant le seuil de mise en place du local syndical, les sénateurs s'attaquent aussi directement aux représentants du personnel ». La CFDT réclame donc « le retrait des mesures inacceptables adoptées au Sénat » et « continue également de revendiquer des améliorations, par exemple une vraie généralisation de la participation dès 11 salariés, ainsi qu'une meilleure gouvernance des entreprises avec davantage d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance de toutes les entreprises ».

Emploi et chômage

Contrats courts : le « CDI mobilité » de l'Umih se précise

Alors que l'Union des métiers et industries de l'hôtellerie (Umih) a dévoilé sa proposition de créer un « contrat de mobilité » *(v. l'actualité n° 17751 du 8 février 2018)*, Thierry Grégoire, président de la branche Saisonniers de Umih, a indiqué à l'AFP, le 12 février, que ce contrat court « était vital pour leur secteur qui a des pics d'activité. On en a fait 3,8 millions en 2018, soit le double en dix ans : ce n'est pas parce qu'on le surtaxe qu'on le réduit ». Ce nouveau contrat, qui couvrirait toutes les missions d'un salarié dans divers établissements, avec une durée limitée dans le temps par employeur, serait payé par l'employeur *via* deux dispositifs : une cotisation à l'Unédic au taux classique de 4 % du salaire brut et une « contribution de sécurisation » versée sur un compte, dont les salariés pourraient disposer entre deux missions, au montant encore à définir. Une partie irait abonder le compte personnel de formation du travailleur. Ce dernier pourrait utiliser le « compte de sécurisation » soit « pour partir en vacances, soit pour suivre une formation professionnelle », a précisé Thierry Grégoire. Pour l'Umih, ce « contrat de mobilités » permettrait d'employer une main-d'œuvre flexible avec plus de simplicité administrative et de sécurité juridique. *Source AFP*

Santé au travail

La lettre de cadrage inviterait les partenaires sociaux à choisir les thèmes de concertation/négociation

Lors des neuvièmes rencontres pour la santé au travail organisées par le cabinet M&M Conseil le 12 février 2019, la députée LREM, Charlotte Lecocq, a précisé la première étape de la réforme sur la santé au travail, affirmant que le gouvernement est « en phase » avec le communiqué commun diffusé le 6 février dernier par les cinq organisations syndicales représentatives *(v. l'actualité n° 17751 du 8 février 2019)*. Une lettre de « précadrage » déclinant les objectifs retenus par le gouvernement serait envoyée aux partenaires sociaux en les invitant à se mettre d'accord, dans un délai de trois mois, sur les points qu'ils souhaitent négocier et/ou ceux sur lesquels ils souhaitent discuter avec le gouvernement dans le cadre d'une concertation. Selon nos informations, ladite lettre pourrait être envoyée à la fin du mois de février et les partenaires sociaux ont déjà été reçus par le gouvernement qui les a interrogés, par anticipation, sur les thèmes qu'ils souhaiteraient aborder en négociation et/ou en concertation. Par ailleurs, la députée a rappelé qu'outre les rapports Lecocq-Dupuis-Forest sur la santé au travail *(v. l'actualité n° 17636 du 24 août 2018)* et Frimat sur l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux *(v. l'actualité n° 17642 du 3 septembre 2018)*, un autre rapport doit nourrir cette réforme, le rapport Bérard-Seiller-Oustric sur le financement de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie, dont la publication est toujours attendue *(v. l'actualité n° 17683 du 30 octobre 2018)*.

Rémunération

Le gouvernement lance « une opération de sensibilisation » à l'épargne salariale dans les PME

Dans un communiqué du 12 février 2019, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, et la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, annoncent lancer « une vaste opération de sensibilisation » pour que les entreprises, en particulier les plus petites, mettent en place des dispositifs d'intéressement. Celle-ci prendra la forme d'une mise à disposition d'accords « clés en mains » sur *travail-emploi.gouv.fr*, et de l'envoi d'un mail aux 1,3 million d'entreprises concernées, pour les informer sur les modalités exactes de cette mesure. Par ailleurs, souligne le communiqué, deux ambassadeurs à l'intéressement et à la participation ont été nommés : Thibault Lanxade, P-DG du groupe Jouve, et François Perret, directeur général de Pacte PME. « Ils s'attacheront à promouvoir auprès des entreprises et des partenaires sociaux les dispositifs de partage de la valeur et à encourager l'échange de bonnes pratiques entre entreprises dans ce domaine », précise Bercy.

Économie et conjoncture

« Gilets jaunes » : la CPME déplore une catastrophe pour le petit commerce

La CPME a affirmé, le 12 février, que le mouvement des « gilets jaunes » avait provoqué une « catastrophe » pour les petits commerçants, évoquant 70 000 personnes en « activité partielle ». « Pour éviter les dégradations et pillages nombre d'entre eux préfèrent baisser le rideau, se privant ainsi de ce chiffre d'affaires dont ils ont tant besoin », a indiqué l'organisation patronale en soulignant que « le chiffre d'affaires perdu ne se rattrape pas ». « Les dispositifs de soutien mis en place par le gouvernement n'y changent malheureusement rien », a-t-elle ajouté. *Source AFP*

Égalité et diversité

Clôture du Tour de France de la charte de la diversité

Avec 16 étapes de septembre 2018 à février 2019 qui ont réuni plus de 1 500 participants pour davantage de diversité et d'inclusion dans l'univers professionnel, la 7e édition du Tour de France de

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, Alice Dubois, 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 T 80984. 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 8 pages dont 0,5 page de publicité. **Service clients : contact@wkf.fr — N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – 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**

la diversité s'est clôturée le 11 février, souligne le jour même un communiqué de presse du réseau LEPC. Au-delà des thèmes abordés sur les territoires lors de ce Tour de France, la Charte de la diversité a choisi d'accompagner ses signataires à mieux appréhender deux fragilités invisibles : le handicap psychique et les maladies invalidantes au travers du cancer. Les handicaps invisibles représentent plus de 80 % des handicaps et s'imposent de plus en plus dans le quotidien des entreprises. Connaître ces fragilités, envisager leurs conséquences dans l'univers professionnel et faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes sont les enjeux auxquels les entreprises doivent répondre pour être économiquement et socialement performantes.

Statuts particuliers

Les chauffeurs VTC sur le périphérique parisien le 12 février

À l'appel de FO, de la CFDT et de divers syndicats de VTC en régions, une centaine de chauffeurs VTC se sont rassemblés, le 12 février, à Paris, avant d'effectuer une opération escargot de plusieurs heures sur le périphérique intérieur pour appuyer leurs revendications. En parallèle, une délégation de la CFDT a participé dans la matinée à la deuxième réunion du Comité national des transports particuliers de personnes, qui rassemble chauffeurs de VTC et de taxis et plateformes de mise en relation. À cette occasion, la ministre des Transports, Élisabeth Borne, a présenté les conclusions d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD). Ce dernier préconise notamment de limiter le temps de conduite des chauffeurs VTC parisiens à 11 heures par jour et 60 heures par semaine pour améliorer leurs conditions de travail et réduire le risque d'accident, alors que le temps de conduite quotidien est déjà limité à 11 heures pour les artisans taxis parisiens. « On a eu des avancées lors de cette réunion », « on va vers une tarification minimum avec une réglementation du temps de travail », a estimé la CFDT. *Source AFP*

Maladie

Établissements de santé : des fédérations s'opposent à la reprise d'allégements de charges sociales

« Malgré ses engagements, le gouvernement envisage, pour 2019, un dispositif de reprise des allégements des charges sociales par une baisse des tarifs, soit une perte de 62,5 millions d'euros pour les établissements de santé privés non lucratifs », déclarent dans un communiqué du 12 février, la FEHAP, la Mutualité Française et Unicancer. Pour les trois fédérations, cette réduction budgétaire, « ciblée et totalement injuste », dégraderait « davantage encore la situation financière déjà critique des établissements de santé privés non lucratifs ». Elles « attendent désormais du gouvernement qu'il revienne sur cette mesure qui nuirait à la qualité de la prise en charge des patients et pourrait remettre en question la confiance qu'elles portent aux pouvoirs publics ».

Entreprises

FPF en redressement judiciaire

Le sous-traitant automobile Fonderie du Poitou Fonte, qui emploie 408 salariés, a été mis, le 12 février, en redressement judiciaire par le Tribunal de commerce de Poitiers. Il a fixé au 28 février la date limite de dépôt d'une offre de reprise. Selon le délégué syndical CGT de l'usine, le site de FPF est actuellement en chômage technique et il n'y a plus de matière première pour confectionner les pièces. *Source AFP*

Wolters Kluwer

LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

Liaisons Sociales quotidien

Votre veille juridique et sociale pour anticiper les changement et agir de façon optimale !

Liaisons Sociales quotidien prend une nouvelle dimension avec sa version en ligne sur le site inédit **liaisons-sociales.fr**

+ Suivez toute l'actualité juridique et sociale en temps réel sur le site www.liaisons-sociales-quotidien.fr :

- Des informations publiées à chaud en "Dernière minute"
- L'actualité et le dossier du jour accessibles dès 16h
- Le seul site à offrir un état des lieux au jour le jour sur l'évolution des réformes en cours
- Une base d'accords d'entreprise pour vous guider dans vos négociations

Composition de l'abonnement :

Version en ligne sur **liaisons-sociales.fr** : Le Quotidien en ligne (actualité et dossiers du jour) - Archives du Quotidien - L'accès à la documentation officielle Liaisons Sociales quotidien - Les accords d'entreprise - Le Code du travail - Le Code de la sécurité sociale

Version papier (version en ligne sur **liaisons-sociales.fr** ***incluse)*** : 245 numéros du quotidien - Hors-série (bilan social) - Le Quotidien en ligne (actualité et dossiers du jour) - Archives du Quotidien - L'accès à la documentation officielle Liaisons Sociales quotidien - Les accords d'entreprise - Le Code du travail - Le Code de la sécurité sociale

Wolters Kluwer SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 SIREN 480 081 306 RCS PARIS

BULLETIN D'ABONNEMENT - *Liaisons Sociales Quotidien*

À retourner à l'adresse suivante : Wolters Kluwer France - Service clients - CP 402 - 14, rue Fructidor 75814 Paris Cedex 17 - contact@wkf.fr - 0 825 08 08 00 Service 0,15 € / min + prix appel

☐ **Oui,** je souhaite m'abonner à **Liaisons Sociales quotidien** 002743 013

Version	Réf.	Tarif HT	Tarif TTC
❑ **En ligne** (1 accès)	LSQOL	686 €	823,20 €
❑ **En ligne + Papier** (1 accès)	LSQOL + LR102	968 €	1111,12 €

☐ Vous trouverez ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France, je recevrai une facture acquittée.

☐ Je réglerai à la réception de la facture.

Merci de compléter vos coordonnées : ❑ Mme ❑ M.

Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : ..... Service : .....

Raison sociale : .....

Adresse : .....

.....

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone : ....

E-mail : .....
(Obligatoire pour la mise en place de l'abonnement)

N° Siret : .....

Code NAF : ..... ❑ Siège ❑ Établissement

Nombre de salariés à mon adresse : ..... Date : _____/_____/_____

❑ En cochant cette case, je m'oppose à recevoir par courrier électronique des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France.

❑ En cochant cette case, j'accepte de recevoir par SMS des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France.

Wolters Kluwer France met en œuvre des traitements de données à caractère personnel ayant pour finalité le traitement de votre demande et des opérations commerciales. Les informations comportant un astérisque sont obligatoires pour ce traitement. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'un droit à la portabilité de vos données, d'un droit d'opposition au traitement ainsi que du droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Pour plus d'informations sur vos données et vos droits, merci de consulter notre politique de confidentialité sur notre site : www.wkf.fr/donnees-personnelles.

TVA de 2,1 % pour la version papier, 20% pour les versions en ligne. Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2018 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10 % pour l'Europe et les DOM-COM, et de 20 % pour les autres pays. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié deux (2) mois avant la date d'échéance et, pour les feuillets mobiles, ils n'auront pour objet que les éléments d'actualisation de l'ouvrage.

Signature et cachet :

La signature de ce bon de commande emporte adhésion des conditions générales de vente consultables sur www.wkf.fr

A_LSQ_A5_N_01-19 [PB-JD-FT]