

- > **Transfert d'entreprise** : le PV de carence aux élections transmissible au nouvel employeur
- > **Les conditions de recours** aux emplois francs bientôt élargies
- > **Le Défenseur des droits** alerte sur le « dangereux recul des services publics »
- > **L'emploi salarié** a progressé de 0,6% en 2018

le dossier juridique p. 1-4

- > **Cotisations sur base forfaitaire** - Valeurs applicables depuis le 1^{er} janvier 2019

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Transfert d'entreprise : le PV de carence aux élections transmissible au nouvel employeur

Si l'entreprise cédée a conservé son autonomie, le nouvel employeur peut continuer à se prévaloir du procès-verbal de carence d'IRP établi avant la cession et ce, pendant une période de quatre ans à compter de son établissement. Telle est la solution, inédite, adoptée par la Cour de cassation dans une décision du 6 mars 2019, rendue à l'égard d'un salarié licencié pour inaptitude professionnelle sans qu'ait pu être diligentée la procédure de consultation préalable des délégués du personnel sur les propositions de reclassement.

Lorsque l'employeur a initié le processus électoral, mais qu'aucune institution représentative n'a pu être mise en place du fait de l'absence de candidats, l'employeur doit établir un **procès-verbal de carence** (*C. trav., art. L. 2314-5 ancien; C. trav., art. L. 2314-9: CSE*). Une formalité **indispensable pour éviter** l'application des **sanctions** prévues en cas de **manquement à certaines obligations** spécifiques de **consultation**. Ainsi, en matière d'inaptitude, l'employeur qui n'a pu exécuter son obligation de recueillir l'avis des DP ou du CSE avant toute proposition de reclassement (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10*), doit être en mesure de four-

nir un procès-verbal de carence d'IRP, sans quoi le salarié est en droit de réclamer une indemnisation à ce titre (*v. C. trav., art. L. 1226-15* pour une inaptitude professionnelle).

C'est sur une telle hypothèse que la Cour de cassation a eu à statuer le 6 mars dernier. L'occasion pour elle d'apporter des précisions sur la **durée de validité du procès-verbal de carence**, notamment lorsque, du fait d'une **cession d'entreprise**, l'ensemble des contrats de travail ont été postérieurement transférés à un nouvel employeur.

PV de carence établi peu avant la cession du fonds

Le 20 mai 2013, une société a été cédée dans son intégralité à une autre entreprise ayant repris l'ensemble des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. En octobre 2014, un salarié transféré a été licencié pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

L'**obligation** légale de **recueillir l'avis des délégués du personnel** n'a **pas été satisfaite**. Et pour cause, la nouvelle entreprise qui atteignait pourtant le seuil de 11 salariés n'en était pas dotée. Pour justifier cette absence de consultation, celle-ci produisait un **procès-verbal de carence de délégués du personnel**, établi le 21 décembre 2012 par l'**ancien employeur**, soit avant la cession du fonds.

Ce PV de carence était-il toujours opposable près de deux ans après son établissement, qui plus est alors qu'un changement légal d'employeur était intervenu dans l'intervalle? Parfaitement, répond la Cour de cassation.

Opposabilité en cas de maintien de l'autonomie dans la nouvelle structure

La Haute juridiction ne pose pas d'attendu général, mais approuve le raisonnement des juges du fond ayant jugé que le **nouvel employeur pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence** établi par le précédent. Deux éléments ont joué en faveur de cette solution :

- « l'**entité transférée** en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail avait **conservé son autonomie** ». Le fonds avait en effet été cédé en totalité pour devenir une nouvelle société à part entière, relève l'arrêt. Il s'agit d'un élément essentiel. Du fait de ce maintien d'autonomie, si des délégués du personnel avaient été présents chez le cédant, leurs mandats auraient en effet été poursuivis après cette cession comme le prévoit la loi (*C. trav., art. L. 2314-28* : « En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique » ; *C. trav., art. L. 2314-35* pour le CSE). Inversement, la carence de DP dûment constatée avant la cession, l'est toujours dans la nouvelle entité. Le **procès-verbal de carence reste donc valable** chez le nouvel employeur, pour justifier notamment une absence de consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié inapte ;

- « le procès-verbal de carence en date du 21 décembre 2012 établi par la société [cédante] à l'issue du second tour de scrutin [était] valable jusqu'au 21 décembre 2016 en l'absence de demande d'organisation d'élections professionnelles

formée par un salarié ou une organisation syndicale». La Haute juridiction s'est donc assurée de ce que le **procès-verbal de carence** était **toujours en cours de validité** au moment de la **procédure de licenciement** d'octobre 2014. Elle confirme une jurisprudence antérieure laissant entendre que le procès-verbal est valable pendant la durée correspondant à la durée légale des mandats, soit **quatre ans** (v. Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169). Pendant ces quatre années, l'employeur

n'est pas tenu d'organiser de nouvelles élections, sauf si, précise l'arrêt, une demande en ce sens lui est présentée par un salarié ou un syndicat. En cas de demande d'organisation des élections, l'employeur doit en effet organiser le processus dans le délai d'un mois, à condition, s'il s'agit d'élections au CSE, que ce procès-verbal ait été établi il y a plus de six mois (C. trav., art. L. 2314-8). En l'espèce, le procès-verbal étant toujours valide en l'absence de demande

d'élections formée auprès du nouvel employeur, ce dernier a valablement justifié de l'absence de consultation des DP sur les propositions de reclassement. Le salarié a donc été définitivement débouté de sa demande d'indemnisation à ce titre. ■

Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.478 F-PB

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Les conditions de recours aux emplois francs bientôt élargies

Les conditions d'éligibilité aux emplois francs devraient être prochainement assouplies et le délai dont dispose l'entreprise pour déposer sa demande d'aide allongé. Tel est l'objet d'un projet de décret qui a été examiné par la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) le 11 mars 2019. Après un an d'expérimentation, l'heure est en effet au bilan – le dispositif tarde à « décoller » – et aux ajustements.

Le dispositif des emplois francs, instauré par la loi de finances pour 2018, vise à favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Les entreprises procédant à ces recrutements bénéficient en contrepartie d'une aide spécifique (v. *le dossier juridique - Empl. & chô. - n° 218/2018 du 3 décembre 2018*).

Or, le bilan de ce dispositif, expérimenté du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, fait apparaître que seuls 4300 contrats avaient été signés fin février 2019 sur un objectif de 40000 au total d'ici la fin de l'année. Au vu de ce retard au démarrage et afin d'accroître leur utilisation, le gouvernement entend assouplir les conditions de recours aux emplois francs, qui ont été fixées par le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018. Il a soumis à cet effet un projet de décret à la CNNCEFP, qui s'est réunie le 11 mars.

Élargissement de l'éligibilité au dispositif

Le projet de décret prévoit élargir le champ des personnes pouvant être recrutées dans le cadre d'un emploi franc. Les **adhérents** à un **contrat de**

sécurisation professionnelle (CSP) deviendraient ainsi éligibles au dispositif. Ils s'ajouteraient aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 (correspondant aux catégories statistiques A, B, C) déjà visés par le décret du 30 mars 2018. Selon le rapport au Premier ministre joint au projet de décret, cet additif est nécessaire car les titulaires de CSP sont eux aussi à la recherche d'un emploi et « sont confrontés aux mêmes phénomènes de discrimination » que les autres demandeurs d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Maintien de l'aide financière en cas de modifications du contrat

Pour favoriser la poursuite des relations contractuelles avec le bénéficiaire d'un emploi franc et « rendre l'aide plus attractive » pour les entreprises, deux adaptations du dispositif sont prévues :

– le **versement** de l'aide serait **poursuivi**, en cas de **renouvellement** du **CDD** pour une durée d'au moins six mois, dans la limite totale de deux ans ;

– l'**aide** pourrait aussi être **maintenue** en cas de **transformation** du **CDD** en **CDI**, dans la limite globale de trois ans. L'aide serait alors **revalorisée** à compter du passage en CDI.

Actuellement, il est uniquement prévu le versement de l'aide pour la conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois. Dans le premier cas, l'entreprise perçoit une aide de 5 000 € par an pendant trois ans au plus, dans le second de 2 500 € par an sur deux ans maximum, pour un salarié embauché à temps complet.

Facilitation du dépôt des dossiers de demandes

En vertu du décret du 30 mars 2018, les **demandes** d'aide doivent être **déposées** par l'employeur auprès de **Pôle emploi**

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir: le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, de l'adoption du projet de loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise), du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », sécurisation des plateformes contre le risque de requalification en relation salariée), etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur www.liaisons-sociales.fr ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu.

Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■

dans un délai de **deux mois** maximum suivant la date de signature du contrat. L'expérimentation du dispositif a démontré que **30 %** des **rejets** des demandes d'aides le sont du fait du dépassement du délai de deux mois, « les

employeurs [ayant] parfois du mal à réunir les pièces nécessaires », explique le rapport au Premier ministre. Le projet de décret prévoit en conséquence de **porter à trois mois le délai de dépôt** des dossiers afin de réduire les cas de rejets. ■

Projet de décret modifiant le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation des emplois francs

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

POLITIQUE SOCIALE

Le Défenseur des droits alerte sur le « dangereux recul des services publics »

« La réduction du périmètre des services publics, leur privatisation progressive, leur dématérialisation, la complexité des dispositifs, l'éloignement du contact humain ainsi que la restriction des moyens budgétaires qui leur sont alloués contribuent à créer un sentiment diffus et dangereux de rupture entre les usagers, notamment précaires, et les services publics », analyse le Défenseur des droits dans son rapport annuel d'activité 2018, qu'il a présenté le 12 mars 2019.

Le Défenseur des droits (DDD) a reçu 95 836 **réclamations** en 2018, un nombre **en hausse de 6,1 %** par rapport à 2017, selon son rapport annuel d'activité publié le 12 mars 2019. 55 785 d'entre elles concernaient les relations avec les services publics (+ 10,3 %), 5 631 la lutte contre les discriminations (+ 4,2 %, *v. l'encadré ci-contre*) et 84 l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte (+ 18,3 %).

Les réclamations soulevant une **difficulté** dans la **relation** des usagers avec les **services publics** « renvoient à des **problèmes** plus profonds, **d'ordre systémique**, et à des **difficultés d'accès** structurelles qui amplifient les fractures au sein de la société », souligne le Défenseur des droits. La protection sociale constitue le principal motif de 40,7 % des réclamations traitées dans ce domaine, contre 6,4 % pour le travail et le chômage et 5,8 % pour la justice et les libertés publiques, entre autres.

Un accès aux droits « entravé par la dématérialisation »...

Premier problème souligné par le rapport annuel d'activité : « l'accès aux droits est entravé par la dématérialisation ». En effet, cette dernière semble faire fi de la persistance des « **zones blanches et grises** » sur le territoire national (plus de 7,5 millions de per-

sonnes étant privées d'une couverture internet de qualité) et du **manque de formation** de la population (presque une personne sur deux trouvant difficilement une information administrative sur internet). Cette évolution contribue « à un **abandon** des **démarches** administratives de la part d'une partie de la population qui se trouve exclue de fait de l'accès à ses droits ».

Le Défenseur des droits préconise en conséquence de **consacrer** « les **gains** de la **dématérialisation** » à « l'**accompagnement**, par l'État, des publics éloignés du numérique ». En outre, il considère « nécessaire de **conserver** des **lieux d'accueil physiques** des usagers », ainsi que « des modes de communication multicanaux adaptés à la diversité des publics et des besoins, et permettant d'assurer le contact en cas de défaillances ».

... par « le silence des administrations »...

Deuxième obstacle à l'accomplissement des démarches par les usagers constaté : « l'**absence de réponse**, d'écoute et de prise en considération des arguments avancés, des délais de réponses trop importants ». Cela concernait **plus** de la **moitié** des **réclamations** traitées relatives aux relations avec les services publics. Or, « ces situations entraînent bien souvent l'**abandon** des **démarches** administratives, en particulier par les usagers les plus précaires », souligne le rapport annuel.

Le Défenseur des droits note que ces difficultés « sont particulièrement prégnantes en ce qui concerne les **organismes sociaux** ». Il participe d'ailleurs à l'expérimentation de la **médiation préalable obligatoire** (avant la saisine du juge administratif) dans six départements, pour certaines décisions relatives aux droits sociaux (revenu de solidarité active, allocation personnalisée au logement et prime exceptionnelle de fin d'année). Ce qui, selon lui,

28 % DES RÉCLAMATIONS POUR DISCRIMINATION CONCERNAIENT L'EMPLOI PRIVÉ EN 2018

Le Défenseur des droits (DDD) a été saisi 5 631 fois pour discrimination en 2018, un nombre en hausse de 4,2 % par rapport à 2017, selon son rapport annuel d'activité 2018 publié le 12 mars 2019.

L'emploi privé demeure le domaine le plus pourvoyeur de réclamations, concentrant 28,1 % de celles-ci. L'origine restait le premier motif conduisant un travailleur du privé à formuler une réclamation pour discrimination (21 % des réclamations), suivi du handicap (14 %), de l'état de santé (10 %), puis du sexe (9 %). Et, tous domaines confondus (emploi privé et public, service public, biens et services, éducation et logement), le handicap constituait encore le premier motif de réclamation (22,8 %, contre 21,8 % en 2017), devant l'origine (14,9 %, contre 17,6 % en 2017).

« offre à un public précaire, pour lequel l'accès au juge est souvent difficile, un véritable espace d'intervention rapide, en équité, permettant de renouer le dialogue et propice à l'accès aux droits ».

... et par les « compressions budgétaires »

Enfin, « confrontés aux compressions budgétaires et au déploiement de nouveaux dispositifs insuffisamment anticipés, les services publics, en particulier sociaux tels que les **caisses de retraites**, ont tenté de faire face à l'afflux des demandes en développant la **standardisation** du traitement des dossiers », constate également le Défenseur des droits.

Cependant, « les situations des personnes, et notamment des plus précaires sont souvent complexes et exigent du temps, des capacités d'adaptation et des contacts humains avec des interlocuteurs », ajoute-t-il.

Or, « l'écart entre des dispositifs annoncés comme porteurs de droits nouveaux ou d'amélioration pour les usagers, et la réalité, faite de complexité administrative, d'exceptions, de non mise en œuvre de dispositions prévues par les

textes, contribue à creuser une distance entre les usagers et les services publics ». ■

Rapport annuel d'activité 2018 du Défenseur des droits, publié le 12 mars 2019

EMPLOI ET CHÔMAGE

L'emploi salarié a progressé de 0,6 % en 2018

L'emploi salarié est en hausse de 0,2 % au quatrième trimestre 2018, soit 53 600 postes créés, selon les chiffres de l'Insee publiés le 12 mars 2019 en partenariat avec la Dares et l'Acoss. Sur un an, il a augmenté de 149 600 (+ 0,6 %). Plus précisément, il a progressé de 160 300 postes (+ 0,8 %) dans le secteur privé et diminué de 10 700 (- 0,2 %) dans la fonction publique.

Selon les derniers chiffres de l'Insee publiés le 12 mars, l'emploi salarié en France (départements d'outre-mer compris) a progressé de 0,2 % au quatrième trimestre 2018, après + 0,1 % le trimestre précédent. Cette évolution correspond à une création nette de 53 600 postes, après + 29 100 au trimestre précédent. Dans le détail, l'emploi salarié augmente de 50 700 dans le privé (après + 32 200) et de 2 800 dans la fonction publique (après - 3 000).

Croissance « solide » de l'emploi dans la construction

Sur un an, l'emploi salarié croît de 149 600 postes (+ 0,6 %) : 160 300 créés dans le privé et 10 700 détruits dans la fonction publique. L'industrie a gagné 9 500 postes (+ 0,3 %), la construction 25 600 (+ 1,9 %) et l'agriculture 5 600

(+ 1,9 %). Sur le trimestre, 53 600 postes ont été créés (+ 0,2 %). Par secteurs, l'emploi salarié progresse de 6 500 dans l'industrie (+ 0,2 % après 0,0 %). Dans la construction, la reprise de l'emploi se confirme avec 6 300 postes créés (+ 0,5 %), après + 5 700 (+ 0,4 %) au troisième trimestre 2018. L'étude révèle également que l'emploi agricole décélère, à + 0,2 % sur le trimestre (+ 700), après + 0,6 % (+ 1 700) au trimestre précédent.

Nouveau recul de l'emploi intérimaire

Dans les seuls secteurs marchands, l'emploi salarié a progressé de 0,3 % au quatrième trimestre 2018, après + 0,2 % le trimestre précédent, ce qui représente 32 700 postes créés (contre + 22 400 au troisième trimestre). Sur un an, 114 500 emplois ont été créés, soit + 0,9 %.

L'emploi intérimaire, comptabilisé dans les services marchands se replie fortement au quatrième trimestre (- 1,5 %, soit - 12 200 postes), après - 0,9 % au trimestre précédent (- 6 900 postes). Sur un an, il baisse nettement avec 27 100 emplois détruits, soit - 3,3 %. Hors intérim, l'emploi salarié dans les services marchands progresse de nouveau « solidement » : + 44 900 au quatrième trimestre 2018 (soit + 0,4 %, après + 0,3 %). Sur un an, il augmente de 141 600 (+ 1,2 %). Enfin, observe l'Insee, l'emploi dans les

services principalement non marchands est en hausse de 7 300 postes, après - 1 700 le trimestre précédent. Ce « léger rebond » provient, d'une part, de la fonction publique (+ 2 400 après - 3 300), d'autre part, de l'emploi privé qui accélère légèrement (+ 4 900, après + 1 600). Sur un an, l'emploi dans les services principalement non marchands diminue de 5 700, dont - 11 800 dans le public.

Statistiques spécifiques de l'Acoss

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), qui chapeaute les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (Urssaf), publie également des données relatives à l'emploi salarié sur son propre champ statistique, qui diffère sensiblement de celui de l'Insee et de la Dares. L'Acoss, sur le champ des Urssaf, annonce une hausse de 0,3 % (+ 52 700 postes) des effectifs salariés du secteur privé au quatrième trimestre 2018 et de 0,9 % sur un an (+ 165 600 postes). Hors intérimaires, les effectifs salariés sont en hausse de 0,4 % sur le trimestre et de 1,1 % sur un an (+ 192 700 postes). ■

INSEE, Informations rapides n° 2019-61, 12 mars 2019

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

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ AU COURS DU QUATRIÈME TRIMESTRE 2018

Secteurs d'activité Données CVS en milliers en fin de trimestre	2017		2018			Variation en % au 30 décembre 2018 sur :	
	31 déc.	31 mars	30 juin	30 sept.	31 déc.	3 mois	12 mois
Agriculture	303,6	306,6	306,8	308,5	309,3	+ 0,2	+ 1,9
Industrie	3 140,7	3 142,2	3 142,8	3 143,7	3 150,2	+ 0,2	+ 0,3
Construction	1 354,5	1 363,1	1 368,1	1 373,8	1 380,2	+ 0,5	+ 1,9
Services marchands	12 251,3	12 289,3	12 310,7	12 333,1	12 365,8	+ 0,3	+ 0,9
Services non marchands	8 045,4	8 050,4	8 034,1	8 032,4	8 039,8	+ 0,1	- 0,1
Ensemble	25 095,7	25 151,6	25 162,6	25 191,7	25 245,2	+ 0,2	+ 0,6
Privé	19 301,9	19 355,7	19 379,3	19 411,5	19 462,2	+ 0,3	+ 0,8
Fonction publique	5 793,7	5 795,9	5 783,2	5 780,2	5 783,0	0,0	- 0,2

Champ : France (hors Mayotte).

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles).

► Législation et réglementation

La loi améliorant le droit au congé de présence parentale et son indemnisation est publiée. Définitivement adoptée par le Parlement le 21 février (*v. l'actualité n° 17769 du 6 mars 2019*), la proposition de loi visant notamment à renforcer le soutien aux aidants familiaux est parue au *Journal officiel* du 10 mars. Le droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) reste ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant. Lorsque le médecin le prévoit, précise désormais l'article L. 544-2 du Code de la sécurité sociale, cette durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an. Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance. La loi prévoit également que la durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité, et non plus seulement pour moitié, dans la détermination des droits liés à l'ancienneté (*L. n° 2019-180 du 8 mars 2019, JO 10 mars, NOR: SSAX1832793L*).

La proposition de loi « anticasseurs » est définitivement adoptée par le Parlement. Le 12 mars au soir, les sénateurs ont définitivement adopté, en deuxième lecture, la proposition de loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations, par 210 voix pour et 115 contre. Un vote conforme sur l'ensemble du texte transmis par l'Assemblée nationale (*v. l'actualité n° 17751 du 8 février 2019*)... ce qu'avait anticipé le chef de l'État en annonçant, avant même l'adoption définitive du texte, son intention de saisir le Conseil constitutionnel. Le 11 mars, à l'occasion du Conseil des ministres, Emmanuel Macron a en effet informé le gouvernement qu'il souhaitait connaître l'avis des Sages sur la proposition de loi dite « anticasseurs », et en particulier sur trois articles de ce texte, selon le porte-parole du gouvernement, Benjamin Griveaux : l'article 2 sur la possibilité de procéder à des fouilles, l'article 3 sur les restrictions à manifester, et l'article 6 sur la création d'un nouveau délit de dissimulation du visage. Une manière de « devancer les critiques et d'éviter une saisine parlementaire » a réagi le constitutionnaliste Olivier Duhamel dans *Le Monde* (12/03) (*Loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations, définitivement adoptée par le Parlement le 12 mars 2019*).

PAS : les erreurs peuvent être régularisées ou compensées. Les erreurs commises dans l'assiette ou le taux du prélèvement à la source (PAS) ayant abouti à un excédent ou une insuffisance de prélèvement peuvent faire l'objet d'une « régularisation » dans des conditions précisées par la Direction générale des finances publiques, le 27 février 2019. La régularisation effectuée par le collecteur (l'employeur, par exemple) doit intervenir sur une déclaration (DSN pour les salariés) souscrite au titre d'un mois de la même année civile que celle au titre de laquelle une erreur a été commise. Par mesure de tolérance, l'administration fiscale admet que la régularisation au titre d'une année N puisse intervenir sur la déclaration de janvier N + 1 au plus tard, qui sera transmise en février de cette même année. En revanche, lorsque le collecteur a trop versé de revenus, il doit procéder à une « régularisation par compensation » en diminuant le prochain revenu versé au bénéficiaire du montant de l'indu. Toutefois lorsque le montant du trop versé ne peut être régularisé (cas du départ du salarié de l'entreprise), le montant de l'indu est récupéré auprès du contribuable pour son montant net imposable avant imputation de la retenue à la source et renseigné dans le bloc « régularisation » de la DSN. L'employeur récupère alors directement auprès de l'administration fiscale le montant du PAS (*BOI-IR-PAS-30-20190227 et 30-10-50-20190227 du 27 février 2019*).

La liste des entreprises adaptées retenues pour l'expérimentation du CDD « tremplin » s'allonge encore. Un arrêté du 22 février 2019 complète la liste des entreprises adaptées (EA) retenues pour mener l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) « tremplin », dont les modalités ont été définies en novembre dernier par décret (*v. l'actualité n° 17695 du 19 novembre 2018*). 71 entreprises adaptées sont désormais désignées contre 64 auparavant pour expérimenter ce dispositif, qui vise à accompagner les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail (*Arr. du 22 février 2019, JO 9 mars, NOR: MTRD1905688A*).

► Conventions et accords

Salaires étendus dans les entreprises du paysage. Un arrêté publié au *Journal officiel* du 1^{er} mars 2019 rend obligatoire un avenant sur les salaires du 5 octobre 2018 à la CCN du 10 octobre 2008. De nouvelles grilles salariales seront applicables au 1^{er} avril 2019. La grille spécifique aux ouvriers et aux employés débute à 1 542,48 €, 1 547,03 € et 1 562,20 € par mois aux trois premières positions. Au-delà, elle varie entre 1 594,05 € et 1 710,84 €. La grille des TAM débute à 1 935 €. Celle des cadres à 32 000 € par an. L'avenant a été ratifié par l'Unep et la Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics et paysagers et par les fédérations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO.

Statut collectif étendu chez les économistes de la construction. Un arrêté publié au *Journal officiel* du 9 mars 2019 rend obligatoire pour tous les employeurs, les dispositions de la CCN des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015. Cette convention remplace donc la CCN étendue du 16 avril 1993. Elle a été conclue par l'Untec, côté patronal, et par les fédérations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, FO et Unsa (*JO du 9 mars 2019, BO-CC n° 2016-17*).

Salaires et prévoyance chez les géomètres experts. La procédure d'extension d'un accord de salaires du 12 décembre 2018, conclu par deux organisations patronales, la CFDT et la CFTC, a été lancée par un avis au *Journal officiel* du 12 mars 2019. Ce texte prévoit d'entrer en application au jour de parution de son arrêté d'extension. Le salaire minimal du coefficient 200 de la classification, revalorisé de 1 %, sera porté à 1 574,50 €. Les salaires des autres niveaux (niveaux 2 et supérieurs) de la grille de classification seront augmentés de 2 %. Ils varieront entre 1 609,97 € (coefficient 236) et 4 313,34 € (coefficient 900). Par ailleurs, un avis publié au *Journal officiel* du 9 mars a lancé la procédure d'extension d'un avenant, conclu par le troisième syndicat patronal, la CFDT et la CFTC, le 26 octobre 2018, relatif aux cotisations de prévoyance et à la revalorisation périodique des prestations de prévoyance.

Patronat

■ Grand débat: le Cese préconise l'instauration d'un « pacte démocratique »

Dans un avis destiné à dégager des réponses dans le cadre du grand débat national, le comité économique, social et environnemental (Cese) a préconisé le 12 mars l'instauration d'un « pacte démocratique », estimant que c'est « le processus d'élaboration des décisions qui est déterminant pour rétablir la confiance, autant que les décisions elles-mêmes ». Il faudrait ainsi rechercher un « meilleur équilibre entre la démocratie représentative [...], la représentation des corps intermédiaires et l'avis de citoyens choisis au hasard ». Le Cese propose d'ailleurs un débat institutionnel spécifique sur ce point après la fin du grand débat. Sont également préconisés « un plan pluriannuel de soutien à l'industrie pour enrayer la désindustrialisation, son impact sur les territoires et ses effets sociaux » et « de mieux partager les richesses, en améliorant le pouvoir d'achat et la transparence des rémunérations des dirigeants ». Cet avis fait suite à une consultation menée en ligne fin décembre, qui a mobilisé plus de 31 000 participants. 26 personnes ont ensuite été invitées à participer à son élaboration. Rapporté par Dominique Gillier (CFDT) et Michel Badré (ancien président de l'Autorité environnementale), il doit être adopté en séance plénière en présence du Premier ministre, Édouard Philippe. *Source AFP*

■ Grand débat: la CPME recueille les propositions des chefs d'entreprise et les « teste » auprès des Français

« Dans le cadre du Grand débat national, la CPME a réuni des milliers de chefs d'entreprise, à travers toute la France », annonce un communiqué de l'organisation patronale diffusé le 12 mars. Plusieurs propositions en sont ressorties, « testées » ensuite auprès de la population française, dans le cadre d'un sondage Elabe pour la CPME. Ainsi, « 93 % des Français veulent qu'on redéfinisse les responsabilités et missions des collectivités territoriales pour éviter les services doublons (dont 48 % très favorables) », et 85 % « réclament que les mêmes règles s'appliquent entre le secteur public et le secteur privé concernant la législation en vigueur sur le droit du travail ou les normes applicables aux entreprises (dont 48 % très favorables) ». Par ailleurs, 85 % souhaiteraient « la mise en place d'un plafond d'imposition, également appelé « bouclier fiscal », pour

limiter la fiscalité nationale, locale et écologique des artisans, commerçants, TPE et PME », et autant demanderaient « la suppression de la taxation des PME et TPE sur les bénéficiaires réinvestis dans l'entreprise ». Enfin, 89 % souhaiteraient « que l'on réduise des dépenses publiques en France (56 % du PIB) au niveau de la moyenne européenne (46 % du PIB) ». Et l'organisation patronale de conclure : « Le constat est sans appel : les Français approuvent à une large majorité les mesures proposées par la CPME ».

Statuts particuliers

■ UE: accord sur la proposition de directive sur les lanceurs d'alerte

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne sont parvenus à un accord provisoire, le 12 mars 2019, sur la proposition de directive sur la protection des personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union européenne (*v. l'actualité n° 17574 du 23 mai 2018*). Ce texte vise à fixer des normes minimales de protection des lanceurs d'alerte communes à tous les États membres (obligation d'établir des canaux de signalements internes et externes, protection dans le cadre professionnel), mais seulement dans certains domaines du droit de l'UE, « notamment la lutte contre le blanchiment de capitaux et la fiscalité des entreprises, la protection des données, la protection des intérêts financiers de l'Union, la sécurité des denrées alimentaires et des produits, la protection de l'environnement et la sûreté nucléaire », selon un communiqué de la Commission. L'accord doit désormais être adopté officiellement par le Parlement et par le Conseil, ce qui ouvrira la voie à la publication de la directive.

Retraite

■ Grand débat: Agnès Buzyn « attentive » à la proposition de LREM sur les petites retraites

La ministre des Solidarités, Agnès Buzyn, s'est dite « attentive » le 12 mars à la proposition de la République en marche de réindexer les pensions des retraités modestes sur l'inflation (*v. l'actualité n° 17773 du 12 mars 2019*). « Les pensions ont augmenté mais elles n'ont pas augmenté au même rythme pour tous », le gouvernement ayant « voulu soutenir les retraités les plus pauvres en augmentant en particulier le minimum vieillesse », a-t-elle souligné à l'Assemblée nationale. « Mais, nous le savons, tous

n'ont pas pu bénéficier de la mesure et je pense notamment aux retraités qui touchent des pensions légèrement supérieures au minimum vieillesse ». « Pour ceux-là, nous sommes attentifs à la proposition » du délégué général de La République en marche Stanislas Guerini qui a suggéré « une indexation plus proche de l'inflation ». « Cette proposition sera évidemment instruite dans le cadre des sorties du grand débat national ». *Source AFP*

Dépendance

■ Agnès Buzyn annonce la remise d'un rapport sur la dépendance le 28 mars, en vue d'une loi

Le rapport issu de la concertation sur la prise en charge des personnes âgées dépendantes, réalisé par Dominique Libault, président du Haut conseil du financement de la protection sociale, sera remis au gouvernement le 28 mars, a annoncé la ministre des Solidarités Agnès Buzyn, le 12 mars, devant les Assises nationales des Ehpad à Paris. Ce jour-là « seront présentés dans le détail » les enseignements de cette consultation, notamment sur les freins au maintien à domicile, la lourdeur des restes à charge pour les familles, ou la dégradation des conditions de travail des professionnels, a expliqué la ministre, qui s'est prononcée pour des « mesures fortes » qui « feront une différence dès l'année 2019 ». « Dans quelques semaines, après la remise du rapport Libault, le gouvernement passera à l'action, pour apporter des solutions immédiates et des solutions de long terme ». Elle n'a pas dévoilé les orientations du futur projet de loi mais insisté sur plusieurs points émanant de la concertation « d'ampleur inédite » lancée le 1^{er} octobre et organisée autour d'« ateliers régionaux », de rencontres thématiques, de dix groupes de travail et de 415 000 contributions recueillies sur Internet. *Source AFP*

Syndicats

■ Pour Yves Veyrier (FO), la journée d'action et de grève du 19 mars est « bien partie »

Yves Veyrier, le secrétaire général de Force ouvrière, a jugé le 11 mars devant la presse que la journée d'action et de grèves du 19 mars à laquelle appelle sa confédération avec la CGT et Solidaires, notamment, est « bien partie ». « Le 19 mars, nous voulons exprimer de manière claire et forte sur le terrain nos analyses, nos revendications », a-t-il ajouté, en particulier sur la question des salaires,

du service public, la question fiscale, la transition écologique et les retraites. « Nous sommes déterminés à nous mobiliser car nous ne voulons pas être spectateur, ni caution de décisions qui pourraient être prises en matière sociale à l'issue du grand débat ». « Je suis en contact régulièrement avec les quatre confédérations », a-t-il poursuivi. « Avec la CGT, nous nous sommes accordés sur la date du 19 mars. Évidemment, si les autres s'étaient associées, cela aurait donné plus de force », a-t-il regretté à propos de la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Il a en outre jugé nécessaire de « réhabiliter la question de la grève ». C'est « le seul moyen pour les syndicats quand ils n'ont pas été entendus. » *Source AFP*

■ La CFDT annonce la victoire du syndicat turc Petrol-Is et des salariés de Flormar face à Yves Rocher

« Après 297 jours de mobilisation contre le licenciement abusif de 132 salariés syndiqués de la filiale d'Yves Rocher: Flormar, le syndicat [turc, Petrol-Is, NDLR] et les salariés ont gagné leur combat », a annoncé un communiqué de la FCE-CFDT, diffusé le 12 mars. « Il a fallu des mois de luttes, de manifestations diverses en Turquie, en France et en Europe pour qu'ils puissent obtenir la signature d'un accord le vendredi 8 mars, journée internationale symbolique dans ce cas précis puisque la majorité des licenciés sont des femmes ». Ils ont ainsi « obtenu le paiement des indemnités de licenciement par Flormar qui est revenu sur sa décision de licencier ces personnes pour faute grave, ce qui les privait de toutes indemnités ». Et la FCE-CFDT de préciser qu'elle a été dès le début « en lien » avec Petrol-Is et la fédération internationale IndustriALL Global Union, soutenant et organisant des manifestations en France avec l'ONG Action Aid. « La FCE-CFDT continuera à soutenir le syndicat afin qu'il puisse s'implanter dans cette filiale d'Yves Rocher et aidera Petrol-Is pour obtenir des négociations pour la mise en place d'une convention collective », précise-t-elle encore dans son communiqué.

Formation

■ Réforme de la formation: les 6 000 salariés des Opcas/Opcos inquiets

Dans une lettre ouverte à la ministre du Travail, datée du 12 mars, l'intersyndicale des Opcas/Opcos affirme que « les 6 000 salariés des Opcas/Opcos ont de légitimes interrogations et inquiétudes », « sans réponse satisfaisante » à ce jour, « face au regroupement annoncé des organismes » et à la « transformation importante de leurs missions ». Et ce, « alors même que les agréments seront délivrés au plus tard le 1^{er} avril ». L'intersyndicale souhaite ainsi « interpeller l'État sur ses responsabilités ». Elle estime

en outre « à 30 % au minimum, le nombre de postes directement menacés, soit 1 800 salariés ». Elle demande ainsi l'obtention de garanties : « que l'État intervienne auprès des Opcos afin que les salariés puissent être maintenus dans leur emploi », qu'il « s'engage à intervenir financièrement, afin que les salariés qui ne pourraient pas, ou ne voudraient pas, être repris, puissent tous bénéficier de dispositions de reconversion identiques, quel que soit l'Opcos dont ils sont issus », et enfin « que les salariés qui conserveront leur emploi, bénéficient des formations et des mesures d'adaptation nécessaires à l'exercice des nouvelles missions ».

Santé au travail

■ Renault Trucks face à plus de 1 200 plaignants exposés à l'amiante

Le 12 mars, plus de 1 200 retraités ou salariés en fin de carrière de Renault Trucks à Vénissieux (Rhône) ont voulu faire valoir un « préjudice d'anxiété » devant le Conseil de prud'hommes de Lyon. Ainsi, le conseil de prud'hommes examinait ce jour-là 1 208 dossiers. Environ 200 autres feront l'objet d'une autre audience dans quelques mois. « La jurisprudence est extrêmement claire: à partir du moment où les salariés prouvent qu'ils ont travaillé sur un site classé amiante, ils ont le droit de bénéficier du préjudice d'anxiété », a estimé l'avocat des plaignants, M^e Cédric de Romanet. Le site a été reconnu site amiante en 2016, permettant ainsi aux salariés en poste jusqu'en 1996 d'avoir droit au dispositif de retraite anticipée des travailleurs de l'amiante. Cette inscription concerne la période allant de 1964 à 1996. L'avocate de Renault Trucks et des quatre autres sociétés mises en cause, M^e Élodie Bossuot-Quin, a plaidé que seuls deux secteurs de ce « site industriel très étendu » étaient concernés, contestant « l'exposition au risque dans les autres ». « On est en train de parler d'une période durant laquelle l'utilisation de l'amiante n'était pas interdite », a-t-elle aussi avancé, concluant que « l'employeur ne pouvait pas avoir connaissance du risque ». Au vu du nombre de plaignants, l'audience a été délocalisée dans une salle polyvalente à Rillieux-la-Pape, dans la banlieue lyonnaise. Le jugement a été mis en délibéré au 29 octobre, pour laisser aux juges le temps d'étudier tous les dossiers. *Source AFP*

Rémunération

■ Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie des pierres et des perles: un accord signé sur les salaires minimums

« Le 5 février et le 12 mars 2019 se sont tenues les négociations sur les salaires

minima de la branche BJOP pour l'année 2019 », déclare un communiqué de la fédération FO de la métallurgie, daté du 12 mars. L'organisation syndicale explique ensuite avoir revendiqué « une augmentation de 3 % sur l'ensemble de la grille » et que le 12 mars, « après en avoir débattu, et suite à une suspension de séance, la délégation patronale est revenue avec une proposition de 1,9 %, applicable au 1^{er} mai 2019 ». « FO Métaux sera signataire, et se félicite de cet accord qui va améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche », se réjouit la fédération.

■ Revalorisation des salaires dans le machinisme agricole (branche SDLM)

Après la fédération FO (*v. l'actualité n° 17757 du 18 février 2019*), la FGMM-CFDT annonce qu'elle est signataire de l'accord salarial de la branche SDLM, celle du machinisme agricole, négocié le 15 février. Son communiqué du 13 mars commente la proposition patronale d'une revalorisation de 1,9 %. « Sachant que le Smic a bénéficié d'une valorisation de 1,6 % au 1^{er} janvier 2019, cette proposition supérieure de 0,3 %, donne un coup de pouce supplémentaire aux salariés de la branche. Le premier coefficient de la grille conventionnelle est ainsi revalorisé de 1 501,67 € à 1 530,20 €, soit 28,53 € supplémentaires. L'objectif de la FGMM-CFDT dans les négociations de branche est d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés et plus particulièrement de celui des milliers de salariés privés de représentation syndicale. La FGMM-CFDT a signé cet accord, entré en application le 1^{er} mars 2019 ».

Secteurs

■ La CFDT annonce l'ouverture d'une négociation relative aux « seniors » à Pôle emploi

Une communication de la CFDT Pôle emploi du 11 mars 2019 indique que le 27 février s'est tenue une première séance de négociation en vue d'un accord relatif aux seniors. La CFDT « a fait part de ses attentes fortes sur cette négociation, prévue dans le cadre de l'accord QVT » et regrette que la prochaine séance ne soit programmée que le 11 juillet: « les agents de Pôle emploi vont donc devoir attendre pour connaître une possible amélioration de leurs conditions de travail ». La CFDT revendique un accord prévoyant le recrutement de personnel senior et organisant l'évolution de carrière, avec la transmission et l'utilisation de l'expertise et des savoirs. Selon le syndicat, Pôle emploi doit organiser le télétravail et le travail en proximité senior. Il est aussi nécessaire que l'aménagement du temps de travail et du poste permette le maintien

dans l'emploi, et comporte un compte épargne-temps senior.

Entreprises

■ Fonderies du Poitou : les salariés des deux sous-traitants de Renault bloquent les expéditions

Les salariés des Fonderies du Poitou Fonte (FPF) et de l'usine mitoyenne Saint-Jean Industries Alu d'Ingrandes-sur-Vienne (Vienne), deux sous-traitants automobiles de Renault en redressement judiciaire (*v. l'actualité n° 17755 du 14 février 2019*), ont décidé de bloquer l'expédition des pièces pour faire pression sur le constructeur, a-t-on appris le 12 mars. Ces deux usines font l'objet de trois offres de reprise groupée sur lesquelles les tribunaux de commerce de Poitiers et de Lyon doivent se prononcer la semaine prochaine (*v. l'actualité n° 17767 du 4 mars 2019*). Mais les syndicats dénoncent un manque d'implication de leur client principal, Renault, qui « ne semble pas vouloir soutenir la fonderie alu pendant la période de redressement judiciaire ». Ainsi « les salariés ont décidé de bloquer le magasin d'expédition des culasses jusqu'à nouvel ordre », annoncent les élus CGT et CFE-CGC de St Jean Industries dans un communiqué. « Renault est plus que client. Il est gestionnaire de fait », a affirmé Jean-Philippe Juin, élu CGT. Les syndicats veulent notamment que Renault participe au financement de la procédure en cours, mais aussi à celui des mesures d'accompagnement pour les salariés qui perdraient leurs emplois. Ils veulent enfin que le constructeur s'engage sur « l'attribution de 800 000 culasses pour les quatre prochaines années ». De son côté, le même jour, la secrétaire d'État à l'Économie Agnès Pannier-Runacher s'est dite « confiante sur le fait qu'on trouve une solution » pour les deux fonderies, expliquant être « aujourd'hui dans une discussion » avec les repreneurs. *Source AFP*

■ Dentelle de Calais : 80 salariés au maximum touchés par un plan social chez Noyon

Le fabricant de dentelles Noyon à Calais, en redressement judiciaire (*v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019*), a annoncé un plan social qui touchera 80 employés au maximum sur les 168 de la société, a-t-on appris le 8 mars 2019 auprès du président de l'entreprise, Henri-Philippe Durlet. « Le plan a été homologué par la direction du

travail le 1^{er} mars et approuvé par le juge-commissaire dans le cadre de la procédure de redressement judiciaire le 4 mars », a affirmé ce dernier. Il prévoit « 65 licenciements, une création de poste et 15 modifications de contrats de travail », mais si les personnes n'acceptent pas ces modifications, elles pourront être licenciées. Les modifications de contrats de travail concernent « des changements de périmètres d'activité et de modes de rémunération », a en outre précisé Henri-Philippe Durlet. *Source AFP*

■ Benco/Banania : plan social validé pour la dernière usine française

Le plan social de l'usine Nutrimaine de Faverolles (Somme), dernière productrice des poudres chocolatées Banania et Benco en France, a été validé le 5 mars, a annoncé la préfecture de la Somme le 12, ouvrant la voie à la fermeture de ce site de 40 salariés. « L'entreprise s'engage dans une démarche de collaboration active [...] pour contribuer à la réindustrialisation et à la relance de l'emploi sur ce secteur fragilisé », a indiqué la préfecture dans un communiqué. Ce plan prévoit « des mesures fortes d'accompagnement [...], avec une attention particulière envers les populations plus fragiles, notamment les seniors », assure aussi de son côté dans un communiqué distinct la direction de Nutrimaine, groupe contrôlé par l'allemand Krüger. Une porte-parole a indiqué que la fermeture du site est prévue vers « la fin du mois de mai ». « Le plan de revitalisation permettra peut-être de reclasser certains salariés dans des entreprises des environs. Mais il répond à une seule logique de rentabilité industrielle et financière. Krüger a réalisé 40 millions de résultat net en 2018. L'humain, on s'en fiche... », a déploré Franck Bizet, délégué CGT et membre du comité social et économique. « La sous-traitance de la production a déjà commencé à l'usine allemande de Krüger à Bergisch Gladbach », relève-t-il encore (*v. l'actualité n° 17763 du 26 février 2019*). « C'est la fin d'une histoire, le deuil sera difficile à faire ». *Source AFP*

■ Fermeture de sucreries : les salariés déçus après leur réunion avec l'allemand Südzucker

Le groupe allemand Südzucker n'a pas l'intention de renoncer à la fermeture de deux sucreries en France, malgré l'indignation du gouvernement français qui recevra la direction le 13 mars, ont

indiqué le 12 mars syndicats et élus reçus en délégation au siège du groupe allemand. « Les Allemands sont droits dans leurs bottes, ils nous félicitent pour notre implication mais maintiennent leur refus de vendre à des repreneurs », a déclaré Loïc Touzé, délégué Force ouvrière de l'usine de Cagny. Environ 250 manifestants, dont 170 planteurs français, se sont rendus par bus le 12 mars au matin à Mannheim, à l'ouest de l'Allemagne, au siège de Südzucker, où ils ont été accueillis avec « un café et une soupe de bienvenue ». « C'est la politique de la terre brûlée, ils nous ont achetés il y a 15 ans, ils ont tout pompé et maintenant, ils veulent fermer et nous empêcher de continuer à travailler ou à produire », fustige le syndicaliste. « Nous sommes là aujourd'hui pour poser les préalables pour entrer en négociation », a déclaré le président des betteraviers français (CGB), Franck Sander, qui a évoqué une réunion prévue le 22 mars à Strasbourg dans un communiqué de l'association. L'industriel Saint-Louis Sucre, filiale depuis 2001 de Südzucker, a annoncé le 14 février la fermeture de deux de ses quatre sucreries en France en 2020 (*v. l'actualité n° 17758 du 19 février 2019*).

■ Volkswagen : jusqu'à 7 000 emplois supprimés pour financer la transition vers l'électrique

La marque phare du groupe allemand Volkswagen, VW, a annoncé le 12 mars entre 5 000 et 7 000 suppressions d'emplois d'ici 2023 dans le cadre d'une cure d'austérité visant à financer sa transition onéreuse vers la voiture électrique et autonome, « en raison de l'automatisation de tâches de routine ». Dans son communiqué, l'entreprise précise que la réduction se fera par le non-remplacement de départs à la retraite. Ces réductions de postes s'ajoutent à un programme de restructuration déjà en cours, lequel prévoit, d'ici 2020, un solde de 21 000 suppressions de postes dans le monde et plus de 3 milliards d'euros d'économies. La marque vise également la création de quelque 2 000 postes dans le développement de logiciels et l'électronique, et affirme que la garantie de l'emploi jusqu'à 2025 obtenue dans le cadre d'un accord avec les syndicats reste en vigueur. « Il n'y aura pas de licenciements », a réitéré le 11 mars le patron du groupe Volkswagen, Herbert Diess, lors de la présentation des résultats annuels. *Source AFP*