LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 21 mars 2019 p. 1-8
> ***Contrôle par échantillonnage :*** le délai d'opposition de 15 jours s'impose à l'Urssaf
> ***L'Insee table sur une baisse du chômage*** en France d'ici la mi-2019
> ***Âge de départ à la retraite :*** le COR évalue la tendance à la hausse des prochaines années
> ***Extensions d'accords et d'avenants*** dans les branches industrielles et commerciales
le dossier juridique p. 1-6
> ***Prestations vieillesse contributives*** du régime général

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SÉCURITÉ SOCIALE

Contrôle par échantillonnage : le délai d'opposition de 15 jours s'impose à l'Urssaf

D'après un arrêt rendu le 14 mars 2019 par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, l'inspecteur du recouvrement ne peut engager la vérification par échantillonnage et extrapolation avant l'expiration du délai de 15 jours imparti à l'employeur pour s'y opposer. À cet égard, le fait de solliciter de l'employeur les éléments et pièces nécessaires à la constitution d'une base de sondage vaut engagement de la procédure de vérification, précise la Haute juridiction.

Parmi les méthodes utilisées par l'Urssaf pour chiffrer un redressement, celle de l'**échantillonnage et** de l'**extrapolation** fait l'objet d'un encadrement spécifique. Ce qui peut se comprendre dans la mesure où ce type de contrôle permet de déterminer le montant des redressements à partir de l'examen d'une partie seulement de la population de salariés, le résultat étant ensuite extrapolé à l'ensemble des personnels contrôlés. Ainsi, lorsque le **recours** à cette méthode lui est **proposé**, l'**employeur** dispose d'un délai de **15 jours pour s'y opposer**. S'il l'accepte, il est ensuite associé à chacune des quatre phases de vérification : constitution de la base de sondage, tirage aléatoire d'un échantillon, examen de l'échantillon, extrapolation *(CSS, art. R. 243-59-2 ; v. le dossier pratique -Sécu., cotis.- n° 156/2017 du 1er septembre 2017).*
Pour la Haute juridiction, le respect de ce délai d'opposition de 15 jours est primordial. En atteste cet arrêt rendu le 14 mars dernier et mis en ligne sur le site de la Cour de cassation (PBI). Ainsi, le fait pour l'**Urssaf** de démarrer les **opérations de vérification avant** la **fin** de ce **délai**, rend la **procédure irrégulière** et permet à l'employeur de demander l'annulation du redressement.

Demande d'éléments nécessaires à la constitution de la base de sondage

Au terme de l'article R. 243-59-2, alinéa 1er du Code de la sécurité sociale :
– les agents chargés du contrôle peuvent proposer à la personne contrôlée d'utiliser les méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation ;
– **au moins 15 jours avant** le début de cette **vérification**, l'**agent** chargé du contrôle **indique** à la personne contrôlée l'adresse électronique à laquelle sont **consultables** le **document** lui indiquant les différentes phases de la mise en œuvre de ces méthodes, les formules statistiques utilisées pour leur application et l'arrêté du 11 avril 2007 définissant les techniques de vérification par échantillonnage ;
– la **personne contrôlée** bénéficie de ce **délai** pour **informer** par écrit l'agent chargé du contrôle de son **opposition** à l'utilisation de ces méthodes.
En l'espèce, la société ayant fait l'objet du redressement contesté avait été destinataire, le **1er décembre 2009**, de la **charte** du cotisant contrôlé et des **documents** comprenant le descriptif général des méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation, les formules statistiques utilisées ainsi qu'une copie de l'arrêté du 11 avril 2007. Le **délai** d'opposition de 15 jours **courait** donc **à compter de cette date**.
Toutefois, dès le **2 décembre 2009**, l'**Urssaf** avait fait parvenir, par mail, à la société « un **échantillon** pour investigation des frais professionnels », en lui demandant par ailleurs de fournir, pour chaque dossier, les documents nécessaires correspondant à la période concernée par la vérification (bulletins de salaires de l'année, contrats de mission, relevés d'heures, justificatifs de domicile, barèmes de remboursement, etc.). L'Urssaf avait donc manifestement engagé la première phase de vérification, à savoir celle consistant à définir la base de sondage, avant même l'expiration du délai de 15 jours suivant l'envoi des documents prescrits par l'article R. 243-59-2.
Pour sa défense, l'Urssaf a fait valoir que ce n'est que le 2 février 2010 que la société a reçu un nouveau descriptif complet des opérations, de sorte que le délai de 15 jours avait bien été observé. Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation.

Engagement de la vérification sans attendre la fin du délai d'opposition

Pour la deuxième chambre civile, « l'**inspecteur** du recouvrement avait, en sollicitant de l'employeur les éléments et pièces nécessaires à la constitution d'une base de sondage, **engagé** la **vérification** par échantillonnage et extrapolation **avant** l'**expiration** du **délai** de quinze jours imparti à l'employeur pour s'y opposer ».
Dès lors, la **procédure** suivie par l'Urssaf était **irrégulière**, en conséquence de quoi le **redressement** de cotisations

opéré selon cette méthode **encourt l'annulation** (contrairement à ce qu'avait jugé la Cour d'appel de Paris dans cette affaire). La jurisprudence a en effet déjà posé pour principe que les éléments recueillis dans le cadre d'une vérification irrégulière par échantillonnage et extrapolation ne peuvent fonder, même dans la limite des bases effectivement vérifiées, un redressement. Dans cette affaire, l'irrégularité en question concernait d'ailleurs également l'absence d'accord préalable de l'employeur *(Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-11.891 PB; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 58/2018 du 27 mars 2018).*

Le message est des plus clairs : l'**accord** de l'**employeur** est un **préalable obligatoire**, de sorte que les opérations de vérification, dont la première étape consiste à constituer la base de sondage, ne peuvent démarrer avant l'expiration du délai qui lui est imparti pour se prononcer sur le principe du recours à la technique de l'échantillonnage. ■

Cass. 2e civ., 14 mars 2019, n° 18-10.409 F-PBI

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

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

L'Insee table sur une baisse du chômage en France d'ici la mi-2019

Dans sa note de conjoncture publiée le 19 mars 2019, l'Insee anticipe une cadence modérée de l'économie en France, avec une hausse de l'activité qui atteindrait 0,4 % par trimestre d'ici mi-juin 2019. Cette croissance permettrait à l'emploi marchand d'augmenter de 70 000 postes au premier semestre.

L'Insee annonce, dans sa note de conjoncture diffusée le 19 mars, une **légère hausse** de la **croissance** en France, avec un PIB qui progresserait de **0,4 %** au **premier** comme au **deuxième trimestre 2019** (après + 0,3 % par trimestre au second semestre 2018). Cette conjoncture néanmoins favorable entraînerait une **progression de l'emploi total avec 70 000 postes** créés d'ici mi-juin 2019. Le chômage diminuerait pour atteindre un taux de 8,7 % en France (y compris DOM), soit 0,4 point de moins qu'un an plus tôt.

Une faible accélération de l'activité dans la zone euro

D'ici la mi-2019, l'**activité** dans la plupart des **pays émergents ralentirait** très progressivement. En Chine, elle continuerait ainsi de décélérer au premier semestre 2019 (+ 6,3 % sur un an au premier trimestre puis + 6,2 % au deuxième). L'activité russe freinerait également au premier trimestre (+ 0,2 %) puis reprendrait un peu d'élan au deuxième (+ 0,3 %). La croissance resterait modeste au Brésil (+ 0,4 % par trimestre), « toujours pénalisée par les tensions inflationnistes et le ralentissement du commerce mondial ».

Dans les **économies avancées**, la **croissance** aux **États-Unis ralentirait de nouveau** au **premier trimestre** (+ 0,3 %, après + 0,6 % au quatrième trimestre 2018 et + 0,8 % au troisième) « sous l'effet d'un fort ralentissement de la demande intérieure, pénalisée également par la fermeture partielle ou complète de certaines administrations (shutdown) du 22 décembre 2018 au 25 janvier 2019 ». L'activité économique rebondirait légèrement au deuxième trimestre, à + 0,5 %. Au **Japon**, la croissance ne serait pas mieux orientée (**+ 0,2 % au premier trimestre** 2019 puis + 0,4 %), malgré le soutien au deuxième trimestre des mesures incitatives associées aux négociations salariales. Enfin, « en écartant l'hypothèse d'un Brexit sans accord », la **croissance britannique** se maintiendrait à **faible régime** (+ 0,1 % au premier trimestre puis + 0,2 % au deuxième).

Après un rythme réduit au quatrième trimestre 2018 (+ 0,2 % après + 0,1 %), le **PIB** dans la **zone euro croîtrait de 0,3 %** par trimestre durant la première partie de l'année. La croissance serait relativement dynamique en Espagne (+ 0,6 % par trimestre) tandis qu'elle resterait « morose » en Italie (– 0,1 % au premier trimestre puis + 0,1 % au deuxième). En Allemagne, malgré le soutien de la politique budgétaire, l'activité adopterait un rythme mesuré début 2019 (+ 0,3 % par trimestre).

L'économie française progresserait à un rythme modéré

En France, après un rythme de croissance modéré fin 2018 (+ 0,3 % par trimestre au second semestre), l'**activité économique gagnerait « un peu de vitesse »** d'ici la mi-2019 (+ 0,4 % par trimestre). **Mi-2019**, son **acquis de croissance** serait **de + 1,1 %**, après une croissance du PIB de + 1,5 % en 2018.

Par ailleurs, souligne l'Insee, la **consommation** des **ménages** retrouverait du **tonus** (+ 0,5 % par trimestre) dans un contexte restant favorable pour le pouvoir d'achat. En effet, souligne l'Insee, malgré les contrecoups comptables, le **pouvoir d'achat** du revenu disponible brut (RDB) **bénéficierait** des **mesures d'urgence économiques et sociales** mais aussi du ralentissement des prix à la consommation : il progresserait ainsi de + 0,7 % au premier trimestre (après + 1,1 % fin 2018), pour se stabiliser ensuite au deuxième trimestre (+ 0,0 %).

Le taux de chômage diminuerait d'ici mi-2019

D'ici à la mi-2019, l'**emploi marchand** non agricole continuerait de progresser : **+ 70 000**, après + 75 000 au deuxième semestre 2018.

Dans le **secteur non marchand**, l'emploi serait en **légère hausse** (+ 6 000) au premier semestre 2019, la montée en charge des « parcours emploi compétences » permettant de stabiliser le nombre de bénéficiaires de contrats aidés.

Au final, l'**emploi total** progresserait au même rythme que le semestre précédent, avec **+ 85 000 créations nettes**, « en phase avec une croissance modérée de l'activité et un léger effet favorable sur l'emploi de la transformation du CICE en réduction de cotisations sociales ».

S'agissant du chômage, il se stabiliserait au premier trimestre 2019 (8,8 %). Au deuxième trimestre, la hausse de la population active serait freinée à la fois par le ralentissement de sa croissance tendancielle et par la montée en charge progressive du plan d'investissement dans les compétences qui augmenterait le nombre de bénéficiaires de formations. Ainsi, la hausse de l'emploi (+ 43 000) dépassant celle de la population active (+ 7 000), le **taux de chômage** au sens du BIT (y compris DOM) **baisserait** à nouveau. Mi-2019, il s'établirait **à 8,7 %** de la population active, soit 0,4 point au-dessous de son niveau mi-2018. ■

INSEE, Note de conjoncture, mars 2019

Âge de départ à la retraite : le COR évalue la tendance à la hausse des prochaines années

De près de 62 ans actuellement, l'âge conjoncturel de départ à la retraite passerait à environ 64 ans à partir de la fin des années 2030, du fait notamment de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Tel est le principal constat réalisé par le Conseil d'orientation des retraites, lors de sa séance de travail du 21 février 2019 consacrée aux « âges de départ à la retraite ». Comme l'explique le document de travail, « l'âge est un déterminant important de la situation financière du système de retraite » il renvoie également à des questions d'égalité quant à la durée de bénéfice de la pension.

Dans l'attente de la réforme des retraites qui, comme l'a rappelé le 18 mars Jean Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, ne devrait pas toucher à l'âge légal de départ (62 ans), le COR s'est penché le 21 février dernier sur les âges de départ à la retraite. Il est nécessaire de définir précisément cette notion. En effet, l'étude ne porte pas sur l'âge légal minimal de départ, notion juridique, mais sur l'âge de liquidation, soit la date effective de départ, une notion statistique. Le document de travail du 21 février s'intéresse aux variations de l'âge de départ, à ses causes, et dresse un panorama des âges de cessation d'activité en Europe.

Quels indicateurs servent de référence ?

L'**âge effectif de départ** depuis la création du système par répartition a évolué au gré des réformes. Cette notion statistique, comme l'explique le document de travail du COR, peut être **évaluée** de plusieurs façons :

– par génération : afin d'évaluer le poids des réformes qui sont, principalement, générationnelles. Cette méthode exigeant d'attendre que toute une génération ait liquidé ses droits, elle est de ce fait plus lente à observer ;

– par flux annuel de retraités : une donnée disponible facilement et rapidement, mais qui ne permet pas une interprétation aussi fine ;

– par indicateur conjoncturel : celui-ci permet d'évaluer l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités observé à l'année considérée, comme l'explique le document de travail. Le COR utilise principalement cet indicateur conjoncturel.

Comment l'âge effectif de départ a-t-il évolué ces dernières années ?

L'âge effectif de départ à la retraite a connu des variations importantes liées pour une grande part aux changements législatifs et réglementaires, mais aussi au contexte démographique et économique, explique le COR.

Dans le **secteur privé**, l'**âge de départ** à la retraite **en moyenne annuelle** est de **63,8 ans en 1963**. Il a ensuite baissé jusqu'à **61 ans en 2008**, avant d'augmenter continûment pour atteindre **62,4 ans en 2016**, en raison principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, issu de la réforme de 2010, ainsi que du relèvement de l'âge d'annulation de la décote depuis 2016.

L'évolution de l'**âge conjoncturel** de l'**ensemble** des **régimes** est, pour sa part, passée **de 60,7 ans en 2000 à 61,8 ans en 2016**. Cet âge est d'environ un an plus bas que l'âge conjoncturel du secteur privé car il tient compte des départs dans l'ensemble des régimes de retraite de base (y compris spéciaux) et de toutes les catégories (y compris actives et militaires).

Comment devrait-il varier à l'avenir ?

Pour ce qui concerne les projections, l'**âge conjoncturel** de départ à la retraite devrait **mécaniquement augmenter** du fait d'une entrée plus tardive sur le marché des nouvelles générations, de carrières plus discontinues et de la hausse de la durée d'assurance nécessaires à l'obtention du taux plein. Le dispositif de **retraite anticipée** devrait quant à lui **progressivement s'éteindre** (notamment avec l'arrivée à la retraite des générations pour lesquelles la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans). De près de 62 ans actuellement, l'âge conjoncturel passerait ainsi à environ **64 ans** à partir de la **fin** des **années 2030**. Il serait stable ensuite d'après les projections des régimes, sous l'hypothèse d'un maintien des conditions réglementaires de départ à la retraite (âge et durée) et des comportements.

Quels sont les facteurs déterminants de ces évolutions ?

Les diverses mesures prises dans le cadre des réformes menées depuis 1993 auraient pour effet de reculer l'âge moyen de départ à la retraite d'environ 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. En détaillant les effets propres des divers paramètres de retraite modifiés par ces réformes, la **hausse** de la **durée** requise pour le **taux plein** aurait l'**effet le plus important à long terme**, avec une hausse induite de 1,3 an de l'âge moyen de départ à la retraite des assurés nés en 1980. Le relèvement de l'âge minimal d'ouverture des droits aurait l'impact le plus fort à court terme (hausse de 0,9 an de l'âge moyen de départ à la retraite pour la génération 1960), mais celui-ci se réduirait à plus long terme (0,7 an pour la

PERSPECTIVE DES DROITS CONJUGAUX

Lors de sa séance plénière du 31 janvier 2019, le COR avait choisi d'aborder le sujet de la retraite et des droits conjugaux, envisageant différents scénarios d'évolution dans le cadre du futur système universel. Les choix qui seront faits concernant la réversion, qui représente en 2017 33,8 milliards d'euros, soit 11,1 % des pensions versées, pour un total de 4,4 millions de bénéficiaires devront notamment tenir compte des évolutions de la structure des couples, et des disparités femmes/hommes, qui, si elles se sont réduites demeurent encore très prégnantes, estime le COR dans son document de travail.

L'exploration de plusieurs scénarios par le COR a permis de relever plusieurs difficultés et interrogations. Le système actuel doit-il être prolongé ? Faudrait-il restreindre les droits à la réversion sur les droits constitués pendant la période de vie commune, ce qui permettrait de se dispenser de condition de durée de mariage ou de non-remariage ? Fraudait-il opter pour un financement par la solidarité ? Ou bien pour un financement par les seuls couples mariés qui partageraient par exemple tous les droits constitués pendant la période de vie commune ? Quel périmètre du couple retenir ? Vaudrait-il mieux instituer un dispositif public d'assurance veuvage aux âges élevés ? Autant de questions auxquelles il faudra répondre dans le cadre de l'élaboration du futur système de retraite universel.

génération 1980). Le relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote aurait à l'inverse un effet plus faible à court terme (+ 0,6 an pour la génération née en 1960) qu'à long terme (+ 0,8 an pour la génération née en 1980).

Quelles tendances en Europe ?

La comparaison internationale des âges effectifs reste complexe en raison des différences institutionnelles et de notions qu'elle recoupe. L'indicateur retenu pour la comparaison se base sur l'**âge moyen de cessation d'activité**. Ainsi, *l'Ageing report* de la Commission européenne de 2017 indique que l'âge moyen de cessation d'activité est plus élevé pour les hommes que les femmes en moyenne en Europe (excepté en France et en Belgique ou il est presque identique). Pour les hommes, il s'échelonne de 61,8 ans en Belgique à 65,9 ans en Suède ; pour les femmes, de 61,8 ans en Belgique et en France à 64,7 ans en Suède. Cet âge est en augmentation depuis dix ans, excepté pour les femmes espagnoles.

En projection, compte tenu des relèvements programmés des âges légaux de la retraite, l'âge moyen de sortie du marché du travail augmenterait à l'horizon 2070. Il se situerait entre 64,5 ans et 66,5 ans dans la plupart des pays européens, sauf aux Pays-Bas et en Italie, où il dépasserait 67,5 ans. ■

COR, Document de travail n° 1 sur les âges de départ à la retraite, 21 février 2019

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

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

Divers accords ou avenants, conclus au niveau national ou infranational, ont été étendus entre le 22 février et le 19 mars 2019 par une série d'arrêtés publiés au *Journal officiel*. À titre d'exemple, dans le cadre de la CCN des transports routiers, un avenant du 12 juin 2018, relatif à la formation des personnels coursiers.

Des arrêtés, parus au *Journal officiel* entre le 22 février et le 19 mars 2019, rendent obligatoires des accords, dans toutes les entreprises, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires. C'est le cas de l'avenant sur les salaires du 5 avril 2018 concernant le secteur du bois, les avenants des autres secteurs ayant été étendus un peu plus tôt. C'est aussi le cas, dans les transports routiers, de l'avenant du 12 juin 2018, relatif à la formation des personnels coursiers *(v. l'actualité n° 17701 du 27 novembre 2018)*.

Textes nationaux étendus

Les textes nationaux concernent :
– la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 15-6-2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, dans le cadre de la CCN du 5-6-1970 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-43)* ;
– le bois (industrie, secteur de l'importation) : avenant n° 21 du 5-4-2018 sur les salaires à l'accord de classifications du 10-2-1992, dans le cadre de la CCN du 28-11-1955 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-45)* ;
– la branche des « IEG » : trois accords du 15-12-2017 relatifs à la CSG, au dialogue social et aux droits familiaux et un avenant, un accord du 7-9-2018 sur les élections professionnelles et un avenant n° 4 du 15-12-2017 à l'accord du 27-11-2018 sur la prévoyance *(JO du 3-3-2019, BO-CC n° 2017-01 et n^{os} 2018-04, 07, 08 et 46)* ;
– les commerces de gros : accord du 30-10-2017 portant fusion de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et de la CCN des commerces de gros *(JO du 26-2-2019, BO-CC n° 2018-30)* ;
– la conchyliculture : avenant n° 24 du 6-2-2018 sur les salaires à la CCN du 19-10-2000 *(JO du 15-3-2019, BO-CC n° 2018-26)* ;
– les économistes de la construction : CCN des salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16-12-2015 *(JO du 9-3-2019, BO-CC n° 2016-17)* ;
– les entreprises « 3D » : avenant de salaires du 21-6-2018 à la CCN des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5-6-1991 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-36)* ;
– les équipements thermiques : accord de salaires du 6-7-2018, à la CCN des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7-2-1979 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-47)* ;
– l'habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 20 du 26-7-2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, à la CCN du 20-9-2005 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-48)* ;
– les mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 1 du 25-9-2018 à l'avenant du 14-2-2018 relatif au régime de prévoyance, dans le cadre de la CCN du 15-5-1990 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-47)* ;
– les organismes de formation : avenant de salaires du 12-6-2018 à la CCN du 10-6-1988 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-39)* ;
– la pharmacie d'officine : avenant du 24-9-2018 portant révision à l'accord du 15 janvier 2018 relatif aux frais d'équipement, à la CCN du 3-12-1997 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-50)* ;
– les ports et manutention : avenant de salaires n° 9 du 16-1-2018 à la CCN « unifiée » du 15-4-2011 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-22)* ;
– les services publics maritimes (armateurs) : protocole d'accord salaires et accessoires de salaires et avenant n° 1 à l'accord du 30-7-2015 sur la formation, dans le cadre de la CCN des personnels du groupement des armateurs de services publics maritimes de passages d'eau *(JO du 8-3-2019)* ;
– les sociétés concessionnaires d'autoroutes : accord du 5-6-2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, dans le cadre de la CCN du 27-6-2006 *(JO du 19-3-2019, BO-CC n° 2018-37)* ;
– les sucreries (sucreries-distilleries, raffineries) : avenant n° 9 du 31-1-2018 relatif aux salaires à la CCN du 31-1-2008 *(JO du 9-3-2019, BO-CC n° 2018-36)* ;
– le transport aérien (personnel au sol) : accord du 14 décembre 2017 relatif au règlement du fonds d'action sociale (prévoyance), à la CCN du 22-5-1959 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-09)* ;
– les transports routiers (personnels coursiers) : avenant n° 110 du 12-6-2018 relatif à la formation des personnels coursiers, à l'annexe 1 (ouvriers) de la CCN du 21-12-1950 *(JO du 19-3-2019, BO-CC n° 2018-43)* ;

– les vétérinaires praticiens salariés : avenant n° 46 du 28-6-2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, à la CCN du 31-1-2006 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-48)*.

Textes infranationaux étendus

Les textes infranationaux concernent :
– l'architecture (entreprises), Guyane : accord de salaires du 20-12-2017 pour la Guyane, dans le cadre de la CCN du 27-2-2003 *(JO du 9-3-2019, BO-CC n° 2018-22)* ;
– le bâtiment Ain : accords sur les indemnités de petits déplacements des ouvriers (tous effectifs) du 12-3-2018 *(JO du 6-3-2018, BO-CC n° 2018-26)* ;
– le bâtiment Paca : accords sur les salaires et les indemnités de petits déplacements des ouvriers (tous effectifs) du 12-3-2018 *(JO du 6-3-2018, BO-CC n° 2018-23)* ;
– la boulangerie et pâtisserie-artisans, Île-de-France : accord n° 52 du 23-1-2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la CCN du 19-3-1976 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-38)* ;
– la métallurgie, Finistère : deux avenants nos 48 et 54, sur les salaires, du 20-6-2018, à la CC du 9-4-1976 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-37)* ;
– le pin maritime, forêt de Gascogne (industrie) : avenant n° 13 du 6-6-2018 sur les salaires à la CC du 29-3-1956 *(JO du 22-2-2019, BO-CC n° 2018-40)*.

Agréments

Des agréments, non publiés au *JO*, concernent des accords trouvés dans le **Régime général de sécurité sociale** : CCN du 18-9-2018 des agents de direction des organismes du régime général *(agrément du 19-12-2018 non publié)* ; trois protocoles d'accord du 6-11-2018, désignant le gestionnaire de l'épargne salariale des employés et cadres, des agents de directions et des praticiens conseils *(agrément du 21-12-2018 non publié)*. ■

Arr. parus du 22 février au 19 mars 2019

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

// à retenir aussi

Législation et réglementation

La Charte du cotisant contrôlé est mise à jour. La Charte du cotisant est un document opposable aux Urssaf et aux Caisses générales de sécurité sociale (CGSS), qui doit être transmis au cotisant afin de l'informer de ses droits lors du contrôle. Elle a été largement impactée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 *(v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 39/2019 du 27 février 2019)*. En effet, la loi a apporté de nombreuses nouveautés telles que : le droit de prolongation de la période contradictoire en cas de contrôle, la dématérialisation de la mise en demeure, le recours à l'arbitrage de l'Acoss en cas de désaccords entre un ou plusieurs organismes du recouvrement et des fédérations d'institutions de retraites complémentaires concernant les allégements généraux, ou encore les modulations de majorations en cas de travail dissimulé. Ces nouveautés issues de la LFSS ont été intégrées à la Charte par un arrêté du 8 mars 2019 entré en vigueur le 9 mars. Ce texte prend également en compte la création d'un droit à contrôle, la description de la procédure d'obstacle à contrôle ainsi que le changement de juridictions des Tass vers les TGI *(Arr. min. du 8 mars 2019 JO 17 mars, NOR : CPAS1907252A)*.

Gestion de la contribution formation par les Opco d'outre-mer. Un décret du 18 mars 2019, pris en application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, détermine les deux conditions que les opérateurs de compétences (Opco) doivent remplir pour gérer les contributions formation dues au titre de l'année 2019 par les entreprises situées sur plusieurs collectivités d'outre-mer, à savoir : en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. Tout d'abord, le montant des contributions annuelles devant être gérées par l'opérateur de compétences doit être au moins égal à un seuil fixé qui sera par arrêté pour chaque collectivité concernée. Leur implantation locale – deuxième condition – doit ensuite leur permettre d'assurer des services de proximité auprès des entreprises concernées et, notamment, la mise en œuvre de partenariats pour le déploiement d'actions de formation. Pour pouvoir gérer ces fonds, les Opco intéressés devront en faire la demande auprès du ministre en charge de la Formation, qui les y autorisera par arrêté *(D. n° 2019-204 du 18 mars 2019, JO 20 mars)*.

Conventions et accords

Création de l'Opco 11. Signé par le Medef, ce qui lui donne une dimension interprofessionnelle, note FO, ratifié à l'unanimité dans des branches telles que le travail temporaire, la propreté, la prévention et sécurité, les hôtels, cafés, restaurants, un accord du 14 mars 2019 crée l'Opco des services à forte intensité de main-d'œuvre. Nous reviendrons prochainement sur cet accord, dans un prochain numéro de *l'actualité*.

Prévoyance et frais de santé chez les prestataires de services du tertiaire. Un avis au *JO* du 9 mars lance la procédure d'extension de deux avenants des 8 octobre et 10 décembre 2018 relatifs respectivement au catalogue conventionnel des actions de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé et à la définition des ayants droit, pour l'extension (facultative) de la couverture frais de santé. Ces deux textes seront publiés au *BO-CC* n° 2019-06. Par ailleurs, le *BO-CC* n° 2019-07 publiera un autre avenant du 10 décembre 2018, portant aussi sur le degré de solidarité du régime de prévoyance et frais de santé. Ce troisième texte renouvelle le gestionnaire de la politique de solidarité.

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 1121T80984. 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 16 pages dont 2,5 pages 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**

Politique sociale

Grand débat : le Medef présente ses propositions…

« Trop d'impôt tue l'impôt » en diminuant l'assiette des recettes fiscales, a souligné le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux le 19 mars, lors d'une présentation des 43 propositions de son organisation à l'issue du grand débat. Le Medef propose notamment de baisser les cotisations de 23 milliards d'euros, soit un point de PIB, le même montant en baisse des impôts de production, et le double de baisse des dépenses publiques. Pour l'organisation patronale, la relance de l'activité résultant d'une moindre pression fiscale permettra de dégager un point de PIB pour financer la formation, la transition écologique et les infrastructures. Faisant le constat d'une France coupée en deux entre, d'un côté 30 bassins d'emploi dynamiques et de l'autre les zones délaissées, celles des ronds points occupés par les « gilets jaunes », le Medef propose aussi de mettre en place un dispositif de zone franche « bénéficiant de fortes exonérations d'impôt sur les sociétés et de charges sociales ». Enfin, pour diminuer le coût des déplacements en zone rurale, elle veut « lever les freins à l'adoption du télétravail salarié » ainsi que la mise en place d'une « prime de 1 000 € pour l'aide au déménagement des salariés modestes vivant à plus de 30 km de leur travail ». *Source AFP*

… tout comme la CPME et les CCI…

Après la présentation par le Medef de ses propositions le 19 mars, à l'issue du grand débat, CCI France a proposé de son côté de « ne pas taxer les bénéfices réinvestis dans les entreprises ». Son président, Pierre Goguet, a expliqué que cela permettrait de faire grandir les PME et de créer les entreprises de taille intermédiaire qui manquent au tissu économique français. Le réseau des chambres de commerce et d'industrie, qui a organisé 96 débats dont plusieurs avec le Medef et la CPME, veut « réaffecter les agents de l'État et des collectivités locales du *back office* vers le *front office* pour assurer un service de proximité efficace pour les entreprises ». De son côté, la CPME argue que « la dépense publique ne doit plus confisquer la création de richesse, au détriment des Français ». Il est par ailleurs « impératif », pour l'organisation patronale, « de réformer l'État et l'administration pour redonner un nouvel élan aux services publics, en particulier en zones rurales ». *Source AFP*

… et FO répond aux propositions du Medef

Dans un communiqué du 19 mars, le syndicat Force ouvrière réagit aux propositions du Medef formulées à l'issue du grand débat. Notant « que le Medef demande à booster le pouvoir d'achat », le syndicat appelle plutôt les autres organisations patronales « à ouvrir une négociation afin d'aborder sérieusement la question de l'augmentation nécessaire du Smic, la relance des négociations des grilles de salaires, notamment partout où les premiers coefficients sont en dessous du Smic ». Et de compléter : « *A contrario*, FO s'oppose à la logique de la baisse du salaire différé que constituerait une nouvelle baisse des cotisations sociales des salariés qui serait immanquablement reportée sur la CSG et affaiblirait un peu plus la logique solidaire et paritaire de la sécurité sociale ». Le syndicat « s'étonne » également « que le Medef appelle à inciter au télétravail alors qu'il n'a pas répondu à l'idée d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur le sujet ». « Quant au "trop de dépenses publiques comparé à l'Allemagne", le syndicat réaffirme qu'il appelle aussi à une négociation sur la question des aides publiques aux entreprises (140 milliards d'euros annuels) en regard de leurs effets sur l'emploi et rappelle qu'en Allemagne le taux de pauvreté, notamment parmi les travailleurs, est supérieur à celui constaté en France ».

Manifestations du 19 mars : pour la CGT, « la lutte continue ! »

De Rennes à Nice, des dizaines de milliers de personnes ont manifesté le 19 mars à l'appel notamment de la CGT et FO pour réclamer davantage de pouvoir d'achat et défendre les services publics. Ils étaient 12 000 à Paris selon la police, 50 000 pour la CGT, et 17 500 selon le cabinet Occurrence mandaté par des médias, 5 000 dont 200 « gilets jaunes » à Marseille (58 000 pour la CGT), idem à Lyon, 4 200 à Bordeaux (15 000) et 4 000 à Toulouse. Pour la CGT, qui estime à 350 000 le nombre de manifestants en France dans un communiqué diffusé le 19 mars, cette mobilisation est « un succès ». « Elle illustre la détermination des salariés, retraités, privés d'emplois à faire entendre leur voix et leurs revendications pour pouvoir vivre de leur travail, de leur retraite, pour plus de justice sociale ». Et d'indiquer poursuivre « son engagement dans la construction de fortes mobilisations avec les salariés, retraités, privés d'emplois ».

Retraite

Réforme des retraites : Agnès Buzyn tente d'apaiser la polémique sur l'âge de départ

Pas de remise en cause des 62 ans, mais des « incitations » à partir plus tard à la retraite : la ministre des Solidarités Agnès Buzyn a tenté le 19 mars d'apaiser la polémique née de ses déclarations inattendues deux jours plus tôt en faveur de l'« allongement de la durée du travail » *(v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019)*. « Aucune modification de l'âge minimal de départ à la retraite n'est envisagée, ni sur la table des négociations que pilote le Haut-commissaire à la réforme des retraites », a assuré la ministre lors des questions des députés au gouvernement. « Nous devons également permettre à […] ceux qui le souhaitent de pouvoir continuer à travailler après l'âge minimal de départ à la retraite et d'être avantagés financièrement à le faire », a-t-elle ajouté. Cependant, Benjamin Griveaux, porte-parole du gouvernement, a assuré sur RTL le 20 mars que cette question était bien au menu de la concertation menée par Jean-Paul Delevoye. « Nous n'avons pas l'habitude de fermer les concertations en pleine concertation […] C'est important de pouvoir débattre, à force de ne jamais débattre des sujets, on en arrive à des situations de blocage, des situations d'incompréhension et parfois des situations de violence sociale ». *Source AFP*

Réforme des retraites : l'IPS publie neuf propositions dans un livre blanc pour « éclairer le débat »

Dans un communiqué du 19 mars, l'Institut de la protection sociale (IPS) juge que la réforme des retraites pour un « régime universel » est « à haut risque » et « élude les vraies difficultés des retraites obligatoires ». « Pour atteindre l'objectif ambitieux de centralisation et de simplification du système de retraites, l'IPS estime que la réforme doit adresser les questions de fond et notamment celle de la pérennisation de son financement ». D'où son livre blanc qui vise à « éclairer le débat ». Pour l'IPS, il faudrait notamment « réorienter les enjeux de la réforme ». En effet, il regrette, notamment, que le projet de réforme se construise « autour d'une réorganisation du système en place, sans intégrer la pérennisation du financement ». Par ailleurs, « la fusion envisagée de tous les régimes en un seul écarte toute forme de solidarités professionnelles du champ de la sécurité sociale », souligne l'Institut. « Une réforme réaliste doit limiter le

régime universel à la seule retraite de base et non à l'ensemble des régimes de base et complémentaires ». Il insiste également sur l'importance de « laisser une réelle autonomie aux partenaires sociaux, qui par le passé ont nettement mieux piloté leurs régimes de retraite que l'État ». Parmi les autres propositions : « sécuriser les droits acquis en conservant sans réduction les droits de réversion acquis antérieurement », « assouplir les conditions de cumul emploi-retraite » ou encore « se prémunir contre la dépendance en intégrant la dépendance à la loi Pacte au même titre que la retraite ».

Rémunération

Deux millions de salariés ont reçu une prime défiscalisée, de 450 € en moyenne

Deux millions de salariés ont reçu de leur employeur une prime exceptionnelle défiscalisée, d'un montant moyen de 450 €, ont annoncé les ministres Agnès Buzyn (Solidarités), Bruno Le Maire (Économie), Muriel Pénicaud (Travail) et Gérald Darmanin (Comptes publics) dans un communiqué commun le 19 mars. Ils précisent que le « montant total atteint désormais 1 milliard d'euros ». La prime a été octroyée « dans plus de 200 000 établissements », et « plus de 40 % du montant total versé l'a été dans des entreprises de moins de 50 salariés », se sont félicités les ministres, qui ont tenu à « saluer l'engagement des entreprises à accompagner les mesures d'urgence ». Le montant moyen versé est de 450 €, mais 37 % des salariés concernés ont touché le maximum autorisé par le dispositif, soit 1 000 €. À l'inverse, 1 % des salariés ont touché moins de 100 €. Les chiffres ne sont toutefois pas définitifs, puisque les entreprises ont jusqu'au 31 mars pour signer un accord collectif portant sur le versement de ce bonus. *Source AFP*

Sécurité sociale

Selon l'OIT, plus de la moitié de la population mondiale ne bénéficie d'aucune protection sociale

« Plus de la moitié de la population mondiale n'a pas accès aux soins de santé essentiels, et seuls 29 % bénéficient d'une couverture complète de sécurité sociale », affirme un communiqué de l'OIT du 11 mars, qui s'appuie sur le rapport « Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable » portant sur plus de 100 pays. « À l'échelle mondiale, seules 68 % des personnes ayant l'âge de la retraite perçoivent une pension, sous une forme ou une autre, et ce chiffre tombe à tout juste 20 % dans bon nombre de pays à faible revenu. Moins de 60 % des pays déclarent disposer de régimes ou offrir des prestations garantissant une sécurité de revenu pour les enfants ». « La protection sociale s'avère positive pour les sociétés et les économies », explique Emmanuelle St-Pierre Guilbault, juriste au département des normes internationales du travail de l'OIT. « Il s'agit d'un élément incontournable pour lutter contre l'aggravation des inégalités profondes que nous constatons aujourd'hui et pour favoriser la stabilité ». Et le communiqué de rappeler que « la protection sociale devrait en principe être inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail en 2020 ».

Secteurs

Les journalistes sont de plus en plus précarisés

Les résultats d'une étude réalisée par la Société civile des auteurs multimédias (Scam) auprès de 3 700 journalistes, ont été rendus publics le 15 mars lors des Assises du journalisme de Tours. « C'est un tableau très noir », souligne Béatrice de Mondenard, son auteure. D'abord, la part des journalistes en salariat permanent chute de 6 points par rapport à 2013, à 52 %, quand la part des pigistes bondit de 14 points, à 42 %. Par ailleurs, le recours à l'intermittence, à l'autoentrepreneuriat et au paiement en droits d'auteur se développe. Côté revenus, 11 % des répondants ont déclaré toucher moins que le Smic annuel, et 28 % moins de 20 000 € par an. Les précaires sont 23 % à déclarer être en dessous du Smic et 51 % à toucher moins de 20 000 € par an. En outre, deux fois plus de femmes (15 %) que d'hommes (8 %) perçoivent une rémunération inférieure au Smic, alors que seules 4 % gagnent plus de 60 000 € par an, contre 10 % des hommes. Enfin, les conditions d'exercice deviennent problématiques, notamment pour « tous les permanents » : « horaires à rallonge, stress, manque de possibilités d'aller sur le terrain ou de vérifier ses infos ». Résultat de ces conditions de travail dégradées, le mal-être s'installe chez les journalistes, explique Hervé Rony, directeur général de la Scam. *Source AFP*

Les effectifs de la presse régionale ont chuté de 10 % en une décennie

Les effectifs des journalistes de la presse quotidienne régionale (PQR) ont chuté de près de 10 % en une décennie, selon le baromètre social réalisé pour les Assises du journalisme de Tours par le sociologue des médias Jean-Marie Charon, chercheur au CNRS et à l'IHESS, et présenté le 14 mars. Les journalistes (titulaires d'une carte de presse) y travaillant sont en effet tombés à 5 782 en 2017, contre un pic à 6 399 en 2007. Un recul de 9,6 %, supérieur à la tendance enregistrée par la profession dans son ensemble. Le nombre total de cartes de presse attribuées a chuté de 6,68 % de 2009 à 2018, à 35 297, selon les chiffres de la CCIJP, la commission paritaire qui délivre ce titre. Une dégringolade qui reflète la crise économique frappant la soixantaine de journaux composant la PQR. Le baromètre relève toutefois que la précarité est moins importante dans la presse locale que dans la presse nationale pour les journalistes professionnels : on dénombre 5,18 % de CDD et 9,8 % de pigistes dans la PQR, alors que plus d'un quart des titulaires de la carte de presse tous médias confondus sont en statut précaire. *Source AFP*

Égalité et diversité

L'index égalité femmes/hommes de Métro est de 93/100

« Pour l'année 2018, l'index de la société Métro France est de 93 points sur 100 », annonce un communiqué de l'entreprise diffusé le 13 mars. « Nous sommes fiers de ce résultat, qui résulte de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes », affirme Nadir Kadji, son DRH. Un engagement qui se serait formalisé au travers des accords d'entreprise, *via* « différents axes », tels que « le recrutement et l'accès à l'emploi, l'organisation du travail, la formation, la rémunération, l'information et la communication, l'évolution de carrière et la promotion professionnelle ». Le communiqué cite également « l'initiative Woman In Trade », mise en place en 2017, « une politique spécifique qui facilite le dialogue et le réseau interne sur le sujet des femmes ». Enfin, « le programme WIT » permettrait « d'offrir des opportunités de support supplémentaire sur le développement personnel pour les femmes et de favoriser ainsi une culture de la parité en interne », d'après ce communiqué.

Entreprises

Ford Blanquefort : le processus de réindustrialisation du site lancé

Une « réunion de lancement du processus de réindustrialisation du site » que Ford va fermer à Blanquefort *(v. l'actualité n° 17770 du 7 mars 2019)* a eu lieu le 19 mars au ministère de l'Économie avec « les représentants des salariés et les élus de terrain », a indiqué Bercy. Un « groupe de travail pour la réindustrialisation du site » a été mis en place lors de cette réunion, a déclaré Philippe Poutou, délégué CGT de l'usine. « L'objectif, c'est de remettre très rapidement une activité industrielle sur le site en conservant un minimum le collectif de travail » car dans l'usine, « il n'y a pas juste des compétences individuelles, mais des compétences collectives » également, a-t-il souligné. Ce groupe de travail, installé par « l'ensemble des collectivités territoriales, le ministère de l'Économie et les syndi-

cats », tiendra sa « première réunion jeudi [21 mars, NDLR] à Bordeaux », a-t-il précisé, qui devra permettre de « s'accorder sur le terme du protocole d'accord qui encadrera la convention de revitalisation » du site, selon Bercy. « On espère que tout le monde va jouer le jeu », a ajouté Philippe Poutou, qui plaide pour « des réunions hebdomadaires ». Le « gros du travail » devra être réalisé avant l'été, a-t-il souligné, en souhaitant que « les pouvoirs publics fixent les règles » face au constructeur automobile américain « pas du tout coopératif ». *Source AFP*

Securitas France a été condamné pour dépassement de la durée légale du travail

Securitas France, numéro un de la sécurité privée en France, a été condamné récemment à des peines d'amende pour dépassement de la durée légale du travail dans son établissement couvrant l'Île-de-France, a-t-on appris le 19 mars. Dans un communiqué, le syndicat Fédération des métiers de la prévention et de la sécurité (FMPS) « se réjouit » de cette condamnation et de celle de l'ancien chef d'établissement de Paris, qui « devraient convaincre les entreprises qui commettent des infractions à la législation du travail de cesser des pratiques qui mettent en danger les salariés ». La FMPS avait engagé en février 2018 une action en justice contre Securitas France, après avoir relevé avec le SNEPS-CFTC « 1 035 infractions au Code du travail concernant près de 275 salariés Securitas France en région Île-de-France pour la période 2016-2017 ». Selon le jugement, l'entreprise, de même que son ancien chef d'établissement, ont été reconnus coupables de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail, d'emploi de salariés sans respect de la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire. Elle a été condamnée à près de 850 amendes pour un total de plus de 4 000 €. Cette décision est définitive, a précisé la FMPS, ni Securitas France ni l'ancien responsable n'ayant fait appel dans les délais impartis. *Source AFP*

Kingfischer envisage de fermer 15 magasins Castorama en Europe d'ici deux ans

Le groupe britannique de magasins de bricolage Kingfisher a annoncé, le 20 mars, envisager la fermeture d'ici deux ans de 15 magasins Castorama en Europe, jugeant leur rentabilité insuffisante. Ces fermetures illustrent les difficultés rencontrées depuis plusieurs années par l'enseigne française, ce qui pèse sur les résultats de Kingfisher. En France, le plan de fermetures de magasins portera sur neuf Castorama et deux Brico Dépôt, d'ici à novembre 2020. Au total, ces 11 fermetures concernent 789 salariés, qui se verront proposer un poste similaire au sein de ces deux enseignes en France, selon un communiqué. *Source AFP*

Liquidation de Sevenday en Alsace : 90 emplois supprimés

Le fabricant de céréales pour le petit-déjeuner Sevenday a été placé en liquidation judiciaire le 19 mars, entraînant la suppression de ses 90 emplois à Soultz (Haut-Rhin), a-t-on appris auprès du TGI de Colmar. L'entreprise avait été placée en redressement judiciaire le 22 janvier. Selon ses représentants syndicaux, elle a été « abandonnée » par son dernier propriétaire, le fonds d'investissement néerlandais Nimbus, qui l'avait reprise en 2015. Après avoir supprimé une trentaine de postes pour aboutir à l'effectif actuel, Nimbus avait relancé l'activité pendant trois ans en centrant Sevenday sur les ventes sous marques de distributeurs, ont rappelé les syndicats. Mais depuis plusieurs mois, il a multiplié les signes de désengagement : démissions des dirigeants locaux, non-renouvellement des stocks de matière première, absence d'investissements et de réponses aux questions sur l'avenir, ont-ils encore relevé. *Source AFP*

Wolters Kluwer

LAMY REVUE

Jurisprudence Sociale Lamy

Restez au fait des dernières évolutions jurisprudentielles !

Tous les 15 jours, la revue sélectionne, explique et commente la portée et les conséquences des derniers revirements ou évolutions de la jurisprudence sociale de la Cour de Cassation et des cours d'appel, dont ceux interprétant les clauses de conventions collectives.

Composition de l'abonnement :

Version papier : 22 numéros par an • Une fois par an, le récapitulatif analytique et chronologique des jurisprudences • Une lettre d'actualité hebdomadaire en version numérique • La version E-book sur Smarteca.fr • La version en ligne sur liaisons-sociales.fr

Version en ligne : La version numérique de vos publications • La lettre d'actualité hebdomadaire, L'Hebdo Social • L'accès à toutes les sources citées dans la publication • Le Code du travail et le Code de la sécurité sociale • Les conventions collectives

A_LSL_70x120_01-19_N_B_PbF_FT

BULLETIN D'ABONNEMENT - *Jurisprudence Sociale Lamy*

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 **Jurisprudence Sociale Lamy** et souhaite bénéficier de **l'offre spéciale - 15% de réduction***

002791002

Version	Réf.	Prix HT	TVA	Tarif TTC
☐ Papier (version en ligne incluse)	00153	**526,15 €** au lieu de ~~619 €~~	2,1 %	**537,19 €** au lieu de ~~631,99 €~~
☐ En ligne seule	LS153	**473,45 €** au lieu de ~~557 €~~	20 %	**568,14 €** au lieu de ~~668,40 €~~

*Offre valable uniquement pour tout nouvel abonnement à Jurisprudence Sociale Lamy jusqu'au 31 décembre 2019 sur le prix d'achat au numéro et non cumulable avec une autre offre en cours.

☐ 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 : .....

N° Siret : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| *(Obligatoire pour la mise en place de l'abonnement)*

Code NAF : |_|_|_|_|_| ❑ Siège ❑ Établissement Date : _____/_____/_____

Nombre de salariés à mon adresse : .....

Signature et cachet :

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

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2019 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.
❑ 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. SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 – SIREN 480 081 306 RCS PARIS

Wolters Kluwer