

- > **L'existence d'un motif économique** n'exclut pas le recours à la RCC
- > **Mise en place du CSE** et indemnité d'emploi à temps partiel dans l'animation
- > **Les salaires ont augmenté de 1,6 %** en 2018

le dossier pratique p. 1-6

- > **Les jours fériés** : comment les gérer en 2019 ?

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

L'existence d'un motif économique
n'exclut pas le recours à la RCC

Le 14 mars 2019, la Cour administrative d'appel de Versailles a confirmé la décision de validation de l'accord de rupture conventionnelle collective (RCC), signé par la société Téléperformance en mai 2018. Comme le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise avant elle, la cour a notamment considéré que l'existence d'un motif économique ne fait pas, en soi, obstacle à la mise en œuvre d'une RCC.

Introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, le dispositif de la **rupture conventionnelle collective**, destiné à encadrer des départs exclusivement volontaires tout en étant déconnecté du régime du licenciement économique, a, pour l'heure, suscité **très peu de contentieux**. Les premières précisions des juges du fond sont donc scrutées avec intérêt. La **Cour administrative d'appel de Versailles** vient précisément de rendre son **premier arrêt** en la matière, le 14 mars dernier. Pour conclure à la légalité de la décision de validation de l'accord conclu le 2 mai 2018 chez Téléperformance France (*v. l'actualité* n° 17570 du 16 mai 2018), elle écarte différents arguments liés à l'absence de consultation du CE et du CHSCT et à l'existence d'un motif économique à l'origine de la conclusion de l'accord. Elle **confirme** sur ces différents points le **jugement rendu**, dans cette

affaire, par le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (*TA Cergy-Pontoise, 16 octobre 2018, n° 1807099; v. l'actualité* n° 17679 du 24 octobre 2018).

Absence de consultation des élus au titre de leurs compétences générales

Comme l'avait déjà retenu le tribunal administratif, l'absence de consultation du CE/CSE ou du CHSCT au titre de leurs compétences générales n'est pas de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation du Direccte. Tout simplement parce que la **législation** relative à la **RCC n'impose qu'une information** du CE ou du **CSE**, dont les modalités doivent être fixées dans l'accord collectif portant RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-1, 1°*). S'agissant du **CHSCT**, **aucune prérogative** ne lui est spécifiquement reconnue dans la procédure d'élaboration de cet accord.

La CAA de Versailles pose ainsi pour principe que « lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, l'**administration** du travail n'est tenue [...] de ne **s'assurer**, le cas échéant, **que** de la **seule régularité** de la procédure d'**information** du comité social et économique s'il existe ou, à défaut, du comité d'entreprise, **au regard** des prescriptions dudit **accord**, ainsi que le prévoit l'article L. 1237-19-1 du Code du travail ». En conséquence, poursuit l'arrêt, « il ne lui appartient **pas**, au titre de ce contrôle, de **s'assurer** que l'employeur a, avant la signature de l'accord, procédé à une **consultation** du comité d'entreprise sur le projet de réorganisation, de restructuration et de compression des effectifs

qu'impliquerait la mise en œuvre de cet accord, en application des dispositions des articles L. 2323-1, L. 2323-31 ou L. 2323-46 du même code ».

De même, s'agissant du CHSCT, l'arrêt affirme très clairement qu'« il **n'appartient pas** à la **Diraccte**, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif ouvrant droit à une rupture conventionnelle collective, de **vérifier** que le **CHSCT** a été régulièrement **consulté**, les dispositions applicables à cette procédure ne prévoyant pas l'intervention de cette instance ».

La décision écarte, dans le même temps, toute violation des principes de valeur constitutionnelle ou garantis par les textes supranationaux, que sont le droit à la santé et ou le principe de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail.

Absence de contournement des règles applicables au PSE

Les requérants invoquaient aussi l'existence d'une fraude au PSE dans la mesure où la direction justifiait son projet par des raisons économiques et aurait prévu, comme conséquence de ces raisons économiques, des suppressions de poste de salariés non candidats à un départ volontaire, lesquels seraient alors privés des garanties afférentes au PSE. À cet égard, les requérants invoquaient la durée limitée (12 mois suivant les premiers départs) de l'engagement de ne procéder à aucun licenciement, laquelle serait inférieure à la durée globale de mise en œuvre de l'accord de RCC.



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

L'argument d'une fraude au PSE a toutefois été également écarté, dans les circonstances de l'espèce.

Sur l'existence d'un motif économique, l'arrêt considère en effet qu'« à supposer que les suppressions de postes envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette circonstance ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle collective ». En d'autres termes, la Cour administrative d'appel applique au pied de la lettre le principe selon lequel la RCC est déconnectée du régime du licenciement économique : si un motif économique n'est pas exigé par la loi pour recourir à la RCC, inversement l'existence d'un tel motif n'exclut pas en soi le recours à la RCC.

Pour sauver la décision de validation et exclure l'existence de suppressions de poste contraintes pendant la durée de l'accord (ce qui aurait alors nécessité un plan de reclassement interne), la Cour s'est par ailleurs fondée à la fois sur les termes de l'accord collectif et sur sa mise en œuvre concrète. Il ressortait en effet « des termes mêmes de l'accord en litige que les postes qui feront l'objet d'une suppression ne seront supprimés qu'au fur et à mesure des départs individuels basés sur un volontariat libre et éclairé », ou encore que « l'entreprise n'entend pas procéder à la suppression de l'un des 226 postes envisagée, avant le départ du salarié du poste envisagé ». Quant à la durée de l'engagement de ne pas licencier, l'arrêt du 14 mars 2019

prend soin de relever qu'il n'est pas établi que la période de 12 mois prévue par l'accord serait inférieure à la période de validité de l'accord, et qu'en tout état de cause « l'entreprise a reçu, avant le terme de l'accord, un nombre de demandes de départ volontaire supérieur à celui des postes ouverts à la suppression ».

Il s'ensuit que « le moyen tiré de ce que la Direccte d'Île-de-France n'aurait pas contrôlé l'absence de fraude à la procédure du plan de sauvegarde pour l'emploi doit être écarté », conclut la Cour. ■

CAA Versailles, 4^e ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158

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

IRP

Mise en place du CSE et indemnité d'emploi à temps partiel dans l'animation

Le 20 mars 2019, le *Journal officiel* a publié l'avis d'extension de deux avenants à la convention collective nationale de l'animation. Le premier, n° 173, relatif au droit syndical et aux IRP prévoit notamment l'instauration d'un comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins six salariés. Le second, n° 172, apporte des précisions sur l'indemnité d'emploi à temps partiel.

Conclu par le CNEA et les fédérations syndicales de salariés CFDT, FO et Unsa, l'avenant n° 173 du 13 décembre 2018 vise, selon le préambule, à « conforter l'exercice d'un dialogue social de qualité en entreprise, en instaurant les conditions propices et les moyens pour ce faire ». Ainsi, outre la mise en place d'un CSE dans les entreprises de 6 à 10 salariés, il prévoit également l'instauration d'une commission santé, sécurité et

conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises entre 20 et 299 salariés. Le texte comprend également des dispositions sur le droit syndical. Concernant l'avenant n° 172 du 5 décembre 2018, conclu par les mêmes signataires, il répertorie trois cas pour lesquels l'indemnité d'emploi à temps partiel n'est pas due.

CSE et CSSCT

Prenant en compte la nouvelle architecture des IRP, l'avenant n° 173 du 13 décembre 2018 modifie le titre III de la CCN de l'animation, relatif aux « institutions représentatives du personnel », en prévoyant des dispositions plus favorables que celles de l'ordonnance Macron n° 2017-1389 du 22 septembre 2017. Ainsi, un CSE devra être mis en place dans les entreprises de 6 à 10 salariés dès lors que l'effectif de six salariés équivalents temps plein est atteint pen-

dant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Le CSE sera alors composé d'un membre titulaire (bénéficiant de deux heures de délégation par mois) et d'un membre suppléant. Par ailleurs, les membres de la délégation du personnel au CSE disposeront d'un crédit supplémentaire annuel de 24 heures, non reportable d'une année sur l'autre. Autre disposition dérogatoire : le membre suppléant pourra participer aux réunions du CSE dans les entreprises de moins de 25 salariés, et ce temps de réunion est payé comme du temps de travail effectif.

S'agissant de la CSSCT, celle-ci devra être obligatoirement instaurée dans les entreprises et établissements compris entre 50 et 299 salariés. Les membres de cette commission, dont le nombre ne pourra être inférieur à deux, bénéficieront chacun d'un crédit minimum de six heures mensuelles reportables au cours de l'année civile.

Enfin, les signataires recommandent la négociation d'un accord d'entreprise de mise en place du CSE et, notamment l'institution de représentants de proximité, « notamment lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites ».

Indemnité d'emploi à temps partiel

Outre l'instauration de dérogations à la durée minimale légale de travail à temps partiel (soit 8 heures pour un effectif inférieur ou strictement égal à dix équivalents temps plein [ETP] ; 12 heures

CLASSIFICATION ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Les partenaires sociaux ont également conclu, le 5 décembre 2018, deux avenants dont l'avis d'extension a été publié au JO du 20 mars 2019. L'avenant n° 170 relatif à la grille générale de classification redéfinit les quatre critères classants existants (autonomie, responsabilité, technicité, relationnel) de chacun des neuf groupes conventionnels en vue d'y intégrer « des éléments suffisamment discriminants ». Le second avenant (n° 171) met en conformité les dispositions conventionnelles relatives à la procédure et aux indemnités de licenciement avec les dispositions légales.

pour un effectif de plus de dix ETP et inférieur ou strictement égal à 49 ETP et 15 heures pour un effectif de plus de 49 ETP et inférieur ou strictement égal à 299 ETP), l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 (v. l'actualité n° 17538 du 26 mars 2018) avait introduit une nouveauté pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires : le versement d'une **indemnité d'emploi à temps partiel** de sept points, non proratisée selon le temps de travail.

Prenant acte des trois avis de la sous-commission d'interprétation rendus le 18 juin 2018, l'avenant n° 172 du 5 décembre 2018, précise trois cas pour lesquels l'indemnité n'est **pas due**, à savoir :

– les salariés embauchés en **CDD de remplacement** et en **CDD de moins de huit jours** puisque ces contrats ne sont pas tenus de respecter la durée minimale légale de 24 heures ;

– lorsque l'employeur propose à l'embauche un **contrat de travail à 24 heures par semaine ou plus** sous réserve qu'il soit en mesure « de prouver cette proposition et qu'il ait « expressément » informé les salariés embauchés que leur renonciation aux 24 heures entraînerait la perte du bénéfice de l'indemnité d'emploi à temps partiel. En revanche, précise l'avenant, lorsque l'employeur propose au salarié en cours de contrat un avenant pour passer à 24 heures ou plus et que le salarié refuse, l'indemnité

d'emploi à temps partiel reste due ;
– les **salariés en congé parental**, en **mi-temps thérapeutique** et en **retraite progressive**, puisque « ces aménagements du temps de travail sont demandés par les salariés et compensés réciproquement par la caisse d'allocations familiales, l'assurance maladie ou la caisse de retraite ». ■

Avenant d'interprétation n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel dans l'animation et avenant n° 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel dans l'animation

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

RÉMUNÉRATION

Les salaires ont augmenté de 1,6 %

Selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la Dares, publiés le 22 mars 2019, le salaire mensuel de base (SMB) est en hausse de 0,2 % au quatrième trimestre 2018 et de 1,6 % sur l'année. Le salaire mensuel de base ayant augmenté plus vite que l'inflation, les salariés ont connu une hausse de leur pouvoir d'achat entre décembre 2017 et décembre 2018.

Dans les **entreprises** employant au moins **dix salariés** (hors agriculture et emplois publics), l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés a **augmenté de 0,2 %** entre octobre 2018 et décembre 2018, après une hausse de

0,3 % au trimestre précédent. C'est ce que révèle la Dares, le 22 mars 2019, dans son étude sur les résultats définitifs de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre au quatrième trimestre 2018. **Sur une année**, la progression du salaire mensuel de base atteint 1,6 %.

Hausse du pouvoir d'achat du SMB et du SHBOE

La **progression du salaire mensuel de base** entre les mois de décembre 2017 et de décembre 2018 s'est accompagnée d'une augmentation des prix (hors tabac) de **1,4 %**, générant ainsi une **hausse du pouvoir d'achat** du SMB de **0,2 point**.

Par secteur d'activité, toujours sur l'année, ce sont les salariés de l'**industrie** qui gagnent le plus de pouvoir d'achat (+ **0,4 point**) suivi par ceux de la **construction** (+ **0,3 point**) et de l'information et communication (+ 0,2 point). En revanche, celui des salariés de l'**hébergement et restauration** recule de 0,2 point et celui des salariés du commerce est stable.

Par catégorie socioprofessionnelle, les **gains** de pouvoir d'achat du salaire mensuel de base, sur un an, sont **plus importants** pour les **ouvriers** et les **cadres** (+ 0,3 point pour ces deux catégories) que pour les professions intermédiaires (+ 0,1 point). Les **employés** voient, quant à eux, une **perte** de leur **pouvoir d'achat** de 0,1 point.

ÉVOLUTION DES SALAIRES DE BASE DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU 4^e TRIMESTRE 2018

	2017	2018				Variation en %	
	4 ^e trim	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim	En 3 mois	En 1 an
SALAIRES							
Horaires de base ouvriers (SHBO)	100,4	101,1	101,5	101,8	102,0	+ 0,2	+ 1,6
Horaires de base ouvriers et employés (SHBOE)	100,4	101,1	101,5	101,8	102,0	+ 0,2	+ 1,5
Mensuels de base ouvriers (SMBO)	100,4	101,2	101,6	101,9	102,1	+ 0,2	+ 1,7
Mensuels de base employés (SMBE)	100,5	101,1	101,4	101,6	101,8	+ 0,2	+ 1,3
Mensuels de base professions intermédiaires (SMBPI)	100,4	101,0	101,5	101,7	102,0	+ 0,2	+ 1,5
Mensuels de base cadres (SMBC)	100,4	101,1	101,6	101,9	102,1	+ 0,2	+ 1,7
Mensuels de base de l'ensemble des salariés (SMB)	100,4	101,1	101,5	101,8	102,0	+ 0,2	+ 1,6
DURÉE MOYENNE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET (en heures)	35,6	35,6	35,6	35,6	35,6	-	-

Unité : base 100 en juin 2017
Source : Dares (résultats définitifs)

L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE), qui sert à l'indexation du Smic, **progressé** de **1,5 %** sur un an. L'**inflation** (hors tabac) pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie ayant augmenté de **1,3 %** sur cette même période, le pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés augmente également de 0,2 point entre décembre 2017 et décembre 2018.

Recul du nombre de contrats à durée déterminée

À la fin du mois de décembre 2018, dans les entreprises d'au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics), **82,4 % des salariés** travaillaient à **temps complet**, dont **14,1 % en forfait-jours**. Hors salariés en forfait-jours, la **durée**

collective moyenne du travail à temps complet s'élevait à **35,6 heures hebdomadaires**, un chiffre stable. 80,0 % des salariés travaillent entre 35 et 36 heures. Mais, aux deux extrémités de l'éventail, la Dares constate que 2,8 % des salariés travaillent entre 32 heures et moins de 35 heures, et que 8,8 % travaillent 39 heures et plus.

Quant au travail à **temps partiel**, il concerne **17,6 %** des salariés des secteurs concurrentiels au quatrième trimestre 2018. Il demeure **très répandu** dans l'**administration publique**, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (40,4 %), dans les « autres activités de services », qui comprennent notamment les arts, les associations et le spectacle (33,1 %) ainsi que dans l'hébergement et la restauration (28,0 %).

Enfin, la part de salariés en **CDD** s'établit, fin décembre 2018, à **8,8 %** (contre 9,0 % au trimestre précédent), relève la Dares. Cette **proportion varie avec la taille de l'entreprise** : 9,9 % des salariés des entreprises de 10 à 19 salariés sont titulaires de ce type de contrat, contre 7,7 % de ceux des entreprises de 500 salariés ou plus. Parmi les secteurs les plus utilisateurs de contrats à durée déterminée, on retrouve les « autres activités de services » (21,2 %) ; l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (14,6 %) et l'hébergement et la restauration (10,5 %). ■

INSEE, Indicateurs n° 014, mars 2019

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

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Agrément d'accords du secteur social et médico-social à but non lucratif.

Un arrêté paru au *JO* du 19 mars agréé des accords de branche et d'entreprise ou DUE de ce secteur. Il vise, dans le cadre de la CC de la branche BAD (aide, accompagnement, soins et services à domicile), l'avenant n° 38/2018 du 5 septembre 2018 sur la mise à jour de la liste des diplômes et l'accord du 21 novembre 2018 portant désignation d'un Opcv. Est aussi agréé, dans le cadre de la CC de la Croix-Rouge française, l'accord du 30 janvier 2019 sur la prime Macron.

Emploi saisonnier dans le champagne.

L'Union des maisons de champagne, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et FO ont signé le 25 septembre 2018 un accord sur l'emploi des salariés saisonniers, sous réserve que la branche des vins, cidres et jus de fruits soit considérée par les pouvoirs publics comme une branche où l'emploi saisonnier est particulièrement développé. Cet accord, qui sera publié au *BO-CC* n° 2019-02, prévoit que les contrats saisonniers successifs dans une même entreprise sont cumulés pour le calcul de l'ancienneté, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité. Il crée en outre un droit à reconduction du contrat saisonnier dans certaines conditions. Il ne bénéficie pas aux saisonniers employés aux travaux de vendanges ou annexes à celles-ci (cueilleurs, pressureurs, etc.).

► Législation et réglementation

La Cnav précise les conditions de résidence et de régularité de séjour pour l'attribution de l'Aspa et de l'ASI.

Dans une démarche de « simplification des droits », une circulaire Cnav du 14 mars modifie le contenu des conditions de résidence et de régularité de séjour exigées en matière d'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) et d'allocation supplémentaire (ASI), annulant et remplaçant sa précédente circulaire n° 2018-6 du 7 mars 2018 (*v. l'actualité* n° 17531 du 15 mars 2018). Ainsi, le nombre de documents justificatifs à fournir par l'assuré pour l'examen de la condition de résidence est réduit. Un avis d'impôt accompagné d'« un autre document nominatif justificatif de la résidence » (contre deux autres documents précédemment) sont désormais suffisants. La Cnav élargit en outre la liste des éléments pouvant constituer cet « autre document probant ». Elle admet la prise en compte d'une attestation de contrat d'abonnement d'eau, d'électricité, gaz, d'un échéancier de paiement de ces contrats d'abonnement, d'une attestation d'assurance, d'un relevé de CAF mentionnant les aides au logement, ou encore de relevés de comptes bancaires faisant apparaître des opérations effectuées sur le territoire français. Si l'assuré vit en couple, il doit également présenter l'avis d'imposition de son concubin ou partenaire pacsé, sachant qu'un justificatif établi au nom de celui-ci est recevable. Concernant les conditions de prise en compte des justificatifs, la circulaire précise notamment que ceux qui sont recevables les documents les plus récents afférents au mois précédant la date de réception du formulaire de la demande d'Aspa ou incluant le mois de réception du formulaire selon la date de ce dernier (la précédente circulaire indiquait la date de dépôt en lieu et place de la date de réception). Des précisions sont aussi apportées concernant les cas de date d'effet de l'Aspa antérieure à la date de réception de la demande, ainsi que de traitement tardif de la demande (*Circ. CNAV* n° 2019-13 du 14 mars 2019).

Modalités de revalorisation des prestations versées en cas d'invalidité, d'AT-MP et de décès.

Une instruction de la DSS du 6 mars 2019 détaille les conditions de revalorisation au 1^{er} avril 2019 de différentes prestations sociales. En application de l'article 68 de la LFSS pour 2019, qui a désindexé différentes allocations (*v. le dossier juridique - Sécu., financ.* n° 46/2019 du 8 mars 2019), les pensions d'invalidité du régime général, les prestations versées au titre des AT-MP, la majoration pour aide constante d'une tierce personne, ou encore le capital décès sont revalorisés de 0,3 % à cette date. Cette désindexation ne visant pas l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), celle-ci est augmentée de 1,6 % au 1^{er} avril 2019. Les salaires servant de base au calcul des pensions d'invalidité sont également exclus de la mesure prévue en LFSS et donc revalorisés de 1,6 % également (*Instr.* n° DSS/2A/2C/2019/49 du 6 mars 2019, NOR: SSAS1907008J).

Rémunération

■ Une plainte a été déposée après des soupçons de malversations internes au sein de l'AGS

Suite à l'audit mené au sein de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), le Medef, la CPME et l'AGS ont déposé une plainte auprès du procureur de la République après des soupçons de malversations internes au sein de cette association qui gère des fonds provenant de la cotisation des employeurs, a indiqué le Medef dans un communiqué du 25 mars. En effet, selon l'organisation patronale, « cet audit, confié à la société EY, a mis à jour de graves anomalies constituant un faisceau d'indices de faits, notamment de délits d'abus de confiance et de corruption active ou passive ».

Handicapés

■ L'Agefiph lance une campagne pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) a lancé une campagne de communication, afin de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, explique-t-elle dans un communiqué diffusé le 22 mars. Elle sera diffusée jusqu'au 7 avril sur plus de 1 100 panneaux digitaux, dans les gares TGV de 28 agglomérations, ainsi que dans les couloirs du métro et du RER parisiens, les aéroports d'Outre-Mer, dans 40 grandes entreprises et dans le quartier d'affaires de La Défense. « Trois visuels alternent : un manager handicapé, une DRH et une fleuriste pour montrer que le handicap n'est pas un frein à l'embauche et à la progression dans l'entreprise et que tous les métiers sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Un message qui invite chacun d'entre nous à regarder au-delà d'une première impression, à bousculer ses idées reçues et ses propres représentations », ajoute encore l'Agefiph.

■ Grand débat : la protection sociale parmi les « sujets prioritaires » des personnes en situation de handicap

Dans un communiqué diffusé le 19 mars, APF France handicap explique avoir ouvert, dans le cadre du Grand débat, « sa propre plate-forme participative » qui a permis de mettre en exergue « les priorités des 12 millions de personnes en situation de handicap et de leurs proches ». Elles réclament

notamment « l'annulation de la prise en compte des ressources du conjoint dans la base de calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et la création d'un revenu minimum d'existence ». L'association dénonce aussi « une protection sociale en pointillé » : les personnes en situation de handicap ont un recours moindre aux soins « pour des besoins pourtant supérieurs au regard de la population générale ». « Dans un contexte de réforme de l'organisation du système de santé, en discussion au Parlement, APF France handicap dénonce le fait qu'aucun axe stratégique pour les personnes en situation de handicap n'y soit développé. » En outre, « la prestation de compensation du handicap (PCH) qui doit financer les aides à l'autonomie ne suffit absolument pas à couvrir les dépenses réelles, générant des restes à charge indécents ». Enfin, dans le cadre de la concertation « Grand âge et autonomie », l'association réclame « une véritable réforme » quel que soit l'âge, « dans la perspective de la création d'un nouveau risque social avec des financements de solidarité nationale et des droits réels pour toutes et tous ».

Minima sociaux

■ La présidente du conseil d'administration de la Cnaf entend contribuer au Grand débat national

Dans un communiqué diffusé le 20 mars, Isabelle Sancerni, présidente du conseil d'administration de la Cnaf, a déclaré qu'elle entendait « contribuer au Grand débat national ». « Favoriser l'accessibilité aux services publics, contribuer à la participation des citoyens à l'évolution de services adaptés à leurs attentes, poursuivre l'action en faveur du recours aux droits, telles sont les contributions apportées au débat national » par la présidente du CA de la Caf. Dans le communiqué, sont également énumérées « plusieurs pistes d'actions concrètes », dont certaines sont en déploiement « et de nature à répondre aux attentes manifestées par les citoyens lors de ce débat ». Parmi elles : une action de repérage du non-recours, qui « sera poursuivie et amplifiée, grâce à l'utilisation du datamining », afin de répondre notamment « au sentiment de méconnaissance des dispositifs d'accès aux droits sociaux ». « Ces nouvelles techniques d'exploitation des données numériques permettent notamment de mieux identifier les personnes qui ont

le plus besoin de leurs droits, notamment les familles monoparentales qui ne font pas valoir leurs droits à l'allocation de soutien familial (ASF). »

Politique sociale

■ Aides sociales : les gouvernements appelés à faire davantage

Les habitants des pays développés réclament plus d'aides sociales de la part de leur gouvernement, « pour assurer leur sécurité économique et sociale », selon une enquête publiée le 19 mars par l'OCDE. La France est, avec le Danemark, un pays où cette proportion est la plus faible. « Environ la moitié des Français [...] souhaitent que le gouvernement fasse davantage. » L'inquiétude à court terme la plus couramment citée est celle de « tomber malade », alors que pour le long terme, c'est le niveau des pensions de retraite. « Près de 40 % des répondants disent qu'ils sont prêts à payer plus d'impôts pour un accès à de meilleurs services de santé publique et de meilleures pensions de retraite », relève l'OCDE. En France, la moitié des personnes interrogées déclarent toutefois qu'elles « ne paieraient pas 2 % supplémentaires de leur revenu en impôts et cotisations pour améliorer les services publics énumérés dans l'enquête ». « Trop de personnes ont le sentiment que la protection sociale ne marche pas pour elles », alors que seuls 20 % des 22 000 répondants « pensent qu'ils pourraient facilement recevoir des aides publiques en cas de besoin » (17 % pour la France). Les femmes, davantage frappées par la pauvreté, sont moins satisfaites que les hommes de l'accès aux prestations sociales. *Source AFP*

Formation

■ Seul un Français sur trois ressent la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences numériques

Dans un communiqué diffusé le 14 mars, le « laboratoire de réflexion sur l'emploi » du groupe Randstad « Re. sources », a dévoilé les résultats d'une étude menée dans 34 pays, consacrée aux enjeux de la montée en compétences numériques pour les salariés. D'après elle, les Français ne seraient que 64 % « à considérer l'impact du numérique sur leur métier comme positif, contre 75 % en moyenne dans le reste du monde ». « Plus préoccupant encore, ils semblent mal évaluer l'impact du numérique sur l'emploi et la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences », juge le laboratoire, qui avance

que seuls 34 % des Français ressentiraient « l'urgence de se former ». « Plus frappant encore, pour 87 % d'entre eux, cette formation nécessaire relève uniquement de la responsabilité de leur employeur. Ces chiffres révèlent une forme de passivité particulièrement marquée en France et un attentisme qui tranche avec la récente réforme de la formation professionnelle, fortement axée sur la responsabilité individuelle », poursuit le communiqué.

Contrôle

■ La direction de l'INTEFP fait le point sur la situation des élèves inspecteurs du travail

Suite à la parution d'une lettre intersyndicale faisant état d'une « situation préoccupante » des inspecteurs élèves du travail (*v. l'actualité* n° 17781 du 22 mars 2019), le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) a souhaité apporter différentes précisions. « Selon la lettre intersyndicale aucun accompagnement n'a été mis en place suite à la tentative de suicide d'un inspecteur élève du travail au mois de février dernier. C'est inexact : toutes les mesures nécessaires ont été prises. Les délégués de promotion et les premiers témoins ont été réunis. Les cours ont été suspendus pour permettre aux élèves d'échanger entre eux ainsi qu'avec l'équipe pédagogique et la direction de façon individuelle et/ou collective. Une cellule d'appui psychologique a immédiatement été ouverte. La scolarité a été adaptée : report d'un jury et de cours. Ces mesures ont bien évidemment été mises en place en concertation avec la promotion et leurs délégués. Toujours selon la lettre de l'intersyndicale, nous sommes accusés de profiter des stages en entreprises des inspecteurs élèves du travail pour réaliser des formes dissimulées « d'audits ». Là encore c'est parfaitement inexact ! Un audit implique une mesure de l'écart par rapport à un référentiel. Il s'agit dans l'étude collective d'identifier et de formuler une problématique générale portant sur la vie de l'entreprise et les relations de travail. Aucun rendu écrit n'est fait à l'entreprise. Enfin je tiens à préciser qu'aucune déclaration d'accident de service n'a pour l'heure été déposée. Par ailleurs, une enquête administrative et paritaire est en cours », conclut le directeur de l'INTEFP.

Libertés individuelles

■ RGPD : une étude sur les DPO est lancée par la DGEFP et l'AFPA

« Les conditions d'exercice, les formes d'emploi ou d'activité, les parcours ou compétences détenues ou attendues pour l'exercice du métier de délégué ont besoin d'être bien compris afin d'apporter les réponses adéquates en termes

d'emploi et de formation professionnelle », explique la DGEFP en introduction du questionnaire mis en ligne le 21 mars. Une enquête qui s'inscrit dans le cadre de l'étude confiée à l'AFPA par la DGEFP. Destinée aux délégués à la protection des données internes, mutualisés ou non, aux DPO externes, et aux professionnels chargés de la protection des données, le questionnaire sera accessible jusqu'au 15 avril. Visant à promouvoir le métier de DPO, l'initiative a notamment reçu le soutien de l'Autorité de régulation des données et de l'Association française des correspondants à la protection des données (AFCDP) et de la Cnil.

Égalité et diversité

■ Le « harcèlement sexiste et sexuel » encore largement répandu à l'Assemblée nationale

Le collectif « Chair collaboratrice » a dénoncé, le 20 mars, le « harcèlement sexiste et sexuel » qui serait encore largement répandu à l'Assemblée, et diffusé les résultats de son questionnaire sur le sujet envoyé par mail le 8 mars, qui a recueilli 137 réponses, dont les deux tiers de femmes (sur quelque 2000 collaborateurs, à Paris et en circonscription). Sur cet échantillon, une collaboratrice sur deux déclare avoir été « victime de blagues sexistes ou sexuelles » ou de propos sur son « apparence » ou sa « vie personnelle ». Une sur trois dit avoir été « victime d'injures sexistes » ou « d'attitudes insistantes et gênantes » comme des « regards » ou le mime d'« actes sexuels ». Une sur cinq a été victime « d'avances sexuelles » non souhaitées, et une sur six déclare qu'on lui a touché « seins, fesses ou cuisses » contre son gré. Interrogés sur les auteurs de ces faits, 60 % évoquent un député ou un autre collaborateur, et 12 % le député employeur. Un tiers des collaboratrices disent n'en avoir parlé à personne. « C'est révélateur d'une certaine omerta », a déclaré un membre du collectif, selon qui ces faits touchent « tous les groupes politiques », et sont « au même niveau sous cette législature » que sous la précédente. Brune Seban, également membre du collectif, a de son côté évoqué les « particularités » du métier : « clause de loyauté » au député employeur, travail de nuit et encore « des bureaux qui font office de chambres » autour du palais Bourbon. *Source AFP*

■ Bercy veut accélérer la féminisation dans l'industrie

« Le constat, c'est qu'il n'y a pas de progression du taux de femmes dans l'industrie depuis plus de 20 ans », a déclaré la secrétaire d'État à l'Économie Agnès Pannier-Runacher le 21 mars, à l'issue d'une visite de lycéennes au siège du groupe Schneider Electric à Rueil-Malmaison (92), dans le cadre de la

Semaine de l'industrie. En effet, il s'élevait à 29,2 % en 2017 selon l'Insee, contre 48 % pour la totalité des emplois, a précisé Dominique Meurs, chercheuse de l'Institut national d'études démographiques (Ined) spécialiste des inégalités de genre sur le marché du travail. La proportion de femmes cadres dans l'industrie est encore plus faible (26 %), contre 41 % pour l'ensemble des secteurs, selon les mêmes données. « Bien qu'elles obtiennent généralement de meilleures notes dans les matières scientifiques que les garçons, les filles sont sous-représentées dans les filières professionnelles de l'industrie comme dans les écoles d'ingénieurs ». La secrétaire d'État a également dévoilé à cette occasion la composition du Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie, qui comptera cinq permanents : en tant que présidente, Sylvie Leyre, ex-DRH de Schneider France, Philippe Darmayan, président de l'UIMM, Margaret Johnston-Clarke, directrice internationale de la diversité et de l'inclusion pour le groupe L'Oréal, Philippe Portier, secrétaire national de la CFDT, et Christelle Toillon, cadre chez PSA et représentante CFE-CGC. *Source AFP*

Maladie

■ Télémédecine : près de 8 000 téléconsultations remboursées par la Sécurité sociale en six mois

Six mois après l'entrée en vigueur du remboursement par la Sécurité sociale de la télémédecine, 7 939 actes de téléconsultation ont été pris en charge, a annoncé, le 26 mars, l'Assurance-maladie, selon des chiffres arrêtés au 17 mars. « Ce bilan effectué à partir des facturations des téléconsultations, reflète une montée en charge progressive », a-t-elle affirmé évoquant également un déploiement « qui tend à s'accélérer ». Le nombre hebdomadaire moyen de téléconsultations est ainsi passé de 200 à la fin 2018, à plus de 700 depuis la mi-février. Les médecins généralistes arrivent en tête au nombre d'actes facturés (40,2 %), suivis par les autres spécialistes (32,2 %) et les centres de santé (19,9 %). *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Le taux de chômage des seniors s'est accru de 0,5 % en 2018

Selon un document de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), publié en ligne le 18 mars, le taux de chômage des seniors s'est accru en 2018 de 0,5 point, s'élevant à 6,9 %. Cela dit, il reste « nettement inférieur au taux de chômage de l'ensemble des actifs, même si l'écart s'est réduit de moitié depuis le milieu des années 2000 ». « Au contraire, la part des chômeurs de longue durée est supérieure

chez les seniors (60,2 % en 2018) mais diminue fortement en 2018 (- 5,5 points entre 2017 et 2018) », souligne le document. Par ailleurs, la même année, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 56 % : 52,1 % étaient en emploi et 3,8 % au chômage. « Le taux d'activité des seniors est en hausse rapide et continue depuis début 2008 », souligne encore le document. Cela dit, il était en 2017 inférieur en France de près de six points à celui de l'Union européenne. Enfin, « le taux d'emploi des 55-64 ans augmente également de 0,5 point au cours de l'année 2018 », précise la Dares. « Comparativement à l'ensemble des actifs occupés, les seniors en emploi sont plus souvent à temps partiel et moins fréquemment en situation de sous-emploi, ainsi qu'en contrat temporaire. »

Entreprises

■ La filiale française de New Look placée en redressement judiciaire

L'enseigne de vêtements New Look France, qui compte environ 370 salariés, a été placée, le 25 mars, en redressement judiciaire par le Tribunal de commerce de Paris, a annoncé la direction de cette filiale du groupe britannique New Look. Le tribunal a accordé une période d'observation de six mois pour permettre à l'entreprise « d'identifier des solutions de reprise de ses activités afin d'en assurer la pérennité et ainsi de sauvegarder les emplois ». En affirmant qu'elle recherche des repreneurs, « la direction veut se donner le beau rôle » et entend « ne pas affoler le personnel » mais « les trois personnes arrivées aux manettes en novembre sont là pour organiser la liquidation et rien d'autre », a déclaré SUD. L'objectif des élus du personnel est de « permettre aux salariés de partir dignement » avec « de bonnes indemnités », a ajouté le syndicat. *Source AFP*

■ Ascoval : des nouvelles offres déposées pour la reprise de l'aciérie

Alors que le Tribunal de grande instance de Strasbourg avait accordé, le 27 février, un nouveau sursis d'un mois à l'aciérie d'Ascoval (281 salariés), après la défaillance d'Altifort, incapable de réunir les fonds nécessaires, trois offres avec conditions suspensives ont été déposées pour la reprise, a indiqué, le 25 mars, Bercy. D'après une source proche du dossier, deux offres, qui prévoient la reprise totale de l'activité et du personnel, ont été déposées par le sidérurgiste britannique British Steel et le spécialiste italien

des aciers spéciaux Calvi Networks. Une troisième offre, déposée par Secufund Industry, prévoit une reprise partielle des salariés et une modification de l'activité. Toujours selon Bercy, deux autres candidats potentiels ont également manifesté leur intérêt pour l'usine : l'industriel Pascal Cochez et un groupe hollandais qui souhaite disposer de plus de temps pour étudier le dossier. Le tribunal doit se prononcer le 27 mars sur le sort de l'entreprise mais selon une source proche des discussions, la justice devrait accorder un délai supplémentaire de « quelques semaines », peut-être jusqu'à « courant mai », pour se prononcer. *Source AFP*

■ Un accord à 120 millions d'euros pour sauver le groupe verrier Arc International :

Un accord de financement de 120 millions d'euros a été conclu, le 25 mars, afin de permettre la transformation du groupe verrier Arc International, en difficulté depuis plusieurs années, a annoncé le ministère de l'Économie dans un communiqué. Cet accord, « crucial pour l'avenir de l'entreprise », a été obtenu au terme de « quatre mois de négociations » entre les pouvoirs publics et les partenaires du groupe verrier basé à Arques (Pas-de-Calais), a précisé Bercy. Les ressources ainsi dégagées « doivent permettre au groupe de réaliser son plan Synergie 2020, qui vise à renforcer l'empreinte industrielle du groupe », a ajouté le ministère. Mais cette transformation se fera aussi au prix de la réduction des postes : 700 vont disparaître sur les 5 200 actuels, a annoncé la direction. Ce plan, présenté en comité d'entreprise le 25 mars, a toutefois rassuré en partie les représentants syndicaux. « Là, on souffle. C'est reparti, on va de l'avant », a estimé la CFE-CGC, soulignant l'importance du site pour les sous-traitants et commerçants du bassin d'emploi de Saint-Omer. « On voit ce qui se passe quand l'industrie déserte les territoires ruraux », a-t-elle poursuivi. « On peut s'en réjouir : à très court terme, on a une grande bouffée d'oxygène », s'est félicitée la CGT, tout en mettant en garde : « il reste beaucoup de travail, l'entreprise n'est toujours pas rentable, avec une dette qui va avoisiner les 500 millions d'euros ». *Source AFP*

■ CIPRÉS Assurances/Axelliance verse une prime à ses salariés

Dans un communiqué du 25 mars, CIPRÉS Assurances/Axelliance indique

avoir « décidé de répondre à l'appel » du gouvernement en décidant de verser une prime exceptionnelle aux collaborateurs touchant jusqu'à 45 000 €/an. Selon la direction, cette prime Macron « sera versée au plus tard le 31 mars 2019 » et sera basée « sur des principes d'équité et de simplicité avec des critères clairs permettant de définir cinq paliers avec cinq montants de prime allant de 200 € à 1 000 € ». « 71 % des collaborateurs CIPRÉS Assurances/Axelliance bénéficieront de cette prime pour un montant moyen net de 708 €, a-t-elle précisé.

■ Papeterie : la sauvegarde de Sequana convertie en redressement judiciaire

Dans un communiqué diffusé le 21 mars, le groupe papetier français Sequana a indiqué que « par jugement du Tribunal de commerce de Nanterre en date du 21 mars 2019, il a été décidé de convertir la procédure de sauvegarde ouverte le 15 février 2017 [...] en redressement judiciaire » (*v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019*). Toujours selon la même source, la période d'observation devrait se poursuivre jusqu'au 18 mai.

■ GE Belfort : Bruno Le Maire va étudier toutes les pistes industrielles possibles pour maintenir l'emploi

« Nous allons regarder toutes les pistes industrielles possibles pour maintenir l'emploi à Belfort et offrir des perspectives aux salariés de GE », a déclaré le ministre de l'Économie Bruno Le Maire sur France Bleu Belfort-Montbéliard, le 22 mars, alors que les syndicats s'inquiètent de l'annonce prochaine d'un plan supprimant jusqu'à 800 postes, sur un effectif de 1 900. Cependant, le ministre n'a confirmé « aucune information » sur l'existence d'un plan social. La direction du site belfortain n'a pas souhaité faire « de commentaires pour le moment ». « Nous sommes en discussion régulière avec GE », a poursuivi le ministre. « Ce qui compte, c'est que nous réfléchissions aux nouvelles activités industrielles qui peuvent se développer à Belfort. » Le gouvernement pourrait s'appuyer sur un fonds de 50 millions d'euros, financé par GE pour ne pas avoir respecté son engagement de créer un millier d'emplois nets en France, pris après avoir acquis la branche énergie d'Alstom. « J'ai demandé à ce que les élus de Belfort soient directement associés au comité de pilotage de ces 50 millions d'euros », a ajouté le ministre. *Source AFP*



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, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression – routage : STAMP ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 16 pages dont 3 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.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>



Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier conventions collectives) sont organisés selon un plan de classement structuré en thèmes et sous-thèmes.

► En quoi consiste ce plan de classement ?

Ce plan de classement comporte 40 thèmes et 66 sous-thèmes, classés selon un ordre alphabétique. Ceux-ci correspondent au sujet traité dans chaque dossier.

Par exception, les dossiers jurisprudence hebdo sont classés sous la rubrique spécifique « jurisprudence » car, présentant une sélection d'arrêtés de la semaine, ils abordent différents thèmes.

► Pourquoi un plan de classement ?

Ce plan de classement permet aux lecteurs :

– d'organiser de manière rationnelle leur documentation papier
Liaisons sociales quotidien, grâce aux classeurs et intercalaires vendus à cet effet ;

– et de retrouver facilement des dossiers dans les archives sur le site www.liaisons-sociales.fr à l'aide du thème et de l'éventuel sous-thème.

► La numérotation des dossiers

La numérotation des dossiers, nécessaire pour renvoyer d'un dossier à l'autre ou pour vous aider à vérifier l'absence de dossiers manquants dans votre documentation, s'effectue selon un principe chronologique simple. Chaque dossier comporte :

- un numéro général en fonction de sa date de parution (le premier dossier de l'année 2019 est numéroté « 01/2019 », le suivant « 02/2019 », etc.) ;
- et un numéro de classement (indiqué sur la première page, sous la mention « À classer sous ») correspondant au thème (ou le cas échéant au sous-thème) auquel il se rapporte. Par exemple, le premier dossier du sous-thème « Élections » du thème « IRP » sera numéroté 01/19, le deuxième 02/19, etc.

ACTUALITÉ SOCIALE

ACCIDENTS DU TRAVAIL

BUDGET ET FISCALITÉ

CONFLITS COLLECTIFS

CONTRAT DE TRAVAIL

- ♦ Clauses
- ♦ Conclusion et essai
- ♦ CDD, intérim et autres contrats
- ♦ Exécution
- ♦ Modification
- ♦ Suspension

CONTRÔLE

- ♦ Inspection du travail
- ♦ Main-d'œuvre étrangère
- ♦ Travail illégal

CONVENTIONS ET ACCORDS

- ♦ Accords d'entreprise
- ♦ Accords de branche
- ♦ Accords interprofessionnels
- ♦ Droit de la négociation
- ♦ Usages

DÉPENDANCE

DROIT DISCIPLINAIRE

- ♦ Règlement intérieur
- ♦ Procédure
- ♦ Sanctions

DROIT DU TRAVAIL

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

EMPLOI ET CHÔMAGE

- ♦ Aides à l'emploi
- ♦ Chômage

FAMILLE

FORMATION

- ♦ Apprentissage
- ♦ Formation professionnelle

HANDICAPÉS

- ♦ Emploi
- ♦ Prestations

IRP

- ♦ Comité d'entreprise
- ♦ CHSCT
- ♦ Délégués du personnel
- ♦ Élections
- ♦ Statut protecteur

JURISPRUDENCE

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- ♦ Accompagnement
- ♦ Indemnités
- ♦ Motif
- ♦ Procédure

LICENCIEMENT PERSONNEL

- ♦ Indemnités
- ♦ Motif
- ♦ Procédure

LOGEMENT

MALADIE

- ♦ Maladie et maternité
- ♦ Invalidité et décès
- ♦ Inaptitude
- ♦ Prévoyance

MINIMA SOCIAUX

NON-SALARIÉS

PATRONAT

PRÉRETRAITE

PRUD'HOMMES

- ♦ Aide juridique
- ♦ Élections et organisation
- ♦ Procédure

RÉMUNÉRATION

- ♦ Salaire
- ♦ Épargne salariale

RETRAITE

- ♦ Base
- ♦ Complémentaire
- ♦ Supplémentaire

RSE

RUPTURE DU CONTRAT

- ♦ Démission
- ♦ Départ et mise à la retraite
- ♦ Formalités
- ♦ Préavis
- ♦ Ruptures atypiques

SANTÉ AU TRAVAIL

SÉCURITÉ SOCIALE

- ♦ Assujettissement
- ♦ Contentieux
- ♦ Cotisations
- ♦ Divers
- ♦ Financement
- ♦ Organisation

STATUTS PARTICULIERS

SYNDICATS

- ♦ Délégués syndicaux
- ♦ Financement
- ♦ Statut protecteur

TEMPS DE TRAVAIL

- ♦ Congés divers
- ♦ Congés payés
- ♦ Durée du travail
- ♦ Jours fériés
- ♦ Heures supplémentaires

TRANSACTION

TRANSFERT D'ENTREPRISE