LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 5 avril 2019 p. 1-6
> ***La prise d'acte n'est pas subordonnée*** à une mise en demeure préalable de l'employeur
> ***Le projet de loi d'orientation des mobilités*** est adopté en première lecture par le Sénat
> ***Hausse de 0,3 % des prestations familiales*** au 1er avril 2019
> ***La branche de l'hôtellerie de plein air*** s'engage dans une démarche de prévention de la pénibilité
le dossier pratique p. 1-6
> ***Questions/réponses sur*** l'unité économique et sociale

RUPTURE DU CONTRAT

La prise d'acte n'est pas subordonnée à une mise en demeure préalable de l'employeur

L'article 1226 du Code civil imposant la mise en demeure du débiteur défaillant de satisfaire à son engagement avant toute résolution unilatérale du contrat s'applique-t-il au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail ? Non, répond la Cour de cassation dans un avis publié du 3 avril 2019.

L'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 a ouvert une nouvelle possibilité de résolution du contrat. L'article 1226 du Code civil prévoit qu'en cas d'inexécution, le créancier peut **résoudre** unilatéralement le **contrat sans** avoir à le **solliciter** auprès d'une **juridiction**. À une condition **toutefois** : il est préalablement **tenu** de « **mettre en demeure** le débiteur défaillant de **satisfaire** à son **engagement** dans un délai raisonnable ».

Une nouvelle disposition qui soulevait quelques interrogations, s'agissant notamment des **incidences possibles sur** la **prise d'acte**. Cette **rupture** à l'initiative du salarié n'est en effet traditionnellement **soumise** à **aucun formalisme particulier** *(v. par exemple Cass. soc., 4 avril 2007, n° 05-42.847)*. Or, rappelons qu'un salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail se prévaut de l'inexécution de ses obligations par l'employeur… certes, mais cette rupture est régie par des règles particulières et emporte des conséquences spécifiques, rappelle la **Cour de cassation** dans un avis daté du 3 avril. Le **salarié** n'a donc **pas** à **mettre en demeure** l'**employeur** de s'exécuter avant de prendre acte de la rupture.

Une prise d'acte sans mise en demeure préalable

La question était posée par le Conseil de prud'hommes de Nantes (CPH). Dans l'affaire dont il était saisi, le **salarié**, employé en contrat à durée déterminée, avait **pris acte** de la **rupture** de son contrat de travail. Or, il n'avait **pas mis en demeure** l'**employeur** de **satisfaire** à ses **engagements** avant de rompre son contrat. Une négligence pouvant avoir des conséquences juridiques si l'on s'en tient à l'article 1226 du Code civil, d'où l'interrogation du CPH.

Celui-ci a donc saisi la Cour de cassation d'une demande d'avis. Demande qui n'était d'ailleurs pas cantonnée à la prise d'acte d'un contrat à durée déterminée, mais concernait le **cas général** de **prise d'acte** du contrat de travail.

Specialia generalibus derogant

La réponse de la Cour de cassation est claire : « Les modes de **rupture** du **contrat de travail**, à l'**initiative** de l'**employeur ou** du **salarié**, sont **régis** par des **règles particulières**, et emportent des **conséquences spécifiques**, de sorte que les dispositions de l'article **1226** du **Code civil** ne leur sont **pas applicables** ». Autrement dit, elle applique la règle classique et bien connue selon laquelle les règles générales s'appliquent sous réserve de l'existence de règles particulières.

De fait, si la **prise d'acte** a une origine jurisprudentielle *(Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335)*, elle a depuis été consacrée comme un mode de rupture à part entière par le législateur *(L. n° 2014-743 du 1er juillet 2014)*. Conséquence : elle est **soumise** aux dispositions du **Code du travail** et à l'interprétation qui en est faite par la jurisprudence *(C. trav., art. L. 1231-1)*. En outre, il est difficilement contestable que la prise d'acte emporte des **conséquences** spécifiques que n'entraîne pas une résiliation de contrat *lambda* : une prise d'acte produit les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse ou** d'une **démission**. Autant d'arguments qui ont conduit la Haute juridiction à répondre par la négative à la demande d'avis. Non, la **prise d'acte** n'est **pas subordonnée** à la **mise en demeure préalable** de l'employeur, a-t-elle tranché. L'absence de formalisme reste donc la règle. ■

Cass. avis, 3 avril 2019, n° 15003

// Conférences Liaisons

Le rendez-vous RH de la prévention routière

La répression renforcée des infractions routières, oblige l'employeur à dénoncer les salariés chauffards. Toute négligence ou tolérance coûte désormais très cher à l'entreprise, la responsabilité de l'employeur est engagée !

Liaisons sociales vous propose, le **mardi 16 avril 2019**, une journée entière dédiée aux problématiques de l'encadrement des salariés conducteurs. Éclairage juridique et témoignages d'entreprises sur leurs solutions pratiques fiables.

www.wk-formation.fr/conferences

POLITIQUE SOCIALE

Le projet de loi d'orientation des mobilités est adopté en première lecture par le Sénat

Après plus de quatre mois d'attente, les sénateurs ont adopté le projet de loi d'orientation des mobilités en première lecture. Extension du forfait mobilité durable, suppression de la charte de responsabilité social, encouragement au télétravail… tels sont les principaux apports des sénateurs au projet de texte.

Les sénateurs ont adopté en première lecture, le 2 avril 2019, le projet de loi d'orientation des mobilités à une large majorité de 248 voix pour et 18 contre. Par rapport au texte présenté en Conseil des ministres le 26 novembre 2018 *(v. l'actualité n° 17705 du 3 décembre 2018)*, les sénateurs ont notamment augmenté le plafond du forfait mobilité durable à 400 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques et à hydrogène (contre 200 € dans le projet de loi initial), supprimé les dispositions relatives à l'instauration d'une charte de responsabilité sociale pour les plateformes collaboratives ou encore exonéré les employeurs de versement mobilité pour les salariés concernés par un accord de télétravail, à due concurrence de la part du volume horaire effectué à distance.

Étendre le forfait mobilité durable

Le dispositif du forfait mobilité durable proposé par le gouvernement pour élargir l'indemnité kilométrique vélo à la **prise en charge du covoiturage** en tant que passager a été revu par les sénateurs. Ils ont ainsi souhaité **étendre** ce dispositif aux **conducteurs** en covoiturage.
De plus, afin de favoriser « l'intermodalité entre les modes de transport », **l'impossibilité** de **cumuler** le **forfait mobilité** avec la prise en charge des **frais de transport publics** a été **supprimée** du projet de texte.
Parallèlement, les sénateurs ont souhaité établir une distinction entre les **carburants vertueux** et les énergies fossiles, en admettant une **prise en charge** de **400 €** pour les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques et à hydrogène, contre **200 €** pour le **fossile**.
En outre, afin de prendre en compte la multiplicité des moyens de transport « verts », la terminologie de « vélo et vélo à assistance électrique » a été remplacée par « **cycle ou cycle à pédalage assisté** » pour ne pas restreindre le forfait mobilité durable. L'**employeur pourrait** ainsi **prendre en charge** tout ou partie des frais engendrés par les déplacements domicile-travail des salariés utilisant ces nouveaux moyens de transport.
Enfin, concernant l'outre-mer, une possibilité de prise en charge des transports maritimes dans le cadre du forfait mobilité durable est introduite au regard des spécificités locales de ces territoires.

Supprimer la « Charte de responsabilité sociale » des plateformes

L'article 20 du projet de loi initial prévoyait l'instauration d'une **Charte facultative** de r**esponsabilité sociale** permettant aux **plateformes** de fixer leurs droits et obligations, ainsi que ceux des travailleurs, après la censure de celle-ci par le Conseil constitutionnel dans le cadre de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (cavalier législatif, *v. l'actualité n° 17645 du 6 septembre 2018)*. Il était ainsi prévu que l'établissement d'une telle charte permette aux plateformes de se prémunir contre le risque de requalification de la relation contractuelle en relation salariée, en contrepartie de droits accordés aux travailleurs. Les **sénateurs ont supprimé** ces **dispositions** par amendement, soucieux de ne **pas aller à** l'**encontre** des **récentes jurisprudences** ayant requalifié le lien de salariés entre livreurs et plateformes, et souhaitant voir une réelle relation salariée s'établir entre les plateformes et leurs travailleurs. Les sénateurs considèrent ces chartes comme des outils utiles principalement aux plateformes, et ne souhaitent pas la création de normes spécifiques aux plateformes *ad hoc* au Code du travail, comme le précise l'exposé des motifs de l'amendement.

Favoriser le développement du télétravail

Dans le cadre des dispositions du projet de loi visant à instaurer un versement mobilité en lieu et place du versement transport, les sénateurs ont adopté un amendement visant à **favoriser** le **développement** du **télétravail**. À cet effet, les employeurs qui ont conclu un accord de télétravail seraient exonérés du montant du versement mobilité pour les employés concernés par cet accord à due concurrence de la part du volume horaire effectué à distance. ■

Projet de loi d'orientation des mobilités adopté par le Sénat en première lecture le 2 avril 2019

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

FAMILLE

Hausse de 0,3 % des prestations familiales au 1er avril 2019

La Direction de la Sécurité sociale (DSS) détaille, dans deux instructions du 25 mars 2019, les montants des prestations familiales dues à compter du 1er avril 2019 en métropole et en outre-mer. Versées à quelque 12,7 millions de foyers en 2017, elles sont revalorisées de 0,3 % à compter de cette date, par dérogation au mécanisme légal qui prévoit une revalorisation sur la base de l'inflation (soit 1,5 % en 2019).

À compter du **1er avril 2019**, la **BMAF** (base mensuelle de calcul des allocations familiales) passe de 411,92 € à **413,16 €**, en hausse de 0,3 % en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Les prestations familiales étant calculées en fonc-

tion de cette base, la Direction de la Sécurité sociale (DSS) détaille, dans deux instructions du 25 mars 2019, leurs montants dus à compter de cette date en métropole et en outre-mer. Les montants présentés ci-après s'entendent avant contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS, taux de 0,5 %). Pour rappel, les plafonds d'attribution des prestations familiales ont été revalorisés au 1er janvier 2019 de 1 % *(v. l'actualité n° 17727 du 7 janvier 2019)*.

Allocations familiales

Le montant des allocations familiales (AF) est modulé selon le niveau de ressources des familles.

• **Montant maximal des allocations familiales à taux plein**. Si le foyer dispose au plus de 56 849 € de ressources annuelles majorés de 5 684 € par enfant à charge, le montant des allocations familiales **pour** le **deuxième enfant** est de **132,21 €**, montant **majoré** de **169,40 €** pour le **troisième** enfant à charge et chacun des suivants. La majoration des allocations familiales pour âge est de 66,11 €.

• **Montant intermédiaire des AF à mi-taux.** Le montant mensuel des allocations et de la majoration pour âge est divisé par deux si le foyer dispose d'au moins 56 849 € de ressources par an, majorés de 5 684 € par enfant à charge (mais moins de 79 558 € + 5 684 € par enfant à charge). Les **allocations familiales** sont, dans ce cas, égales à **66,11 € pour** le **deuxième** enfant, **majorées** de **84,69 € pour** le **troisième enfant** à charge et chacun des suivants. La majoration pour âge est de 33,05 €.

• **Montant minimal des allocations familiales à quart-taux.** Si le foyer dispose de ressources supérieures à 79 558 € majorées de 5 684 € par enfant à charge, les **allocations familiales** sont fixées à **33,05 €** pour le **deuxième enfant** à charge **majorées** de **42,35 € pour** le **troisième** enfant à charge et chacun des suivants. La majoration pour âge est égale à 16,53 €.

• **Modulation du forfait pour âge.** Le montant du forfait dépend de la composition du foyer et également des revenus. Il est fixé à :

– **83,60 €** pour le montant maximal ;
– 41,80 € pour le montant intermédiaire ;
– **20,90 €** pour le montant minimal.

Prestations hors prestation d'accueil du jeune enfant

Le montant mensuel des prestations familiales hors prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) et allocations familiales est établi comme suit à compter du 1er avril 2019 :

– le **CF** (complément familial) s'établit à **172,08 €**. Le montant du « CF majoré » pour les familles dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond porté à 258,14 € par mois ;
– la **prime de déménagement** est fixée à **991,58 €** pour un foyer avec trois enfants à charge, plus 82,63 € par enfant supplémentaire ;
– l'**ARS** (allocation de rentrée scolaire) 2019-2020 est égale à **370,69 €** pour les 6-10 ans, à **391,14 €** pour les 11-14 ans et à **404,69 €** pour les 15-18 ans ;
– l'**AEEH** (allocation d'éducation de l'enfant handicapé) est fixée à **132,21 €** pour l'allocation de base. Ses compléments s'établissent comme suit : 99,16 € en 1re catégorie ; 268,55 € en 2e catégorie ; 380,11 € en 3e catégorie ; 589,04 € en 4e catégorie ; 752,82 € en 5e catégorie ; à 1 121,92 € en 6e catégorie. Quant à la **majoration** spécifique pour **parent isolé**, elle est fixée à **53,71 €** pour la 2e catégorie, à 74,37 € pour la 3e catégorie, à 235,50 € pour la 4e catégorie, à 301,61 € pour la 5e catégorie et à 442,08 € pour la 6e catégorie ;
– l'**AJPP** (allocation journalière de présence parentale) est fixée à **52,18 €** pour une personne seule et à 43,92 € pour un couple. Le complément forfaitaire pour frais est égal à 112,34 € par mois ;
– l'**allocation de soutien familial** (ASF), est fixée à **116,22 €** par enfant orphelin de père ou de mère (taux partiel) et à 154,94 € par enfant orphelin de père et de mère (taux plein).

Prestation d'accueil du jeune enfant

Pour les **enfants nés ou adoptés** jusqu'au 31 mars 2018, les montants de l'allocation de base, de la prime à la naissance et de la prime à l'adoption sont inchangés, tout comme les plafonds de ressources applicables.

Pour ceux nés ou adoptés **à compter du 1er avril 2018**, le montant et les plafonds de ressources d'attribution de l'allocation de base versée à taux plein sont alignés sur ceux du complément familial (moins élevés), en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 *(v. le dossier juridique -Sécu. financ.- n° 22/2018 du 1er février 2018)*.

La prestation d'accueil du jeune enfant est ainsi révisée dans toutes ses composantes pour les enfants nés ou adoptés depuis le 1er avril 2018 :

– la **prime** à la **naissance** est revalorisée à **949,24 €**, tout comme la prime à l'**adoption**, à **1 898,47 €** ;
– l'**allocation de base** de la Paje, dont le montant est désormais aligné sur celui du complément familial, est égale à **172,08 €** (à taux plein). Un taux réduit de moitié (86,04 €) s'applique lorsque la famille dispose de revenus supérieurs à un plafond ;
– le complément de libre choix d'activité (ou **Prepare**) avec perception de l'allocation de base est fixé à **399,20 €** par mois en cas de cessation complète d'activité, à 258,06 € pour une activité au plus égale à un mi-temps et à 148,86 € pour une activité comprise entre un mi-temps et un 4/5e ;
– le complément optionnel de libre choix d'activité (ou **Prepare majorée**) est égal à **652,50 €** ;
– le complément de libre choix du mode de garde (**CMG**) est fixé en fonction des ressources du foyer. En **emploi direct**, pour les enfants âgés de moins de trois ans, il est égal à **178,24 €** pour les foyers bénéficiant du **taux minimum**, à **297,10 €** pour le **taux médian** et à **471,17 €** pour le **taux maximum**. Pour les enfants de trois à six ans, il est fixé respectivement à 89,12 €, 148,57 € et 235,58 €.

Sont également détaillés les montants du complément de mode de garde en cas de recours à une association, à une entreprise ou à une microcrèche, pour l'emploi d'une assistante maternelle ou d'une garde à domicile.

SPÉCIFICITÉS EN OUTRE-MER

Les DROM-COM bénéficient encore de prestations familiales spécifiques que sont :
– les allocations familiales au premier enfant, fixées à 24,29 € ;
– les majorations d'allocations familiales en fonction de l'âge, fixées à 15,25 € pour les 11-16 ans et à 23,43 € pour les plus de 16 ans ;
– le complément familial, égal à 147,50 € et le complément familial majoré de 217,98 € qui bénéficient d'une deuxième revalorisation exceptionnelle au 1er avril 2019.
À noter que d'autres montants spécifiques sont également fixés à Mayotte concernant les allocations familiales, l'allocation de rentrée scolaire, le complément familial et son montant majoré.

Instructions DSS/SD2B/2019/65 et DSS/SD2B/2019/66 du 25 mars 2019, NOR: SSAS1908955J et NOR: SSAS1908957J

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : www.liaisons-sociales.fr

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

La branche de l'hôtellerie de plein air s'engage dans une démarche de prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie de plein air ont conclu, le 11 décembre 2018, un accord relatif à la prévention de la pénibilité. Souhaitant faire en un « socle de référence » pour chaque entreprise de la branche, le texte prévoit des mesures de prévention auxquelles sont associés des objectifs chiffrés. L'accord a été déposé le 19 janvier 2019 à la DGT en vue de son extension.

« Bien que le diagnostic technique mené auprès des entreprises de la branche de l'hôtellerie de plein air n'ait pas caractérisé de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires », la fédération patronale FNHPA et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO ont signé, le 11 décembre 2018, un accord en vue de « contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité ». Applicable après extension, l'accord analyse les métiers et emplois susceptibles d'être concernés par l'un des dix facteurs de risques et « préconise aux entreprises de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions » en vue de prévenir ces risques.

Analyse des facteurs de pénibilité

Au préalable, l'accord liste les emplois et métiers susceptibles d'être exposés aux dix **facteurs** de risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail.

Selon cette analyse, **sept** d'entre eux peuvent affecter les salariés, à savoir :

– la manutention manuelle de charges ;
– les postures pénibles ;
– les vibrations mécaniques ;
– les agents chimiques dangereux ;
– les conditions climatiques extrêmes ;
– l'exposition au bruit ;
– le travail de nuit.

Les métiers exposés à ces facteurs de **pénibilité** concernent notamment les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barmans, les cuisiniers et personnel de cuisine, les surveillants de baignade et l'entretien pôle aquatique.

En revanche, le **travail en équipes successives alternantes** et le **travail répétitif** « sont des facteurs qu'on ne retrouve pas dans la branche de l'hôtellerie de plein air ». De la même manière, le **milieu hyperbare** n'est **pas** « un **facteur pertinent** » compte tenu des activités des entreprises de la branche.

Mesures de prévention

L'accord met ainsi en place des **actions de prévention** pour chacun des sept facteurs identifiés, en optant pour les thèmes suivants :

– l'**adaptation et** l'**aménagement** du **poste de travail** ainsi que la **réduction** des **poly-expositions** (mise en place de tapis antifatigue, optimisation des containers de transport, aménagement des aires de repos abritées, utilisation de protecteurs auditifs individuels, etc.) ;
– l'**amélioration** des **conditions de travail**, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et des qualifications. Dans ce cadre, sont notamment prévus l'alternance ou la rotation des tâches pour les risques liés aux vibrations mécaniques, aux températures, aux bruits et au travail de nuit ainsi que des actions de formation.

Objectifs chiffrés

Les mesures de prévention sont associées aux objectifs suivants :

– **100 %** des **salariés** de la **branche susceptibles** d'être **concernés** par un ou plusieurs facteurs de **risques professionnels** devront porter des équipements de **protection individuelle** (gants, masque, lunettes, etc.) ;
– **100 %** des entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs **facteurs de pénibilité au-delà** des **seuils** réglementaires devront appliquer les **mesures** présentées dans l'**accord** selon le ou les facteurs concernés ;
– **40 %** des salariés devront suivre une **formation** en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications. Il pourra s'agir également de formations relatives à la sécurité, ou des formations internes assurées par des salariés expérimentés.■

DURÉES DE PÉRIODE D'ESSAI DES CDI

Les partenaires sociaux ont également signé, le 11 décembre 2018, un accord en vue « de fixer de nouvelles durées de période d'essai des contrats à durée indéterminée, aux fins de cohérence, d'harmonisation et d'une meilleure lisibilité des textes conventionnels ». Ainsi, « sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, ou application du 2e alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 37 relatif au travail saisonnier en date du 17 septembre 2017 étendu », les **durées initiales** de la **période d'essai** des CDI sont fixées à :

– **un mois** de date à date pour les 1re et 2e catégories des employés ;
– **deux mois** de date à date pour la 3e catégorie des employés ;
– **trois mois** de date à date pour la 4e catégorie des agents de maîtrise ;
– **quatre mois** de date à date pour la 5e catégorie des cadres non-dirigeants.

L'accord détermine également les modalités de renouvellement de la période d'essai ainsi que les conditions relatives à la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité dans la branche de l'hôtellerie de plein air

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

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 14 pages dont 2 pages de publicité, et un dépliant. **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**

Retraite

Yves Veyrier (FO) menace de se retirer de la concertation sur la réforme des retraites

« En l'absence de clarification et de communication du projet du gouvernement, tenant compte de nos analyses, positions et revendications concernant la préservation des droits à la retraite, nous nous verrions […] en situation de mettre fin à notre participation à ladite « concertation » qui pourrait prêter à confusion quant à son objet et à notre rôle », écrit le secrétaire général de Force ouvrière, Yves Veyrier, dans un courrier au Premier ministre, Édouard Philippe, le 1er avril et rendu public le 3. « Depuis maintenant une vingtaine de jours, des déclarations du gouvernement laissent à penser que le projet de revenir sur la borne d'âge ou le nombre de trimestres requis est à l'ordre du jour, sans que cela n'ait jamais été abordé dans le cadre des rencontres avec le Haut-commissaire » à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye *(v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019, n° 17781 du 22 mars 2019, n° 17785 du 28 mars 2019, n° 17788 du 2 avril 2019 et n° 17790 du 4 avril 2019).* « Vous comprendrez que cela nous conduise à nous interroger sur le sens et l'objectif de cette concertation ». *Source AFP*

… la CGT exige une réunion « immédiate » sur un projet de « régression »…

Dans un communiqué diffusé le 3 avril, la CGT a exigé une « réunion multilatérale avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales afin que le gouvernement présente dans les moindres détails son projet de régression sociale en matière de retraites ». « Depuis plus d'un an, maintenant, le gouvernement mène, par l'intermédiaire du Haut-commissaire à la réforme des retraites, des discussions sans que le projet de réforme universel par points ne soit révélé », écrit-elle. « Il n'y a plus à tergiverser, tout le monde sera perdant. Et, particulièrement, les personnes les plus touchées seront les femmes et les salariés ayant des contrats précaires, dont une grande partie de la jeunesse actuelle ». Pour la CGT, « il est temps de mettre un point final aux diverses fables » de Jean-Paul Delevoye comme de la ministre des Solidarités, Agnès Buzyn. « Les salariés actifs et retraités sont en droit de connaître ce que le gouvernement leur a concocté : à savoir un nouveau recul de l'âge de la retraite, une baisse de 20 à 30 % du niveau des pensions, le démantèlement des droits familiaux et conjugaux, parmi lesquels la pension de réversion, et la remise en cause des différents régimes de retraite existants ». *Source AFP*

… le mandat de Jean-Paul Delevoye « n'a pas changé », assure Matignon…

« Le mandat de Jean-Paul Delevoye n'a pas changé », a assuré Matignon le 3 avril, alors que l'entourage du Haut-commissaire à la réforme des retraites a fait savoir qu'il « tirerait les conséquences si les engagements pris devant les partenaires sociaux concernant l'âge minimum [de départ à la retraite] étaient remis en cause » *(v. l'actualité n° 17790 du 4 avril 2019).* Édouard Philippe et Jean-Paul Delevoye se sont vus en tête-à-tête le 2 avril au soir, puis le 3 avril au matin dans le cadre d'une réunion de travail du gouvernement sur le sujet, selon Matignon. « Il reste beaucoup de travail pour réussir cette réforme complexe et ambitieuse, qui vise à donner les mêmes règles pour tous contrairement au système actuel ». Quant au financement de la dépendance, « il ne faut pas interdire ce débat mais à ce stade nous ne travaillons pas là-dessus », a fait valoir le cabinet du Premier ministre. La ministre des Solidarités, Agnès Buzyn, vient pourtant d'annoncer pour cet automne « une grande loi » pour faire financer par la « solidarité nationale » la prise en charge de la dépendance. *Source AFP*

… et « l'âge pivot de 62 ans ne bougera pas », assurent les responsables LREM

Le délégué général de La République en Marche (LREM), Stanislas Guerini, et le chef de file des députés LREM, Gilles Le Gendre, ont tenté, le 3 avril, de désamorcer la polémique sur l'âge de départ en retraite, affirmant qu'il ne bougera pas, du moins dans la réforme en cours. « Notre engagement, c'est de faire la réforme systémique des retraites à périmètre constant sur l'âge de départ à la retraite. Alors faisons comme ça », a déclaré Stanislas Guerini devant l'Association des journalistes parlementaires (AJP). Jean-Paul Delevoye « ira jusqu'au bout de sa réforme et le groupe parlementaire que je préside le soutient de manière inconditionnelle », avait garanti auparavant Gilles Le Gendre sur Europe 1. « L'âge pivot 62 ans ne bougera pas », a-t-il ajouté, et la polémique, « considérons-la comme refermée ». « L'exaspération du président de la République [sur cette polémique, NDLR], le groupe parlementaire que je préside la partage, je l'ai dit très amicalement au Premier ministre, ce n'était pas absolument indispensable d'ouvrir ce débat-là ». Stanislas Guerini a, lui, justifié les propos du Premier ministre *(v. l'actualité n° 17781 du 22 mars 2019).* « Je comprends sa réponse et je la soutiens […] Il y a un enjeu de société qui est devant nous et nous serions fous de ne pas regarder celui du vieillissement de la population et d'une meilleure prise en charge de la dépendance ». *Source AFP*

Formation

L'Opco de la santé et celui de la cohésion sociale sont appelés à fusionner d'ici deux ans

Deux opérateurs de compétences, celui de la santé et celui de la cohésion sociale ont été agréés au 1er avril *(v. l'actualité n° 17788 du 2 avril 2019)* malgré la volonté initiale du ministère du Travail de regrouper ces deux champs et les 35 branches concernées au sein d'un même Opco. D'après l'entourage de la ministre du Travail, le fait d'avoir regroupé les branches de la santé est une bonne première étape. Cependant, pour aller au bout de la logique ministériel de cohérence des champs d'intervention, des mesures seront prises pour que santé et cohésion sociale collaborent en vue d'être réunis dans deux ans. Par ailleurs, s'agissant de l'outre-mer plusieurs Opco bénéficient d'un agrément temporaire jusqu'au 31 mai 2019. La future ordonnance d'adaptation de la loi Avenir à l'outre-mer devra ensuite permettre d'identifier ceux des Opco qui seront compétents dans ces territoires.

Le système des coûts contrat va permettre une hausse du financement de l'apprentissage

Les branches ayant fait l'objet de recommandations de France compétences ont jusqu'au 13 avril pour les prendre en compte *(v. l'actualité n° 17786 du 29 mars 2019).* D'après le ministère du Travail, en fonction des choix qui seront faits par les branches concernées, entre 79 % et 91 % des diplômes bénéficieront d'un financement supérieur à celui dont il bénéficiait dans le cadre des coûts préfectoraux (valeur permettant la prise en charge des contrats d'apprentissage jusqu'à la réforme). Cette hausse est autorisée par la réallocation de fonds de la taxe d'apprentissage au financement exclusif de l'apprentissage. Cette augmentation du financement bénéficiera plus au peu qualifié. En moyenne sur les titres de niveaux V (CAP, BEP) les financements vont augmenter de 22,7 %. En comparaison la hausse sera de : 8,1 % pour les niveaux IV (Bac) 9,3 % pour les

niveaux III (BTS, DUT) ; 8,8 % pour les niveaux II (Licences) ; et 14,5 % pour les niveaux I (Master 2). Du fait de cette hausse des financements et de l'absence de limite en volume de contrats pris en charge, l'industrie, les travaux publics ou encore les chambres des métiers estiment que le nombre de contrats d'apprentissage devrait augmenter de 40 % d'ici la fin du quinquennat. Les compagnons du devoir visent eux un doublement du nombre d'apprentis accueillis sur cette période. Avec les fonds supplémentaires qui leur seront accordés, les CFA pourront s'atteler à leurs nouvelles missions notamment à destination des PME et en matière de GPEC ou de certification. Les coûts contrats ne sont applicables cette année qu'aux contrats conclus hors des conventions régionales depuis le 1er avril. Pour les CFA existants au 31 décembre 2018 et ceux ayant conclu une convention régionale depuis cette date les coûts contrats ne s'appliqueront qu'à compter de 2020.

Sécurité sociale

Le « trou de la Sécu » s'est rebouché au rythme prévu en 2018

« Près de 60 % de la dette sociale reprise depuis 1996 » ont été « amortis à fin 2018 », a indiqué la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades), dans un communiqué diffusé le 3 avril. En 2018, elle a remboursé 15,4 milliards d'euros, en ligne avec ses objectifs. « Sur 260,5 milliards d'euros repris », il en reste 105,3 milliards à amortir, précise la Caisse, qui ne tient pas compte des 15 milliards de dette supplémentaires transférés par le budget 2019 de la Sécurité sociale. Une charge additionnelle qui ne modifie pas l'échéance du remboursement définitif, toujours prévu pour 2024. La Caisse dispose pour cela de ressources qui augmentent chaque année. En 2018, elle a perçu les 7,4 milliards d'euros de recettes de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), une fraction de la contribution sociale généralisée (CSG) de 8,1 milliards et un versement du Fonds de réserve des retraites (FRR) de 2,1 milliards. Soit un total de 17,6 milliards d'euros, dont 2,2 milliards ont été « versés aux investisseurs » au titre des intérêts. Depuis sa création en 1996, la Cades a ainsi payé 53,8 milliards d'euros à ses créanciers et remboursé 155,2 milliards de dette. *Source AFP*

Maladie

Le groupe Malakoff Médéric Humanis discute d'un rapprochement avec la mutuelle Médicis

Le groupe de protection sociale Malakoff Médéric Humanis a annoncé dans un communiqué diffusé le 3 avril avoir ouvert des « négociations exclusives » en vue d'absorber la mutuelle Médicis, spécialisée dans l'épargne-retraite des travailleurs non salariés. Les deux parties « négocient les conditions de réussite de l'entrée de la mutuelle dans le groupe ». « Leurs activités et leurs expertises présentent de fortes complémentarités au service des entreprises du commerce, des artisans et des travailleurs indépendants », juge Malakoff Médéric Humanis dans son communiqué. Un éventuel rapprochement pourrait avoir lieu en deux temps : Médicis pourrait ainsi rejoindre dès le second semestre 2019 l'Union de groupe mutualiste, le pôle mutualiste de Malakoff Médéric Humanis qui garantit une mise en commun de moyens entre ses membres. Ensuite, en juillet 2020, la mutuelle intégrerait la Société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM), la structure de tête du groupe Malakoff Médéric Humanis, « au sein de laquelle les membres s'engagent à une solidarité financière ». *Source AFP*

Entreprises

Les élus de Belfort en appellent à Emmanuel Macron

Cinq élus du territoire de Belfort ont adressé le 3 avril une lettre ouverte à Emmanuel Macron pour manifester leur inquiétude à l'égard de l'avenir de la branche turbines à gaz de General Electric *(v. l'actualité n° 17784 du 27 mars 2019)*. « C'est à vous qu'il revient de prendre toutes les mesures nécessaires à l'avenir industriel de Belfort », écrivent Damien Meslot (LR), maire de Belfort, Florian Bouquet (LR), président du conseil départemental, le sénateur (LR) Cédric Perrin (LR) et les députés Ian Boucard (LR) et Michel Zumkeller (UDI). « L'activité gaz du site de Belfort est menacée par un plan social » portant sur « près de 1 000 emplois », soulignent-ils, affirmant que « dans le même temps, GE transfère aux États-Unis […] le savoir-faire français ». Ils proposent aussi plusieurs pistes pour pérenniser l'activité du site, dont un programme de grands travaux visant à prolonger la durée de vie des centrales nucléaires, le savoir-faire du site de Belfort qui fabrique les turbines à vapeur pouvant ainsi être mis à profit, selon eux. Depuis début 2019, GE a lancé plusieurs procédures de rupture conventionnelle collective (RCC) et de plans seniors au sein de sa division énergie. Plus de 500 suppressions de poste sont attendues. *Source AFP*

Arjowiggings : le gouvernement veut « faire la lumière » sur la gestion du groupe Sequana

Répondant à l'Assemblée nationale à une question de la députée LREM de la Sarthe, Pascale Fontenel-Personne, la secrétaire d'État à l'Économie, Agnès Pannier-Runacher, a affirmé le 3 avril qu'il fallait « faire la lumière sur la façon dont a été gérée Sequana », après la liquidation judiciaire d'un site d'Arjowiggins, filiale du groupe papetier, qui employait 580 salariés dans la Sarthe *(v. l'actualité n° 17787 du 1er avril 2019)*. « Les 200 millions d'euros publics engagés par la BPI et l'État ont été consacrés à absorber les pertes opérationnelles des sites d'Arjowiggins et uniquement à ça, pour faire face à un contexte de marché particulièrement difficile », a-t-elle ajouté. La banque publique Bpifrance est actionnaire de Sequana à hauteur de 15,4 % du capital et détient 17,2 % des droits de vote. La secrétaire d'État a assuré que l'État restait « prêt […] à regarder et soutenir toute opération crédible de reprise si des financements sont trouvés », après avoir contribué à réunir 25 millions d'argent public pour aider à la recherche d'un repreneur. Elle a en outre rappelé que la reconversion des salariés du site en liquidation de Bessé-sur-Braye, dans le sud de la Sarthe, serait accompagnée par « d'importants moyens » avec une cellule d'appui et le maintien de 95 % du salaire. *Source AFP*

Emboutisseur Steva : un ex de Fonderie du Poitou intéressé

L'identité de deux repreneurs potentiels de l'usine de Bessines-sur-Gartempe (110 salariés) de Steva Limousin a été présentée le 3 avril au Tribunal de commerce de Lyon, selon Bruno Grimaux, secrétaire du CE et délégué FO de Steva. Parmi eux, figure selon lui la société « F2J Reman Chaumont », fabricant de moteurs et de turbines présidé par Jérôme Rubinstein, qui présidait Fonderie du Poitou Fonte (FPF), actuellement l'objet de trois offres de reprise *(v. l'actualité n° 17788 du 2 avril 2019)*. « J'ai pris des renseignements chez les délégués de Fonderie du Poitou […] on m'a dit qu'ils avaient repris l'entreprise en 2014 et avaient relevé la pente jusqu'à maintenant, mais que là ils ne pouvaient plus car Renault avait enlevé 40 % de commandes », affirme Bruno Grimaux. Selon lui, ils ont fait « bonne impression » à l'administratrice judiciaire ainsi qu'au directeur et aux élus de Steva. Leur offre porte sur la conservation de 80 emplois mais est « améliorable à 90 personnes ». L'autre repreneur potentiel pour Steva est la société MDI Technologie, spécialisée dans l'ingénierie, mais son projet n'est « pas très sérieux » selon le délégué FO, même s'il porte sur la conservation de 100 emplois. Bruno Grimaux a enfin expliqué que le Tribunal de commerce de Lyon avait finalement refusé que l'actuel PDG de Steva, Philippe Lassablière, présente son propre projet de reprise. Le prochain rendez-vous pour Steva a été fixé au 24 avril quand les repreneurs potentiels devront présenter leurs « garanties financières et industrielles » au Tribunal de commerce de Lyon. *Source AFP*