

- > **Vers de nouvelles règles** pour les régimes de retraite à prestations définies
- > **La RATP renforce ses engagements** en faveur de l'égalité professionnelle
- > **Réforme des retraites** : les droits familiaux et conjugaux questionnés
- > **Les Perco tirent parti** des avancées de la loi Macron de 2015

## le dossier juridique p. 1-4

- > **Montants du revenu de solidarité active** au 1<sup>er</sup> avril 2019

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## RETRAITE

# Vers de nouvelles règles pour les régimes de retraite à prestations définies

**Un projet d'ordonnance portant transposition de la directive 2014/50/UE dite « portabilité », diffusé le 29 mars 2019, viendrait adapter les régimes de retraite à prestations définies à la réglementation communautaire. Dans ce cadre, la condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite pour bénéficiaire des droits constitués serait notamment interdite. Les régimes « chapeaux » à droits aléatoires seraient fermés.**

L'article 65 du **projet de loi Pacte**, qui doit être définitivement adopté le 11 avril par la Parlement, autoriserait le gouvernement à prendre par **ordonnances** les mesures nécessaires à la **transposition** de la **directive 2014/50/UE** relative aux prescriptions minimales visant à accroître la **mobilité** des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à **pension** complémentaire. Le cadre juridique des régimes de retraite à prestations définies serait modernisé et les régimes conditionnant le bénéfice des droits à la présence effective du salarié dans l'entreprise au moment du départ à la retraite fermés. Un projet d'ordonnance diffusé le 29 mars donne un premier aperçu du nouveau cadre dont pourraient bénéficier les régimes dits « chapeaux » révisés et des règles de transition qui

pourraient être mises en œuvre pour les anciens régimes.

**Suppression de la condition de présence dans l'entreprise pour les régimes supplémentaires**

Un nouvel article visant à fixer de nouvelles dispositions applicables aux **régimes de retraite supplémentaire** proposées par les fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS) (*v. l'actualité n° 17306 du 12 avril 2017*) serait intégré dans le Code des assurances, auquel renverrait les codes la mutualité et de la sécurité sociale. Conformément à la directive portabilité 2014/50/UE, les **droits** liés à ces contrats ne pourraient **pas** être **remis en cause** au motif du **départ** du bénéficiaire de l'entreprise. Les droits acquis seraient **transférables** vers tout autre contrat de retraite supplémentaire, ou bien resteraient acquis au bénéficiaire. Les droits définitivement acquis après le départ de l'entreprise et avant la liquidation de la retraite seraient revalorisés annuellement comme ceux des bénéficiaires encore dans l'entreprise. Le projet de texte autoriserait la mise en place d'une **condition de durée de présence minimale** dans l'entreprise pour la souscription au contrat, et d'une **condition de durée de cotisations** pour l'acquisition des droits à retraite du même contrat. La somme de ces deux durées ne pourrait excéder **trois ans**. Une condition d'âge pourrait également être imposée, mais sans que celle-ci puisse être supérieure à 21 ans.

**Obligation d'information de l'employeur**

Chaque année et le cas échéant, sur demande, l'employeur devrait informer

le bénéficiaire sur les conséquences d'une cessation d'emploi sur les droits à retraite supplémentaire qu'il a acquis et sur la valeur et les conditions d'acquisition et d'utilisation de ces droits. Cette obligation serait maintenue en cas de décès du bénéficiaire vis-à-vis des éventuels ayants droit.

**Nouveau régime social pour le financement patronal...**

Le projet d'ordonnance mettrait en place une **nouvelle contribution patronale** sur les sommes versées par les employeurs pour financer les régimes de retraite supplémentaires à prestations définies répondant à certaines **conditions** fixées dans un nouvel article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale :

- les **prestations** devraient être **exprimées en montant de rente** à la liquidation, le cas échéant versées sous déduction de celles perçues au titre des différents régimes des retraites obligatoires auxquels est affilié le bénéficiaire ;
- les **droits supplémentaires** devraient être **acquis chaque année**, sans possibilité d'acquisition rétroactive au titre d'une année antérieure à l'année de souscription du contrat de retraite supplémentaire. Ils devraient être exprimés en **pourcentage** de la **rémunération** du bénéficiaire au titre de l'année considérée. Ce pourcentage **ne pourrait dépasser 3 %**, ni, cumulé avec ceux appliqués pour le même bénéficiaire, tous employeurs confondus, **30 % au total** ;
- l'**employeur** devrait **notifier** annuellement à un organisme désigné par arrêté,



Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

par l'intermédiaire de la DSN, l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux **bénéficiaires** ainsi que le montant des droits supplémentaires acquis par chacun d'entre eux;

– l'**acquisition** de ces droits supplémentaires devrait être **conditionnée** au respect de conditions liées aux **performances** du bénéficiaire, sur l'année considérée ou les précédentes;

– les **droits** acquis et les **prestations** services seraient **revalorisés annuellement** sur la base d'un coefficient au plus égal à l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale;

– tous les salariés de l'entreprise devraient bénéficier d'au moins : un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou d'un régime de retraite supplémentaire auquel l'affiliation est obligatoire.

Le taux de la nouvelle contribution patronale serait fixé à **29,7 %** correspondant à l'addition des taux de forfait social (20 %), de CSG (9,2 %) et de CRDS (0,5 %).

#### **... et une nouvelle contribution à la charge du bénéficiaire**

Le projet d'ordonnance instituerait de nouveaux taux de contribution à la charge du bénéficiaire, aussi bien pour les rentes versées dans le cadre des anciens régimes de **retraites « chapeaux » à droits aléatoires** (régis par l'article

L. 137-11), que des **nouveaux régimes à prestations définies** (visés par le nouvel article L. 137-11-2).

Aussi, les rentes versées au titre de **retraites liquidées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011** seraient soumises à une contribution sur la **part excédant 17 % du plafond** mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soit 574,09 €, le taux de la **contribution** serait fixé à :

– 7 % pour les rentes dont le montant est compris entre 17 % du PMSS (574,09 €) et 34 % du PMSS (1 148,18 €);

– 14 % pour la part supérieure à 1 148,18 €.

En ce qui concerne les rentes versées au titre des **retraites liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**, la contribution due sur la part qui excède 574,09 € par mois serait fixée à :

– 7 % pour les rentes dont le montant est compris entre 574,09 € et 675,40 € (20 % du PMSS);

– 14 % pour la part supérieure à 675,40 €.

#### **Fermeture des régimes « chapeaux » à droits aléatoires...**

À compter de la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, l'**institution** de **nouveaux régimes** de retraite à prestations définies dont la prestation dépend d'une condition de présence au terme (terminer sa carrière au sein de l'entreprise) régis par l'article

L. 137-11 du Code de la sécurité sociale ne serait **plus possible** et les régimes déjà en place ne pourraient **plus** accueillir de **nouveaux adhérents**. De même, sauf pour les bénéficiaires ayant déjà adhéré avant le 20 mai 2014 à un tel régime qui était, depuis au moins cette date, fermé à de nouvelles affiliations, aucun nouveau droit supplémentaire à prestations ne pourrait être acquis.

#### **... et transfert des droits**

Le projet d'ordonnance autoriserait le **transfert des engagements** d'un régime de retraite chapeau à droits aléatoires vers un **autre régime** de retraite supplémentaire. Dans un tel cas, pour le bénéficiaire, les sommes ainsi transférées ne seraient pas soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année de transfert. Enfin, par exception au principe d'irrévocabilité du **choix** de l'employeur d'asseoir sa **contribution**, soit sur les **rentes** versées au bénéficiaire retraité (32 %), soit sur les **primes** qu'ils versent à l'assureur qui gère le contrat (24 %), il est prévu que les employeurs puissent **à nouveau** exercer cette option, **jusqu'au 31 décembre 2019**. ■

Projet d'ordonnance diffusé le 29 mars 2019

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

# La RATP renforce ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle

**Depuis le 20 mars 2019, les salariés de la RATP sont couverts par un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle. Conclu pour une durée de quatre ans, le texte vise notamment à poursuivre la féminisation de l'entreprise et à identifier « finement » les écarts de rémunération « à des fins de résorption ». Il prévoit également un plan de communication « ambitieux » en vue de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise.**

La RATP, qui compte près de 45 000 collaborateurs en France, a conclu, le 20 mars 2019, avec les organisations syndicales CFE-CGC, CGT et Unsa, son cinquième accord relatif à l'égalité professionnelle. Soulignant que les

engagements de l'accord du 10 novembre 2015 (*v. l'actualité n° 16962 du 24 novembre 2015*) « ont permis d'obtenir des résultats, notamment en matière de féminisation de l'entreprise », les signataires réaffirment leur volonté « d'impulser une dynamique de solidarité, d'ouverture, de recherche et de promotion de l'égalité des chances et des droits ». L'accord vise également « à ce que l'égalité professionnelle et salariale soit portée conjointement par les femmes et les hommes particulièrement » au travers des actions de communication.

#### **Poursuivre la féminisation**

« Avec 20,6 % de femmes dont 35,6 % de femmes cadres, le groupe RATP se situe aujourd'hui légèrement au-dessus de la moyenne du secteur », indique la

direction dans un communiqué du 28 mars. En vue de consolider sa politique de féminisation, l'entreprise poursuivra, dans les départements présentant un faible taux de féminisation, des **actions de valorisation des métiers peu féminisés pour les rendre plus visibles** vis-à-vis des femmes. De plus, si un département prévoit un taux de départ en retraite de sa population féminine « conséquent », des actions spécifiques continueront d'être menées pour permettre d'attirer des candidatures.

La RATP maintient également sa volonté de s'inscrire dans une démarche « dynamique » de **recrutement sur les métiers peu féminisés**. À ce titre, les signataires s'engagent à :

– **promouvoir les formations techniques auprès des femmes**, « domaine dans lequel elles sont peu représentées » en

menant des actions de communication externe « le plus en amont possible de l'orientation » et en établissant des partenariats avec les associations spécialisées afin d'attirer davantage de candidates sur les stages ;

- **maintenir le taux de féminisation des ambassadrices** au plus proche de l'encadrement afin de promouvoir les métiers peu féminisés auprès des étudiants ;
- mener une **réflexion avec les départements volontaires** dont les métiers correspondent à des stéréotypes masculins pour identifier des actions permettant d'attirer davantage de femmes sur ces métiers ;

- verser, « sous réserve de l'évolution de la législation », une partie de sa **contribution** à l'**alternance** aux **écoles** portant des **actions** de **féminisation** des métiers, et particulièrement celles préparant aux différents métiers techniques existants au sein de la RATP ;

- faciliter l'arrivée d'une femme dans une équipe non mixte en **aménageant les locaux**.

#### **Favoriser l'évolution professionnelle**

Rappelant que les « procédures de gestion de la mobilité et d'évolution professionnelle sont similaires pour les femmes et pour les hommes », la RATP veillera à **suivre la représentativité des femmes** sur les **postes à forte responsabilité** ainsi que **dans les Codir** des départements. L'entreprise s'engage également à **proposer systématiquement la candidature d'une femme pour** chaque poste ouvert de **manager**, « sous réserve d'en disposer ». Pour accompagner la féminisation de ces postes à responsabilité, le « leadership féminin » sera développé *via* des actions de **coaching** collectif et individuel et/ou de mentoring. Par ailleurs, souhaitant « faire respecter

un déroulement de carrière non impacté par les absences liées aux périodes de congé maternité, paternité et adoption accueil de l'enfant », l'accord précise les modalités d'avancement des salariés de retour de ces congés liés à la parentalité. Enfin, s'agissant de **l'égalité salariale**, les signataires observent un écart de rémunération mensuelle moyenne brute de 1 % pour l'Épic (établissement public à caractère industriel et commercial), et de 8 à 9 % selon les catégories. En vue de « comprendre précisément les causes de cet écart », une **étude** sera **réalisée** avec l'appui d'un **cabinet extérieur**. Dans le **cas où** celle-ci mettrait en évidence des **écarts non justifiés**, la RATP **négociera**, avant le 31 décembre 2019, un **avenant** au présent **accord** afin de mettre en place des actions de résorption ainsi qu'une enveloppe spécifique à leur financement.

#### **Faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

L'accord renouvelle l'ensemble des mesures prévues dans l'accord de 2015 en y intégrant les nouveautés suivantes :

- mise à disposition des départements, à leur demande, de conférences dédiées et d'outils co-construits avec ces derniers ;
- actions de **sensibilisation** de la **fonction RH** et des **managers** lors de l'annonce d'une **grossesse** sur la formulation des étapes clés du départ en congé maternité ou d'adoption et sur l'anticipation du retour ;
- instauration de **trois demi-journées** d'absence rémunérée durant l'**enquête** liée à la **procédure d'adoption** ;
- engagement de développer les modalités du **droit à déconnexion** lors de la négociation sur la qualité de vie au travail, inscrite à l'agenda social 2019.

Les partenaires sociaux rappellent également l'accord du 21 juillet 2017 qui

accorde des jours d'absence rémunérée aux salariés d'enfant handicapé ou gravement malade ainsi qu'à ceux souhaitant assister leur conjoint, leur partenaire de Pacs, leur concubin et leurs parents au premier degré gravement malade, handicapé ou invalide.

#### **Mettre en place un plan de communication**

« S'accordant sur le fait qu'un effort particulier en termes de sensibilisation et d'information » de l'ensemble des acteurs « participe à la progression de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise », les signataires s'engagent à « déployer un plan de communication ambitieux tout au long de l'accord et à travers des supports variés et accessibles à tous ». Sont notamment prévus :

- l'instauration, en 2019, d'un **guide de la parentalité**, de trois conférences (*a minima*) par semestre portant sur la lutte contre les stéréotypes de genre ainsi que d'une plaquette d'information sur la prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles ;
- la **mise à jour**, en 2020, de la **vidéo pédagogique** portant sur les grands engagements de l'accord et des dispositifs de formation transverse des managers sur l'**égalité professionnelle** et salariale ;
- la réalisation, en 2021, d'une **campagne d'affichage** portant sur l'**égalité professionnelle** ;
- la mise en place, en 2022, d'une **campagne de communication** en direction des salariés sur le bilan des actions menées et les résultats obtenus. ■

Accord du 20 mars 2019 relatif à l'égalité professionnelle et salariale à la RATP

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## RETRAITE

# Réforme des retraites : les droits familiaux et conjugaux questionnés

**Mise en place d'une majoration proportionnelle de pension dès le premier enfant, suppression de celle accordée pour les familles de trois enfants et plus, plafonnement des pensions de réversion, etc. Autant de sujets de réflexion qui ont été soumis aux partenaires sociaux par le Haut-commissaire à la réforme des retraites dans un document de travail diffusé début avril. Les droits**

**familiaux et conjugaux liés à la retraite y sont largement questionnés.**

Les droits familiaux – majoration de durée d'assurance, majoration de pension pour enfant, assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), etc. – et les droits conjugaux – pensions de réversion – divergent fortement entre les différents régimes de retraite. Leur harmonisation comme leurs modalités sont

donc au menu de la concertation menée par Jean-Paul Delevoye en vue de la mise en place d'un système universel de retraite. Celui-ci a listé un certain nombre de pistes d'évolution envisageables dans un document de travail remis début avril aux partenaires sociaux.

#### **Les objectifs de la réforme**

Les dispositifs de majoration de durée d'assurance pour la naissance ou l'édu-

cation des enfants sont à revoir dans la mesure où, dans un système en points, la durée n'intervient plus dans le calcul de la pension. Il apparaît en outre nécessaire d'« harmoniser les droits accordés aux parents, quel que soit leur statut professionnel ». L'idée est également d'aider le parent le plus impacté en termes de carrière par la naissance et l'éducation, tout en respectant les normes constitutionnelles et conventionnelles qui empêchent toute discrimination directe ou indirecte liée au genre.

### **La prise en compte des réductions et interruptions d'activité**

Comment prendre en compte les interruptions et réductions d'activité (hors congé maternité et paternité) dans le cadre du futur système universel de retraite ? Le Haut-commissaire rappelle à cet égard que cette prise en compte entre dans le champ de la politique familiale et prévient que, dès lors, le nouveau dispositif devrait tenir compte de l'encadrement des prestations familiales par des conditions de ressources. Le second préalable, pour Jean-Paul Delevoye, consiste dans la limitation de l'incitation à des retraits trop longs du marché du travail dans le cadre de l'acquisition de droits à retraite pour les périodes d'interruption. Le document de travail interroge en conséquence les partenaires sociaux sur une éventuelle **limitation** de la **période d'interruption prise en compte** dans la retraite, et si, tel était le cas, sur le levier à actionner : une **durée maximale** sur la carrière ou un **âge limite** de l'enfant ?

Autre question : comment valoriser ces périodes d'interruptions et de réductions d'activité puisque l'on ne peut pas leur rattacher de revenu de référence ? Faut-il maintenir une **valorisation** identique à celle utilisée pour l'AVPF, soit l'équivalent du Smic, s'interroge encore

le Haut-commissaire. En outre, s'il était décidé de raccourcir les périodes retenues, la question se pose de savoir si on devrait revaloriser les droits.

### **La compensation des effets globaux sur la carrière**

Afin de pallier les effets des interruptions de travail pour l'éducation sur la carrière et donc sur la retraite, et compte tenu du caractère proportionnel aux revenus d'activité de ces impacts, il est envisagé d'octroyer aux parents une **majoration proportionnelle** de leur **pension dès le premier enfant**. Trois options sont présentées aux partenaires sociaux :

- une **attribution** de droits **identique** par enfant, **sans égard au rang de naissance** des enfants. Le document de travail explique que pour une majoration de  $2Y\%$ , un parent de deux enfants aurait  $2Y\%$  et un parent de quatre enfants  $4Y\%$ . Cette majoration bénéficierait sur option à l'un des deux parents ou pourrait être partagée. À défaut d'option, elle serait accordée à la mère ;
- une attribution de droits **en fonction du rang de naissance** de l'enfant, avec comme aujourd'hui une majoration de **10 %** pour les parents de **trois enfants au moins** ;
- une attribution mixte, avec une **partie** des droits attribuée sous la forme d'une majoration **proportionnelle par enfant**, sans égard au rang de naissance, avec un droit d'option des parents, et une **seconde partie** des droits accordée qu'à **partir du troisième enfant**.

### **La majoration pour troisième enfant un dispositif à supprimer ?**

Au-delà de ces propositions, le Haut-commissaire interroge les partenaires sociaux quant à l'intérêt et à la justification de cette majoration de 10 % en raison d'une troisième naissance, qui représentait un coût de 7,6 milliards d'euros en 2012 (*Drees, Solidarité Santé n° 72, janvier 2016*). En effet, les **fratries** étant

aujourd'hui en **majorité** composées de **deux enfants**, il estime que la mesure ne touche pas une large frange des familles. Par ailleurs, cette majoration est versée sans conditions de ressources et est liée au montant de la pension, **avantageant ainsi plus les hauts revenus**. La suppression de cette majoration fait donc partie des questions auxquelles les partenaires sociaux devront répondre à l'issue de la concertation.

### **Pas d'extension des pensions de réversion aux Pacsés**

Le Haut-commissaire recommande la mise en place de **dispositions communes** à tous les assurés permettant à chaque veuf ou veuve de bénéficier des mêmes droits lors du décès de son conjoint quelle qu'ait été la profession ou le statut de celui-ci. Et d'ajouter que les pensions de réversion devraient assurer le **maintien du niveau de vie du conjoint survivant proportionnellement aux droits à retraite** acquis par le **couple**. Il reste à déterminer quelle devrait être cette proportion et si le montant de la pension de réversion devrait être **plafonné**. Autre sujet d'interrogation : peut-il y avoir attribution d'une pension de réversion à un conjoint survivant qui n'aurait pas liquidé sa pension personnelle ? À défaut pourrait-il y avoir une **condition d'âge** minimal (62 ans) ?

Enfin, pour Jean-Paul Delevoye, la pension de réversion s'inscrivant dans la **continuité** d'une **obligation légale de solidarité** au sein du **couple** et le **mariage** impliquant cette obligation, « il demeurerait une des **conditions** au bénéfice de la pension de réversion ». L'extension aux personnes pacsées semble donc écartée. ■

Document de travail « Vers un système de retraite universel : Droits familiaux et conjugaux », avril 2019

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## RETRAITE

# Les Perco tirent parti des avancées de la loi Macron de 2015

Selon le bilan pour 2018 publié par l'Association française de gestion (AFG) le 25 mars 2019, l'épargne salariale a profité de différentes mesures portées par la loi Macron du 6 août 2015 : extension de la gestion pilotée par défaut,

développement des Perco +, plébiscite de la sortie en capital des Perco, etc. L'AFG constate également « de vraies modifications de comportement de la part des salariés en matière d'investissements en monétaire ». La lettre *Protection sociale*

*informations* du 3 avril (n° 1163) revient en détail sur les résultats de cette étude.

À la veille des sixièmes rencontres de l'épargne salariale, qui étaient organisées le 26 mars par Fondact, l'Association



française de gestion (AFG) en a publié le bilan pour 2018. Un document riche d'enseignements.

### **Les mesures de la loi Macron ayant bénéficié à l'épargne salariale**

«Après la hausse brutale de 2011, la suppression, au 1<sup>er</sup> janvier, du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés devrait permettre de relancer l'équipement en épargne salariale des PME», espère Geoffroy Roux de Bézieux, président du Medef. Car depuis 2012, le nombre d'entreprises couvertes s'est accru de 8 000 par an en moyenne, selon l'Association française de gestion, pour atteindre **319 000 fin 2018**, à comparer aux 19 000 recensés entre 2004 et 2011. Le nombre de bénéficiaires a diminué de 1,6 million depuis 2010, pour s'établir à **10,6 millions fin 2018**.

Sans attendre les autres avancées de la loi Pacte, l'épargne salariale a néanmoins déjà profité de celles de la **loi Macron de 2015**. 1/ La **gestion pilotée par défaut**, appelée à s'étendre à tous les supports, couvre près du tiers des **16,6 milliards d'euros** d'encours du Perco et 51 % des salariés couverts (+ 20 points en deux ans). 2/ Les **Perco +**, investis au moins à 7 % dans les PME-PMI, concernent près des deux tiers des Perco (+ **22 % en un an**) et plus de 28 % des encours (4,7 milliards d'euros). 3/ Les **épargnants plébiscitent la sortie en capital** des Perco : moins de 1 % des 1 milliard d'euros de rachats est converti en rente viagère.

### **Les changements de comportement observés**

Autre facteur positif, «on observe de vraies modifications de comportement

de la part des salariés en matière d'investissements en monétaire», souligne Laure Delahousse, directrice générale adjointe de l'AFG. Depuis 2016, la collecte nette des fonds monétaires dans les Perco a ainsi diminué de 39 % au profit des fonds mixtes (+ 42 % entre 2017 et 2018) et des fonds actions (+ 19 %). Et sur les 79 milliards d'euros d'encours diversifiés d'épargne salariale, seuls 20 milliards d'euros étaient encore investis en monétaire (25 %) en 2018, contre 23 milliards en 2017 (30 %). Selon les résultats de l'Observatoire de l'épargne salariale publiés le 26 mars, le rendement annualisé des fonds monétaires affiche une performance négative cumulée de 0,5 % sur cinq ans. ■



## // à retenir aussi

### ► Projets

#### **Les sénateurs refusent d'adopter le projet de loi Pacte en nouvelle lecture.**

Lors de l'examen en nouvelle lecture du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), les sénateurs ont rejeté ce texte le 9 avril en adoptant une motion tendant à lui opposer la question préalable par 191 voix pour et 50 voix contre. Pour eux, la poursuite des débats sur le projet de loi est rendue inutile du fait que les dispositions propres à libérer la croissance sont devenues secondaires. La question du désengagement de l'État du capital d'Aéroports de Paris et la Française des Jeux, à laquelle ils s'opposent, serait d'après eux passé au premier plan et interdirait tout compromis. Le texte doit maintenant revenir devant l'Assemblée nationale où il sera définitivement adopté le 11 avril 2019 (*Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises rejeté par les sénateurs le 9 avril 2019*).

### ► Conventions et accords

#### **Extension de l'accord CDD, contrat de chantier de l'import-export.**

Un arrêté publié au *Journal officiel* du 10 avril 2019 permet l'entrée en application, sans exclusion, de l'accord du 25 octobre 2018 (*v. l'actualité n° 17687 du 7 novembre 2018*) relatif au CDD et au contrat de chantier (ou d'opération).

## // acteurs, débats, événements

### *Retraite*

#### **■ Réforme des retraites : l'OCDE s'invite dans le débat français...**

L'OCDE s'est immiscée le 9 avril dans le débat sur les retraites, à l'occasion de la publication d'une étude consacrée à la France. «La dépense publique consacrée aux retraites est particulièrement élevée», a constaté le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría, lors d'une conférence de presse à Bercy au côté du ministre des Finances Bruno Le Maire. Il a, en outre, ironisé sur les «42 régimes de retraites différents» en vigueur en

France. «Je ne sais pas si vous avez la médaille d'or, mais vous êtes certainement sur le podium». Selon lui, la France doit «prendre des mesures pour augmenter l'âge de départ effectif du marché du travail», actuellement de 62,7 ans, et prendre en compte l'allongement de la durée de vie. Il a en outre salué le projet de retraite par points, envisagée par Emmanuel Macron, estimant que ce système «offrirait une meilleure transparence». «Vous regardez dans toutes les économies avancées, l'âge de départ est bien plus avancé que

62» ans, a de son côté souligné, sur RTL, l'ancienne ministre de l'Économie de Nicolas Sarkozy et actuelle directrice générale du Fonds monétaire international Christine Lagarde. *Source AFP*

#### **■ ... et le président du Medef plaide pour «retarder l'âge légal de départ à la retraite»**

«Les Français savent que le choix est simple : soit on baisse les pensions, soit on bouge l'âge légal», a souligné le président du Medef Geoffroy Roux de Bézieux le 10 avril sur CNews. «Dire aux Français qu'on peut continuer avec un

âge légal à 62 ans, c'est aller contre le simple bon sens de la démographie », selon le président de la première organisation patronale française, qui considère que le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, est « en train de mentir par omission » (*v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019*). « On peut travailler plus vieux et en pleine forme », a-t-il encore jugé avant de qualifier d'« exemple vivant » démontrant cette possibilité le journaliste qui l'interviewait, Jean-Pierre Elkabbach, âgé de 81 ans. *Source AFP*

## Santé au travail

### ► Préjudice d'anxiété : Solidaires considère le revirement de la jurisprudence comme une victoire

Dans un communiqué diffusé le 9 avril, Solidaires revient sur la décision de la Cour de cassation permettant une extension de préjudice d'anxiété à tous les salariés exposés à l'amiante (*v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019*). « Cette décision de la Cour de Cassation, quand bien même celle-ci prévoit que « l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir tout mis en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs », est pour Solidaires une victoire pour ceux et celles qui se battent pour obtenir réparation de leur exposition à l'amiante. » Si, pour le syndicat, « de nombreuses luttes sont encore à mener », « cette décision montre que les lignes bougent ».

### ► Un webinaire de l'Anact sur les effets des accords QVT aura lieu le 24 avril à 16 h

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) organise un webinaire le 24 avril à 16 h, sur les effets des accords QVT dans les entreprises. La conférence, gratuite sur inscription préalable, sera animée par Ségolène Journoud, chargée de mission (département Élaboration des Solutions de Transfert) et Julien Pelletier, responsable de la priorité Qualité de vie au travail, à l'Anact, auteurs du rapport « Un cap à tenir. Analyse de la dynamique de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail ». Réalisé à partir d'une étude de 100 accords d'entreprise ainsi que d'expérimentations de terrain, ce rapport « montre que, depuis la signature de l'ANI, des avancées ont été réalisées sur le versant sociétal de la qualité de vie au travail, avec de nouvelles pratiques et des accords sur l'égalité professionnelle, l'articulation des temps ou encore le télétravail ». Cependant, « les améliorations sont plus incertaines en matière de santé au travail : les questions de charge de travail, de contenu et d'organisation du travail

restent finalement peu abordées dans le cadre des démarches et accords QVT ».

## Politique sociale

### ► « Gilets jaunes » : Pannier-Runacher exhorte les commerçants à profiter des aides

La secrétaire d'État à l'Économie Agnès Pannier-Runacher a de nouveau exhorté le 9 avril les commerçants et artisans financièrement affectés par le mouvement des « gilets jaunes » à se manifester auprès des organismes publics. Et ce, même si « ce n'est pas naturel pour un commerçant d'appeler à l'aide, encore moins d'appeler le fisc pour lui demander une remise de ses impôts », dans le cadre du « dispositif inédit » mis en place depuis le 26 novembre par le gouvernement, permettant dans certains cas des exonérations. Selon les derniers chiffres de Bercy, en date du 15 mars, 7 896 entreprises sont concernées par des délais de paiement et reports de charges sociales, et 1 628 par des délais de paiement et reports de charges fiscales, la ministre évoquant « un décollage » du nombre des demandes. Si « c'est l'ultime facture qui empêche le commerçant de survivre, on fera une exonération, c'est évident », car le gouvernement a tout intérêt « à maintenir la vie commerciale sur le territoire ». La réalité, aujourd'hui, c'est que les commerçants « ne se paient pas, eux, pour pouvoir payer leurs salariés et essayer de maintenir l'emploi », quitte à « hypothéquer leur propre patrimoine ». Fin mars, la Fédération française de l'assurance (FFA) a estimé à 175 millions d'euros la somme versée aux entreprises pour indemniser les dégradations et les pertes d'exploitations subies. *Source AFP*

## Patronat

### ► La CPME insiste sur les conséquences économiques du mouvement des « gilets jaunes »

Réagissant dans un communiqué diffusé le 9 avril à la publication de l'étude de la Banque de France sur les défaillances d'entreprises, la CPME fait le lien avec le mouvement des « gilets jaunes ». « En comparant les mois de janvier 2018 et janvier 2019, on observe une augmentation globale de 8,3 % des défaillances », souligne l'organisation patronale. « Les secteurs les plus directement impactés par les mouvements sociaux paient le plus lourd tribut », poursuit-elle, citant une hausse de + 8,8 % dans le secteur du commerce, et celle de + 15,1 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. « Les chiffres confirment malheureusement les craintes de la CPME qui ne cesse depuis des mois d'alerter sur les conséquences économiques des manifestations, pillages et blocages. » Et de conclure : « Il est urgent de prendre

enfin les mesures qui s'imposent pour alléger les normes et contraintes et diminuer le poids des charges et prélèvements obligatoires qui étouffent les plus petites entreprises. »

## Handicapés

### ► Handicap et solutions numériques : le C-RNT devient APF Lab – le Hub et s'ouvre à tous

« Créé en Hauts-de-France, et connu depuis plus de 20 ans sous l'acronyme C-RNT, le Centre d'expertise et de ressources nouvelles technologies et communication devient APF Lab – le Hub, et s'ouvre à tous les publics », annonce un communiqué de l'association APF France handicap, diffusé le 4 avril. Le lancement de ce service a eu lieu le 5 avril, en présence notamment de plusieurs ministres et du directeur général d'APF France handicap, Prosper Teboul. Celui-ci précise, dans le communiqué, qu'APF Lab – le Hub travaille avec les entreprises, associations et établissements mais aussi particuliers. Ce service peut également, selon lui, intéresser les professionnels de santé « parfois démunis face aux innovations », ainsi que « les personnes en situation de handicap et leurs aidants, dont les besoins sont de plus en plus importants » en matière de technologie numérique.

## RH et management

### ► Les DRH toujours très accaparés par la gestion administrative

Selon la 3<sup>e</sup> édition du baromètre « Radioscopie des DRH » que le groupe de formation Cegos a dévoilé le 2 avril, alors que l'accompagnement du développement des compétences des collaborateurs constitue, de loin, le principal critère d'attractivité (61 %) de la fonction pour les DRH et RRH, ils sont, dans les faits, rattrapés par les tâches administratives. Ainsi, au quotidien, le rôle administratif représente un quart de leur temps de travail (+ 13 points par rapport à 2012). Viennent ensuite : les rôles de conseil (23 %, - 4 points), de partenaire stratégique (20 %), de négociation avec les partenaires sociaux (16 %), d'expert juridique et technique (16 %). 76 % reconnaissent aussi passer beaucoup de temps à mettre en place des accords faisant suite à des évolutions réglementaires (+ 12 points depuis 2012) et 56 % rencontrent des difficultés pour valoriser l'apport de la fonction RH aux objectifs stratégiques de l'entreprise (+ 4 points). Et si 88 % considèrent que, depuis cinq ans, leur métier s'est enrichi, et 76 % qu'il est devenu plus stratégique, 64 % d'entre eux estiment que leurs horaires de travail explosent, et 54 % ne parviennent pas à déconnecter des situations vécues au

travail de retour chez eux. *Source Fil AFP-Liaisons sociales*

## Égalité et diversité

### ■ Le harcèlement sexiste et sexuel à l'Assemblée nationale doit « cesser », exigent des députés

Des députés ont adressé le 2 avril un courrier au président Richard Ferrand (LREM) pour réclamer des « décisions rapides » pour « lutter contre les violences sexistes et sexuelles » au Palais Bourbon. 26 élus apportent ainsi leur soutien au collectif « Chair collaboratrice », qui a dénoncé fin mars la persistance du harcèlement sexiste et sexuel à l'Assemblée (*v. l'actualité n° 17784 du 27 mars 2019*). Ils disent soutenir « sans réserve » les propositions du collectif : « gel de la clause de loyauté », qui empêche un collaborateur de nuire à son employeur en cas de dénonciation de situation de harcèlement ; « mise en place d'une cellule d'écoute indépendante » à l'Assemblée et « possibilité de saisine du procureur par cette cellule dès accord de la victime ». Les signataires estiment aussi que d'autres actions pourraient être mises en place comme des formations obligatoires pour les élus. Ils demandent ainsi à mettre ce

sujet à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du bureau de l'Assemblée nationale. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ Intérim : moindre dégradation des embauches en février après de fortes baisses en décembre et janvier

Après la baisse des effectifs intérimaires en décembre (-5,9 %), confirmée en janvier (-6,6 %), le mois de février s'est caractérisé par une moindre dégradation (-2,7 %), a annoncé Prism'emploi dans le 2 avril. Certains secteurs restent en diminution, même si « leurs tendances se redressent » : l'industrie (-6,8 %) et les transports (-11,6 %). Au contraire, le commerce, les services et le BTP sont en hausse de 4,6 %, 6,1 % et 9 %. Les cadres et professions intermédiaires connaissent par ailleurs une évolution nettement plus favorable que la moyenne, avec +6,3 %. De leur côté, les effectifs employés (-3 %), ouvriers qualifiés (-3,8 %) et ouvriers non-qualifiés (-4,9 %) « restent en dessous des tendances moyennes », précise le communiqué. Mais cette baisse des effectifs depuis le 4<sup>e</sup> trimestre « doit être relativisée » selon Prism'emploi, car « l'intérim se situe à un niveau historique-

ment élevé ». Par ailleurs, 56 100 CDI intérimaires ont été signés à la fin février. « Ainsi, en tenant compte de ces contrats, l'évolution de l'emploi intérimaire dans son ensemble serait même légèrement positive avec +0,2 % en février ».

## Économie et conjoncture

### ■ Déploiement de « Signaux faibles » pour mieux accompagner les entreprises fragilisées

La Direction générale des entreprises (DGE), la Banque de France, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), l'Acos et la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC) ont signé le 3 avril la convention de déploiement de « Signaux faibles », annonce un communiqué du ministère de l'Économie. « En s'appuyant sur l'intelligence artificielle et une démarche partenariale inédite rassemblant plusieurs acteurs publics », ce dispositif permet d'identifier le plus en amont possible les entreprises fragiles pour leur proposer les solutions d'accompagnement, en faisant notamment intervenir le commissaire aux restructurations et



## JURIDIKTHON 2019

### APPEL À CANDIDATURES

► **Des entreprises volontaires**, représentées par des membres de la direction et des représentants du personnel pour partager et soumettre leur problématique.

► **Objectif : prototyper des solutions socialement innovantes**, juridiquement sécurisées en vue de les expérimenter.

► **Des équipes qui concourent**, composées d'étudiants en droit social, avocats, chargés de mission du réseau Anact-Aract.

► **Un temps limité** : 1 à 2 journées d'échanges, de partage d'expériences et de construction.

► **Un écosystème pour l'action** : mobilisation d'experts thématiques, partenaires et acteurs publics pour appuyer et évaluer les productions.

L'ÉDITION DE PARIS, CONSACRÉE AU NUMÉRIQUE, AURA LIEU LES 18 ET 19 NOVEMBRE 2019

L'ÉDITION DE NANCY AURA LIEU LES 28 ET 29 NOVEMBRE 2019

Candidatez avant le 13 mai 2019 sur le site [juridikthon@anact.fr](mailto:juridikthon@anact.fr)  
pour bénéficier de ce dispositif gratuit et vivez une expérience unique !



En savoir + sur le JURIDIKTHON : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)



à la prévention des difficultés des entreprises (CRP), les chargés de mission de la Direccte, les correspondants entreprises de la Banque de France et les Ursaf. Il s'agirait ainsi de « consolider leur développement ou leur permettre de rebondir dans les meilleures conditions, en lien étroit avec leurs partenaires régionaux » (conseils régionaux, Bpifrance, CCI, Business France, tribunal de commerce, etc.). Son déploiement national sera achevé d'ici fin 2019.

## Rémunération

### ■ Accord sur les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Le Leem annonce, le 10 avril, qu'un accord de salaires a été trouvé par les partenaires sociaux des entreprises du médicament, le 28 mars. Le Leem a proposé à la signature un accord revalorisant les salaires minimaux conventionnels de 1,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur les 11 groupes de la grille de classification. De plus, « malgré un contexte économique défavorable, les entreprises du médicament ont souhaité porter leurs efforts en faveur des plus bas niveaux de qualification, en revalorisant de plus de 2 % le salaire minimum mensuel plancher créé en 2014 sur les deux premiers groupes de la grille de classification le portant ainsi à 1 580 € brut (au lieu de 1 548 € brut) à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'Unsa se sont déclarés signataires de cet accord, totalisant déjà 72,2 % d'audience syndicale. La CGT s'est déclarée non-signataire en séance ». FO réservant sa réponse. Le Leem souligne en conclusion sa volonté de renouer le dialogue avec ses partenaires syndicaux, « compte tenu des accords collectifs stratégiques à négocier cette année et des enjeux qu'ils représentent pour les entreprises du médicament et les salariés ».

## Entreprises

### ■ Europe 1 perturbé par une grève...

Le site internet d'Europe 1 était perturbé le 9 avril par une grève de salariés qui dénoncent dans un communiqué la précarité de leurs emplois, avec le soutien de l'intersyndicale SNJ-CGT-CFTC de la radio. Les salariés, en grève pour 24 heures, demandent notamment une « clarification » sur le « plan de réorganisation » de la rédaction numérique annoncé en janvier. Contacté, un porte-parole de la radio n'a pas souhaité commenter. Les salariés regrettent aussi que

la moitié d'entre eux soient « indûment employés à la pige sous le statut de pigistes, alors qu'ils travaillent de façon permanente depuis des années ». « Au regard du droit [...], ils devraient tous être reconnus dans l'entreprise comme journalistes en poste », relève l'intersyndicale SNJ-CGT-CFTC. *Source AFP*

### ■ ... et sa direction visée par une plainte du CHSCT pour entrave

Le CHSCT d'Europe 1 a porté plainte pour « entrave » en visant la direction, a-t-on appris le 9 avril, estimant dans un communiqué faire l'objet de « pressions déloyales » de nature « à entraver ses missions de défense de la santé et de la sécurité de ses salariés ». Elle dit aussi avoir constaté de « nombreux cas de burn-out » et de « harcèlement », illustrant selon elle « une dégradation » des conditions de travail dans un contexte « tendu » en raison des difficultés de la branche média du groupe Lagardère. « Malgré les alertes du CHSCT et les avertissements de l'inspection du travail, la direction n'a pas remédié aux situations d'entrave qui se sont au contraire multipliées ces derniers mois », déplore-t-il encore. La direction d'Europe 1, dont les audiences ont lourdement chuté ces dernières années et qui a annoncé en janvier une réorganisation de sa rédaction numérique, n'a pas souhaité commenter. Dans sa plainte transmise au parquet de Paris le 19 mars, le CHSCT dénonce également la « déstabilisation » de trois salariés titulaires de mandats dans les IRP. Certains ont fait l'objet de « surcharge de travail soudaine et démesurée », les plaçant dans « un état de détresse psychologique », selon le CHSCT. *Source AFP*

### ■ PSA va bien quitter son usine historique d'Hérimoncourt

Un CCE de PSA le 8 avril au siège de Poissy, puis le CSE le 9 à Hérimoncourt ont acté la décision de transférer l'activité de pièces de rechange d'Hérimoncourt à Vesoul dans le cadre du plan de développement du constructeur dans l'« économie circulaire », ont indiqué à l'issue des réunions les syndicats FO, CFE-CGC et CGT. Le transfert devrait se concrétiser d'ici au printemps 2020, a rapporté Laurent Oechel, délégué central suppléant CFE-CGC. Le site d'Hérimoncourt emploie 204 salariés. PSA a l'objectif de reclasser le personnel en intégralité, prioritairement dans l'usine voisine de Sochaux, a ajouté Laurent Oechel. Le site est ainsi voué à la fermeture, sauf solution de réindustrialisation.

Le constructeur a indiqué aux représentants syndicaux en rechercher, en externe auprès de repreneurs, ont souligné les syndicats, qui ont dans l'ensemble réitéré leur opposition au transfert. « Hérimoncourt possède les compétences et les moyens requis pour le projet « de développement de l'économie circulaire », a réagi la CFE-CGC métallurgie dans un communiqué. Toutefois, une majorité du CCE s'est opposée à la mise en place d'une expertise externe pour évaluer les atouts respectifs des deux sites, réclamée par la plupart des syndicats, et à l'origine d'une grève le 4 et le 5 avril (v. l'actualité n° 17792 du 8 avril 2019). Selon la CFE-CGC qui a voté contre, les éléments transmis le 8 avril par la direction ont été « suffisamment précis ». *Source AFP*

### ■ Groupe Casino : grève et débrayages dans une dizaine d'entrepôts Easydis

Un millier de salariés du logisticien Easydis (groupe Casino) ont répondu le 9 avril à un appel à la grève et aux débrayages lancé par cinq organisations syndicales pour exiger la réouverture des NAO, selon ces dernières. « Tout en nous disant que tout va bien dans notre groupe, la direction a décidé d'une augmentation de 0,5 % à 1 % des salaires, selon les catégories de personnel, pour 2019. Soit très en dessous de l'inflation », déplore Hervé Preynat, représentant CFDT d'un entrepôt de la région stéphanoise. Selon Bruno Mesmin, délégué syndical central CFDT d'Easydis, ce mouvement social d'une durée de 24 heures a touché dix des 15 plateformes logistiques qui approvisionnent les magasins de Casino France dans l'Hexagone. Elles emploient quelque 2 500 salariés. « Nous attendons maintenant la réponse de notre direction », a ajouté le syndicaliste. Les cinq syndicats représentatifs qui ont refusé de parafer l'accord des NAO et appelé à la journée d'action sont la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, FO, et l'UNSA. *Source AFP*

## Secteurs

### ■ La distribution des journaux perturbée par une grève

La distribution des journaux nationaux était perturbée par une grève le 10 avril au matin, quelques heures avant la présentation en conseil des ministres de la réforme de la distribution de la presse. Celle-ci prévoit notamment d'ouvrir le secteur à de nouveaux acteurs à partir de 2023. *Source AFP*

