

- > **Yves Struillou** : « nous sommes en phase de consolidation du Code du travail numérique »
- > **La loi Pacte définitivement adoptée** pose de nouvelles règles liées aux seuils d'effectifs...
- > ... met en place un socle de règles communes aux différents plans d'épargne retraite...
- > ... entend renforcer la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux par les entreprises

le dossier pratique p. 1-2

> Agenda des obligations sociales des employeurs - Mai 2019

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

DROIT DU TRAVAIL

Yves Struillou : « nous sommes en phase de consolidation du Code du travail numérique »

Les ordonnances dites « Macron », du 22 septembre 2017 sur le renforcement du dialogue social, ont prévu la création d'un Code du travail numérique, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, accessible en ligne gratuitement. L'objectif : faciliter l'accès au droit du travail, notamment pour les TPE et les PME. Comment la DGT conduit-elle ce projet ? Sera-t-elle prête pour le 1^{er} janvier prochain ? La rédaction de *Liaisons sociales quotidien* fait le point avec Yves Struillou, Directeur général du travail.

Quel est l'objet du Code du travail numérique ?

Le Code du travail numérique est prévu par les ordonnances de septembre 2017 renforçant le dialogue social. L'objectif est de faciliter la vie des salariés et des employeurs en rendant, notamment pour les TPE et PME, le Code du travail simple et accessible. C'est un site internet qui permettra d'obtenir une réponse claire et simple à une question en droit du travail. Exemple : quelle est ma période d'essai ? Quel est le montant de l'indemnité de licenciement dans le secteur de la chimie ? L'accès au droit et sa connaissance sont les conditions premières de son effectivité ! Dans les TPE et PME où la fonction ressources humaines comme la présence syndicale sont souvent peu développées, ce sera un outil précieux.

Comment la DGT conduit-elle ce projet ?

Ce projet est un triple défi : juridique, organisationnel et technique. Nous le menons en mode start-up d'État. Conduit au sein de l'incubateur des ministères sociaux, le Code du travail numérique c'est d'abord le travail collaboratif d'une équipe pluridisciplinaire d'experts de la Direction générale du travail (DGT) sur les aspects droit du travail, de la Direction des systèmes d'information (DSI) en charge de la construction du projet en particulier les mécanismes d'intelligence artificielle, de la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (Dinsic) sur le volet nouvelles méthodes de travail et organisationnelles.

En parallèle, nous travaillons avec le réseau régional des services de renseignement de l'inspection du travail (Direccte), sur la rédaction d'un fonds de questions les plus posées dans les principales branches professionnelles.

Nous travaillons par ailleurs en lien étroit avec la DILA responsable de la publication et de la diffusion légale de l'information administrative.

Enfin, nous tissons des liens avec l'écosystème de la Legaltech (droit) et des acteurs de l'accès au droit (partenaires sociaux, conseillers du salarié, éditeurs privés).

Sera-t-il prêt le 1^{er} janvier 2020 ?

Aujourd'hui, nous sommes dans une phase de consolidation de l'outil. Nous avons mis en ligne une version beta en juin 2018 qui nous permet de recueillir et d'intégrer les retours des utilisateurs. Et cela afin que cet outil puisse être opérationnel au 1^{er} janvier 2020.

En cas de litige, pourra-t-on se prévaloir de la réponse fournie par l'outil ?

Employeurs comme salariés pourront faire valoir les réponses obtenues via le Code du travail numérique pour faire valoir leur bonne foi lorsqu'ils se sont fondés sur le contenu de ces réponses dans leurs relations de travail. ■

POLITIQUE SOCIALE

La loi Pacte est définitivement adoptée

Le Parlement a définitivement adopté, le 11 avril 2019, le projet de loi Pacte.

Près de dix mois après sa présentation en Conseil des ministres, la loi Pacte a été définitivement adoptée par l'Assemblée

nationale le 11 avril. En matière sociale, elle met en place de nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement des seuils, entérine une réforme de l'épargne retraite et salariale et renforce l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux par les entreprises. ■

La loi Pacte définitivement adoptée pose de nouvelles règles liées aux seuils d'effectifs

Des dispositions relatives au règlement intérieur à celles portant sur le forfait social, la loi Pacte vise un large panel de seuils « sociaux ». Adopté en lecture définitive par les députés le 11 avril, ce texte s'attache à modifier, ou même supprimer, une série de seuils d'effectifs salariés présents dans le Code du travail comme dans le Code de la sécurité sociale.

Définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 11 avril, par 147 voix pour et 50 voix contre, la loi Pacte met en place de nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement des seuils. Son article 11, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (sous réserve de certaines dispositions transitoires), vise ainsi à harmoniser et simplifier les seuils d'effectifs salariés en tenant notamment compte des évolutions engendrées par la loi Avenir professionnel. Cet objectif d'harmonisation est d'ailleurs également poursuivi par l'article 12 du texte, mais en matière fiscale.

Décompte des effectifs salariés harmonisé

Afin d'**harmoniser** les règles éparpillées dans les **différents codes**, la règle générale relative aux modalités de **décompte** des effectifs actuellement **inscrite** dans la partie réglementaire du **Code de la sécurité sociale** (CSS, art. R. 130-1) sera transposée au niveau législatif et étendue à certains dispositifs relevant de différents droits (travail compris). L'effectif salarié annuel d'un employeur correspondra ainsi à la **moyenne** du **nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente**, ou de la dernière année connue pour ce qui est de la tarification au titre du risque AT-MP. La définition des catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte s'effectuera, quant à elle, par voie réglementaire.

Règles de franchissement de seuils précisées

Le **franchissement** à la **hausse** d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil a été **atteint ou dépassé** **durant cinq années civiles consécutives**. Le franchissement à la **baisse** sera pris en compte plus rapidement puisqu'il

suffira d'une **année civile** complète (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année X). Et si ce franchissement à la baisse se produit, la règle de report de cinq années précitée recommencera à courir.

Application de ces règles aux anciens dispositifs...

Les modalités précitées de décompte des effectifs et de franchissement des seuils s'appliqueront notamment :

- aux dispositions relatives à la remise de documents (attestation d'assurance chômage) lors de la rupture du contrat de travail ;
- aux niveaux minimums que doivent respecter les partenaires sociaux pour fixer la **contrepartie obligatoire** sous forme de **repos** due pour les heures de travail effectuées au-delà du contingent annuel (50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises jusqu'à 20 salariés et 100 % à partir de 21 salariés) ;
- à la **participation** à l'effort de **construction** due par les entreprises d'au moins 50 salariés à Action Logement (au lieu d'au moins 20 salariés actuellement). Durant trois ans, les anciennes modalités de calcul resteront néanmoins applicables aux entreprises atteignant ou dépassant, au titre des années 2016, 2017 ou 2018, l'effectif de 20 salariés, et dépassant le seuil de 50 salariés au 31 décembre 2019 ;
- à l'application du **versement transport** auquel sont assujettis les employeurs d'au moins 11 salariés ;
- à l'**immatriculation** au **répertoire des métiers** ou au registre des entreprises pour les entreprises artisanales (*L. n° 96-603 du 5 juillet 1996, art. 19 ; v. ci-après*) ;
- au prêt de main-d'œuvre aux jeunes entreprises ou aux petites et moyennes entreprises (concernant l'effectif de ces PME, v. ci-après) ;
- aux obligations suivantes, sous réserve qu'un décret le prévoit : la mise à disposition d'un local de restauration (seuil de 25 salariés), la désignation d'une personne tierce pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare (seuil de dix salariés), la mise à disposition de l'inspection du travail d'un document annuel faisant état des changements de secteur et d'affectation du médecin du travail (seuil de 51 salariés).

... et aux nouveaux dispositifs issus de la loi Avenir professionnel

Certaines dispositions issues de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 se verront appliquer les règles précitées de décompte des effectifs et de franchissement des seuils. Il s'agit de celles relatives :

- à l'**obligation** dans les entreprises d'au moins 250 salariés de **désigner** un **référént** en matière de lutte contre le **harcèlement** sexuel et les agissements sexistes (*v. le dossier pratique -Égalité- n° 61/2019 du 1^{er} avril 2019*) et un **référént** en matière de **handicap** ;
- à l'**aide unique** à l'**apprentissage** ;
- à l'**abondement** du **CPF** des salariés n'ayant **pas** bénéficié d'**entretien professionnel** lors des six dernières années (seuil de 50 salariés) ;
- au droit à une **rémunération minimale** du salarié bénéficiaire d'un **projet de transition professionnelle** ;
- au **financement** de la **formation** professionnelle continue **par** les Opco (opérateurs de compétences) ;
- à la **participation** des **employeurs** au développement de la **formation** professionnelle continue.

S'agissant de ce dernier dispositif, une période transitoire est toutefois prévue. Dans les entreprises ayant dépassé ou atteint au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés au 31 décembre 2019, l'employeur restera soumis, pour cette année et les deux années suivantes, à l'obligation de financement.

Les dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (**OETH**), applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés, seront également concernées. Les entreprises affichant cet effectif au 31 décembre 2019 disposeront toutefois d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. En outre, dans les **entreprises de travail temporaire**, les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial, les salariés mis à disposition ou portés ne seront pas pris en compte dans l'effectif.

Seuils modifiés ou supprimés

S'agissant des seuils modifiés, notons que l'établissement d'un **règlement intérieur** ne sera plus **obligatoire** dans les **entreprises** et établissements d'au moins 20 salariés, mais dans ceux d'**au moins 50 salariés**. Cette obligation ne

s'appliquera cependant qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés aura été atteint (*C. trav., art. L. 1311-2 modifié*).

L'effectif des entreprises dans lesquelles le chef d'entreprise, le président, le directeur général, le gérant, les membres du directoire et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement, de participation ou du plan d'épargne d'entreprise sera également modifié: il s'agira des entreprises de 1 à 249 salariés, contre celles de 1 à 250 actuellement. Et ce nouveau seuil s'appliquera également aux petites et moyennes entreprises (PME) pouvant bénéficier du prêt de main-d'œuvre prévu par l'article L. 8241-3 du Code du travail.

Dernière modification: pour qu'une entreprise puisse demeurer immatriculée au répertoire des métiers ou au registre des entreprises, son effectif devra atteindre ou dépasser 11 salariés tout en restant inférieur à 250. Pour être immatriculée en cas de reprise du fond d'une entreprise précédemment immatriculée, son effectif devra atteindre au moins 11 salariés tout en restant

inférieur à 100 (*L. n° 96-603 du 5 juillet 1996, art. 19*).

Sur les suppressions de seuils, les entreprises de moins de 25 salariés émettant des titres-restaurants ne seront plus exonérées de l'obligation d'ouvrir un compte bancaire ou postal sur lequel sont uniquement versés les fonds perçus en contrepartie de la cession de ces titres. Et le seuil de 20 salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à ne pas dépasser pour l'adhésion d'une entreprise agricole au titre emploi-service agricole (Tesa) n'existera plus.

Modalités de cotisations et d'exonérations révisées

Le champ d'application du taux de 0,50 % de la contribution au Fnal (Fonds national d'aide au logement) applicable sur la totalité du salaire sera réduit puisqu'il sera désormais dû par les employeurs occupant 50 salariés et plus. Le taux de 0,10 % applicable sur la part des rémunérations limitées au plafond de la sécurité sociale concernera donc les entreprises employant moins de 50 salariés. En outre, la mesure de neutralisation du franchissement de seuil d'effectif limite pour l'assujettisse-

ment au taux de 0,50 %, applicable pendant trois ans, sera supprimée.

Les entreprises de moins de 11 salariés ne seront plus exonérées de forfait social au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance. À une nuance près: l'exonération continuera de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui dépasseront l'effectif de 11 salariés au 31 décembre 2019.

Une mesure similaire est prévue concernant la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires applicables dans les entreprises employant moins de 20 salariés. La mesure de neutralisation du franchissement de ce seuil d'effectif durant trois années (*CSS, art. L. 241-18, 1^{re} al.*), sera également supprimée, mais restera applicable aux entreprises dépassant le seuil de 20 salariés au 31 décembre 2019. ■

Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019

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

RETRAITE

La loi Pacte met en place un socle de règles communes aux différents plans d'épargne retraite

Dix mois auront été nécessaires pour finaliser la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises dite « Pacte » qui réforme en profondeur l'épargne retraite. L'Assemblée nationale a adopté définitivement ce texte le 11 avril dernier qui doit encore être complété par des ordonnances et mesures réglementaires à paraître. Il pourrait encore faire l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel avant d'être promulgué.

La loi Pacte, définitivement adoptée le 11 avril 2019 à l'Assemblée nationale, par 147 voix pour et 50 voix contre, procède à une large réforme des règles applicables aux dispositifs d'épargne retraite. Le texte vise principalement à renforcer l'attractivité de ces dispositifs. En ce sens, un socle de règles communes aux différents plans d'épargne retraite est institué afin de gagner en lisibilité et de permettre la portabilité des droits

dans un contexte de « mobilité professionnelle » accrue.

Cette réforme doit entrer en vigueur à une date fixée par décret au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Extension sous conditions du forfait social à 16 %

Afin d'encourager le développement de l'épargne retraite, la loi généralise le taux réduit de 16 % du forfait social, actuellement applicable aux versements réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) sous certaines conditions, à l'ensemble des plans d'épargne retraite d'entreprise. Pour bénéficier de ce taux intermédiaire, les sommes devront être versées sur un plan d'épargne retraite d'entreprise prévoyant que l'encours en gestion pilotée est investi par défaut (en l'absence de choix différent de l'épargnant) à hauteur de 10 % de titres éligibles au PEA-PME. L'exposé des motifs du projet de loi précisait que,

comme pour la législation actuellement applicable aux Perco, ce ratio n'a pas vocation à s'appliquer de manière uniforme selon l'échéance de départ à la retraite. Un décret devra préciser les conditions de « sécurisation progressive de cette épargne ». Des dispositions transitoires sont prévues pour les Perco qui respectent déjà la condition d'affecter l'épargne à l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME. Ces Perco continueront à bénéficier du taux de forfait social de 16 % pendant trois ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions visées ci-dessus, avant de devoir appliquer le taux de 10 %, comme les autres plans d'épargne.

Unification des règles relatives aux plans d'épargne retraite

Les règles qui s'appliquent aux plans d'épargne retraite sont unifiées et réunies au sein du Code monétaire et finan-

cier aux articles L. 224-1 et suivants pour plus de lisibilité.

• **Des sommes diversifiées pour alimenter le plan.** La loi prévoit que les personnes physiques peuvent verser des sommes dans un plan d'épargne retraite, sans autre condition. Les sommes versées sur le plan d'épargne retraite pourront ainsi provenir de **versements volontaires** de la part du titulaire, de sommes issues de la **participation** et de l'**intéressement**, des droits inscrits au **compte épargne-temps** (en l'absence de CET, des jours de repos non pris s'il s'agit d'un plan d'épargne d'entreprise), mais également de **contributions patronales** au plan d'épargne retraite. Dans le cadre d'un plan d'épargne retraite d'entreprise auquel le salarié est affilié à titre obligatoire, le plan pourra également recevoir les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur. L'épargne ainsi constituée pourra être investie dans des titres financiers (dont la liste sera fixée par voie réglementaire) offrant « une protection suffisante de l'épargne investie » puisque les intéressés épargnent en vue de se constituer une retraite.

• **Des sorties par anticipation possibles.** Les droits ne sont en principe pas rattachables puisqu'ils sont constitués en vue de la retraite, mais **six** possibilités de **déblocage anticipé** sont fixées par la loi (similaires à ceux existants pour le Perco), permettant d'harmoniser les conditions de sortie par anticipation des différents produits :

- **décès** du conjoint du titulaire ou de la personne liée par un Pacs au titulaire ;
- **invalidité** de l'assuré, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire ;
- **surendettement** du titulaire ;
- **expiration** des droits de l'assuré aux **allocations chômage** ;
- **cessation d'activité non salariée** de l'assuré après un jugement de liquidation judiciaire ;
- **affectation** des sommes à l'acquisition de la résidence principale (sauf pour les droits issus de versements obligatoires des employeurs ou épargnants dans un contrat collectif souscrit par l'employeur).

• **Des sorties en rente ou en capital.** Pour « accroître l'attractivité de ces produits », le choix entre une sortie en rente ou un paiement en capital au moment de la retraite est introduit par la loi « Pacte » alors que **jusqu'à présent** la sortie en rente était **privilégiée** dans la plupart

des produits d'épargne retraite. Toutefois, à l'échéance du plan, seule la sortie en **rente viagère** est autorisée pour les droits correspondants à des **cotisations obligatoires** du salarié ou de l'employeur versées sur des **contrats à adhésion obligatoire**. Les **autres versements** sont en principe versés sous la forme d'un **capital** ou d'une **rente viagère**.

Les droits demeurent payables au plus tôt à la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans). Le plan pourra également prévoir la possibilité d'un versement au profit d'un bénéficiaire (option de réversion de la rente) en cas de décès du titulaire.

Portabilité des droits entre les dispositifs d'épargne retraite

Le pendant de l'établissement d'un corpus de règles uniques, c'est la transférabilité des droits acquis entre les différents types de plans d'épargne retraite. L'objectif poursuivi par la loi est de lever un « frein important » induit par « la perspective de devoir cumuler plusieurs produits non transférables ». Ainsi, il sera **possible** de **transférer** les **droits individuels en cours de constitution** vers tout autre plan d'épargne retraite, sans que le transfert n'entraîne de modification des conditions de leur rachat ou leur liquidation. Les **frais** encourus à l'occasion d'un tel transfert sont aussi encadrés. Ils **ne pourront excéder 1 %** des droits acquis et seront **nuls** à l'issue d'une période **cinq ans** à compter du premier versement dans le plan ou lorsque le transfert intervient à compter de la liquidation de la pension dans un régime obligatoire. Le transfert ne sera toutefois **pas totalement libre** puisque les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne seront transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Information des titulaires d'un plan d'épargne retraite

La loi prévoit que les titulaires d'un plan d'épargne retraite puissent bénéficier d'une **information régulière** sur leurs droits, dans des conditions fixées par voie réglementaire, s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre plan d'épargne retraite. En outre, ils bénéficieront

DES ORDONNANCES SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

L'article 197 de la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises définitivement adoptée le 11 avril 2019 habilite le gouvernement à prendre par ordonnances, pendant un délai de six mois suivant la promulgation de la loi, les mesures nécessaires à la transposition de la directive 2014/50/UE dite « portabilité ». En outre, des « mesures relevant du domaine de la loi nécessaires à la modernisation du cadre juridique des régimes de retraite à prestations définies financés par les entreprises et autorisant la constitution de droits à retraite supplémentaire » seront également prises. Sur ces sujets, un projet d'ordonnance a d'ores et déjà été diffusé le 29 mars 2019 (v. *l'actualité* n° 17795 du 11 avril 2019).

Le gouvernement est enfin habilité à prendre par ordonnance « toute mesure de coordination au sein du Code des assurances, du Code de la sécurité sociale, du Code de la mutualité, du Code du travail, du Code de commerce et du Code général des impôts découlant » des mesures précédentes.

d'une **information détaillée** qui précèdera, pour chaque actif du plan, la performance brute de frais, la performance nette de frais et les frais prélevés. Devront également être mentionnées les éventuelles rétrocessions de commission perçues au titre de la gestion financière des plans. Cette information devra être fournie avant l'ouverture du plan, puis actualisée annuellement. ■

Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019

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

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



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 éditée 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 T80984. 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 12 pages dont 2 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>



La loi Pacte entend renforcer la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux par les entreprises

La possibilité d'inscrire dans le statut des entreprises la raison d'être de leur activité au regard des enjeux sociaux et environnementaux sera bientôt reconnue. La loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises, définitivement adoptée le 11 avril par les députés, introduit en ce sens les notions « d'intérêt social » et de « raison d'être » dans le Code civil. Le texte permettra aussi de créer le statut de société à mission et vise à multiplier le nombre d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration.

L'existence d'une responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) apparaîtra d'ici peu dans les textes fondateurs du droit des sociétés. C'est ce que prévoit la loi pour la croissance et la transformation des entreprises que le Parlement a définitivement adoptée le 11 avril 2019. L'idée d'intégrer les considérations sociales et environnementales à l'objet social des entreprises est tirée du rapport Senard-Notat publié le 9 mars 2018, dont quelques pistes, notamment celle invitant les entreprises à définir dans leurs statuts leur raison d'être, ont été retranscrites dans la loi (v. *L'actualité* n° 17529 du 13 mars 2018).

Introduire une logique de RSE dans le Code civil

La loi consacre la notion jurisprudentielle d'intérêt social sans en donner une définition, afin de ne pas l'enfermer dans des critères préétablis. Il la place néanmoins dans un contexte qui oblige à l'apprécier au-delà du simple intérêt des actionnaires. En effet, le texte prévoit que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Cette disposition est introduite à l'article 1833 du Code civil, qui encadre l'objet social et donc les activités pouvant être exercées par les sociétés. Ce faisant, elle introduit une logique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le Code civil en contraignant les entreprises à prendre en considération les impacts sociaux et environnementaux de leur activité économique.

Donner corps à la raison d'être des sociétés

Les modifications apportées à l'article 1835 du Code civil reconnaissent

expressément la possibilité pour les sociétés de préciser leur « raison d'être » dans leurs statuts. Celle-ci sera « constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ».

La définition d'une raison d'être restera donc facultative. Cependant dès lors qu'une société fera le choix de l'intégrer à ses statuts, elle ne pourra pas se contenter d'énoncer des principes. Elle sera tenue d'allouer des moyens, dont la nature n'est pas précisée, à la réalisation des objectifs découlant de sa raison d'être.

Ces entreprises seront donc soumises à un degré de contrainte limité, mais plus important que celui qui pèse sur celles dont la gestion n'est guidée que par leur intérêt social et par les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité. Pour le gouvernement, le concept de raison d'être permettra de valoriser les réalisations des entreprises engagées dans la RSE en mettant en avant un projet entrepreneurial répondant à un intérêt collectif et qui donne du sens à l'action de l'ensemble des collaborateurs.

Intégrer ces concepts dans la gestion de certaines sociétés

Dans tous les types de société, les dirigeants devront agir dans l'intérêt social, en considération des enjeux sociaux et environnementaux et les associés pourront préciser une raison d'être dans les statuts. Cependant, la loi n'intègre directement ces nouveaux concepts que dans les règles relatives à un nombre limité d'entreprises dont la liste s'est étoffée au cours des débats parlementaires : les sociétés anonymes (SA) ; les mutuelles, unions et fédérations ; les sociétés de groupe d'assurance ; les sociétés d'assurance mutuelles ; les institutions de prévoyance et leurs unions. Les articles des codes concernés (Code de commerce, Code de la mutualité, Code des assurances, Code de la sécurité sociale) sont modifiés afin de faire des organes de direction de ces entreprises les garants d'une gestion respectueuse de l'intérêt social et d'une éventuelle raison d'être. Dans une SA par exemple, le conseil d'administration ou le directoire sera tenu de déterminer les orientations de son activité conformément à son intérêt social, en considérant ses enjeux sociaux et environnementaux. Et ces orienta-

tions devront respecter la raison d'être de la société dès lors que celle-ci aura été définie par ses statuts.

La portée de ces règles reste relative en particulier dans les SA. En effet, la loi prévoit que des actes ou délibérations des organes de la société ne pourront être annulés du fait de leur contrariété avec son intérêt social ou sa raison d'être.

Constituer des sociétés à mission

Les sociétés commerciales (de même que les sociétés d'assurance mutuelle, les mutuelles ou les unions) qui le souhaitent pourront faire état de leur qualité de société à mission. Pour pouvoir se prévaloir de cette qualité, les statuts de la société devront :

- préciser sa raison d'être ;
- définir un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux qu'elle se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;
- organiser la mise en place d'un comité de mission devant comporter au moins un salarié et chargé de suivre l'exécution de la mission. Il procédera aux vérifications qu'il juge opportunes et présentera un rapport annuel joint au rapport de gestion de la société. Dans les sociétés de moins de 50 salariés permanents, un « référent de mission » pourra se substituer au comité de mission. Il pourra être désigné parmi les salariés de l'entreprise.

La société remplissant ces conditions devra déclarer sa qualité de société à mission au greffier du tribunal de commerce, qui la publiera au registre du commerce et des sociétés (RCS). L'exécution de la mission sera en outre vérifiée par un organisme tiers indépendant qui émettra un avis joint au rapport du comité de suivi. Lorsque l'une des conditions n'est plus respectée ou quand l'organisme tiers conclut que la mission n'est pas exécutée, le ministère public ou toute personne intéressée pourra agir en référé pour enjoindre la société à supprimer la mention « société à mission ».

Attribuer des labels « inclusion des personnes handicapées » et « RSE »

Conformément à la loi de mise en œuvre du Grenelle de l'environnement (L. n° 2009-967 du 3 août 2009, art. 53, al. 9), l'État continuera à appuyer la création de label attestant de la qualité de

la **gestion des entreprises** dans les domaines environnementaux et sociaux et leur contribution à la protection de l'environnement. Mais la loi ajoute, que désormais ces labels seront **attribués** sur la base de **référentiels** pouvant présenter un caractère **sectoriel et territorial** et qu'ils seront élaborés, le cas échéant, par les fédérations professionnelles. Ces référentiels seront appliqués par les organismes certificateurs accrédités chargés de délivrer le label.

Par ailleurs, les sociétés qui justifient la mise en place d'une **politique** d'accessibilité et d'inclusion des **personnes handicapées** pourront se voir attribuer par l'État un **label**. D'après l'exposé lié à l'amendement ayant introduit cette disposition, ce label aurait pour base la norme de l'Afnor « NF X50-783 », qui contient 62 recommandations relatives à la problématique du handicap (recrutement, aménagement du poste de travail, accessibilité des locaux, etc.).

Multiplier le nombre d'administrateurs salariés

Plusieurs mesures vont renforcer la présence d'**administrateurs salariés** dans les sociétés anonymes d'au moins 1 000 salariés (ou au moins 5 000 salariés en France et à l'étranger). Leur nombre au sein du conseil d'administration ou de surveillance passera de un à **deux** dès que le **CA dépassera huit membres** statutaires et non plus 12. Sur ce point, le texte suit la proposition du rapport Sénard-Notat. En revanche, il ne va pas jusqu'à prévoir la présence de trois administrateurs salariés dans les conseils d'administration comptant plus de 14 membres.

De plus, dans les **sociétés d'au moins 1 000 salariés** (ou 5 000 en France et à

l'étranger) **non cotées**, dès lors que plus de 3 % du capital est détenu par des salariés, un ou plusieurs **administrateurs** seront **élus parmi** ces **salariés actionnaires**. La loi étend ainsi l'application d'une disposition déjà applicable dans les SA cotées. Il s'agit d'assurer une représentation des salariés actionnaires et de leur permettre de défendre des intérêts qui peuvent se distinguer de ceux des salariés non actionnaires.

Les **évolutions statutaires** nécessaires pour faire évoluer le nombre d'administrateur représentant des salariés seront proposées lors de l'**assemblée générale ordinaire** organisée en **2020**. En outre, les administrateurs salariés nouvellement désignés ou élus entreront en fonction au plus tard six mois après cette assemblée.

Le texte prévoit des dispositions similaires destinées à renforcer le nombre d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration des mutuelles, unions et fédérations occupant au moins 1 000 salariés. Ces dernières devront adapter leurs statuts après la clôture de l'exercice 2022. La loi dispose également qu'à compter du 1^{er} janvier 2022 deux administrateurs salariés seront élus au conseil d'administration des mutuelles, unions et fédérations employant entre 50 et 999 salariés.

Par ailleurs, plusieurs dispositions sont prises afin d'assurer la formation des administrateur représentant les salariés qu'ils soient actionnaires ou non.

Comparer le niveau de rémunération des dirigeants et des salariés

Dans les **sociétés cotées**, le **rapport** sur le **gouvernement d'entreprise** joint au rapport de gestion affichera le niveau de rémunération des mandataires

sociaux. La loi prévoit en effet que ce rapport établi par le CA devra **mentionner la rémunération du président du conseil d'administration, du directeur général** et de chaque directeur général délégué afin de permettre leur **comparaison** avec :

- la **rémunération moyenne** sur une base équivalent temps plein (ETP) des salariés de la société autres que les mandataires sociaux ;

- la **rémunération médiane** des salariés de la société, sur une base ETP, et des mandataires sociaux.

Le rapport du gouvernement exposera aussi l'**évolution** de ce **ratio** au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison.

Ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux rapports afférents aux exercices clos à compter de la publication de la loi.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise continuera à mentionner la masse salariale et l'ensemble des avantages versés par la société. Elle devra également décrire, le cas échéant, les éléments variables de la rémunération qui découlent de l'application de critères de performance extra-financière (RSE). Ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux rapports de gouvernement relatifs aux exercices clos à compter de la publication de la loi. Elles ne s'imposent donc pas dans le cadre de l'exercice 2019. ■

Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Opcv de l'industrie des jeux, jouets.

Les partenaires sociaux, sauf la CGT, ont signé le 25 mars 2019, un avenant n° 80, relatif au choix de l'Opcv, modifiant leur choix initial (*v. l'actualité n° 17716 du 18 décembre 2018*). Il désigne Opcv 2i, qui couvre les métiers de l'industrie (*v. l'actualité n° 17734 du 16 janvier 2019*), au nom du principe de cohérence du champ d'intervention des Opcv.

➤ Législation et réglementation

Le financement du CEP et du CPF des non-salariés. Au titre de l'année 2019, 1 % de la contribution des non-salariés devra être versée à France compétences. Ce versement prévu par un arrêté du 15 février permettra le financement du conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce texte prévoit aussi que la fraction de la contribution des non-salariés affectée au financement du compte personnel de formation (CPF) est conservée et gérée par l'organisme qui gère la collecte des travailleurs indépendants (*Arrêté du 15 février 2019, JO 11 avril, NOR: MTRD1834733A*).

Ratification de la convention n° 184 de l'OIT. Par une loi du 8 avril 2018, l'exécutif a autorisé la ratification de la convention n° 184 de l'OIT relative à la sécurité et la santé dans l'agriculture du 21 juin 2001. Selon l'exposé des motifs de la loi, les dispositions de cette convention sont bien incluses dans le Code du travail et le Code rural et de la pêche maritime (*Loi n° 2019-283 du 8 avril 2019, JO 9 avril*).

Politique sociale

■ L'adoption de la loi Pacte saluée par le Medef et la CPME...

Le Medef et la CPME se sont réjouis le 11 avril de l'adoption définitive de la loi Pacte (*v. ci-avant*). C'est, aux yeux du Medef, une « étape essentielle pour le retour de la confiance ». « Le texte s'inscrit dans une démarche résolument positive, qui vise à lever nombre de contraintes qui jusqu'à présent pénalisaient les entreprises. Il contribue à redonner à la France sa place dans la compétition mondiale », estime l'organisation. La CPME salue, quant à elle, une loi « pro-entreprises » qui « n'a pas eu pour objet de contraindre, mais bien de libérer les entrepreneurs ». Les deux organisations se félicitent notamment de la suppression ou de l'allègement des seuils à partir desquels une entreprise est soumise à des contraintes sociales et fiscales. Cependant, le Medef « rappelle qu'un choc fiscal massif prévoyant une baisse des impôts sur les ménages et les entreprises est une urgence pour le retour de la confiance ». « Beaucoup reste à faire » selon la CPME, qui « reste inquiète sur la définition de l'intérêt social des entreprises élargi aux enjeux sociaux et environnementaux. Faire peser sur l'entrepreneur une nouvelle obligation de moyens lui fera potentiellement courir un risque juridique ». *Source AFP*

■ ... mais, aux yeux de la CFDT, la loi « manque d'ambition »

Le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) adopté le 11 avril par l'Assemblée nationale « manque d'ambition », a jugé la CFDT dans un communiqué. Selon elle, « cette loi était une opportunité pour faire de la France un laboratoire de progrès en termes de gouvernance et de finalités de l'entreprise et d'avancer vers une généralisation de la participation et de l'intéressement à travers une vision renouvelée du dialogue social ». Le CFDT « se félicite » néanmoins « de la modification du Code civil qui intègre désormais "l'intérêt social" de la société, et la nécessité de considérer "les enjeux sociaux et environnementaux" » et de « la possibilité donnée aux entreprises de se doter d'une raison d'être autre que le profit dans leurs statuts ». En matière de gouvernance, elle estime que « la France devra rapidement se hisser aux standards européens en intégrant davantage d'administrateurs salariés dans toutes les entreprises dès 500 salariés ».

Retraite

■ Selon Buzyn, la réindexation des petites retraites « est sur la table »

La ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, a indiqué sur LCI le 11 avril que la réindexation des petites retraites sur l'inflation était « sur la table » (*v. l'actualité n° 17777 du 18 mars 2019*). « Je ne dis pas aujourd'hui que la décision est prise, parce qu'il va nous falloir faire des choix », a-t-elle dit, soulignant que les Français « ne veulent pas de prélèvements obligatoires supplémentaires ». D'après elle, « nous sommes le seul pays au monde où en réalité le revenu des personnes à la retraite, en moyenne, est supérieur au revenu moyen des actifs ». Mais « la moyenne ne traduit pas, évidemment, des écarts de pensions, et nous devons être très attentifs aux retraités qui ont aujourd'hui des petites retraites », a-t-elle nuancé. « Ceux-là, moi j'essaie de les aider ». Et de citer, parmi les mesures déjà décidées « pour favoriser un pouvoir d'achat plus élevé », la « complémentaire santé à un euro par jour » et le « reste à charge zéro ». *Source AFP*

■ Plusieurs milliers de retraités mobilisés le 11 avril contre le « vol » de leurs pensions

Plusieurs milliers de retraités ont battu le pavé le 11 avril partout en France pour défendre leur pouvoir d'achat, à l'appel de neuf syndicats et associations de retraités (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR, LSR et UNRPA) (*v. l'actualité n° 17794 du 10 avril 2019*), sans se satisfaire de l'attention affichée du gouvernement pour les « retraités modestes ». Parmi leurs revendications : la revalorisation de toutes les pensions, la suppression de la hausse de la CSG pour tous les retraités, une pension minimum à hauteur du Smic ou encore une « prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale ». Ils étaient environ 2 700 à Paris selon la police, entre 1 000 (selon l'AFP) et 3 000 (organisateur) à Marseille, et 900 (préfecture) à Bordeaux. « Le groupe des 9 » prévoit de se réunir le 18 avril pour décider des suites du mouvement, d'autant plus que le sujet de la réforme des retraites s'est invité dans les cortèges. *Source AFP*

■ Réforme des retraites : FO ne sera pas « caution de décisions » prises dans son dos

Force ouvrière, qui a adressé un courrier à Édouard Philippe le 1^{er} avril pour demander une « clarification » au sujet

d'un éventuel report de l'âge légal de départ à la retraite (*v. l'actualité n° 17791 du 5 avril 2019*), n'a pas reçu « de réponse directe » à sa demande, a indiqué Yves Veyrier au micro de Radio Classique le 11 avril. « J'entends ce qui se dit directement ou indirectement dans les médias au sein du gouvernement » et « à l'évidence, la question de l'âge reste posée » et c'est « un vrai problème », a-t-il souligné. « Nous avons prévenu que nous n'étions pas en phase avec le projet de réforme ». Mais, depuis plus d'un an, « on a joué le jeu de la concertation ». « Maintenant on n'a pas l'intention de se retrouver d'une certaine manière dans le bac à sable et puis caution de décisions qui seraient prises dans notre dos », a-t-il averti. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ En difficulté financière, les missions locales vont plaider leur cause à l'Élysée

Les missions locales seront reçues le 15 avril à l'Élysée, après avoir interpellé le président de la République sur leurs difficultés financières le 1^{er} avril (*v. l'actualité n° 17789 du 3 avril 2019*), ont-elles annoncé dans un communiqué. Elles s'estiment en effet « mises dans l'incapacité de répondre aux besoins d'accompagnement de centaines de milliers de jeunes et de satisfaire les objectifs du plan d'investissement dans les compétences et du plan pauvreté ». Leurs présidents « s'interrogent fortement sur les intentions du gouvernement quant à l'avenir de leur réseau national », exprimant des craintes pour des « centaines d'emplois salariés ». L'Union nationale des missions locales (UNML) avait déjà interpellé l'exécutif en septembre 2018, craignant alors une fusion avec Pôle emploi. *Source AFP*

Égalité et diversité

■ Le magazine *Têtu* lance un forum pour rendre visibles et valoriser les LGBT en entreprise

Le magazine *Têtu* va lancer un forum pour les dirigeants d'entreprises autour de la visibilité et de la valorisation des profils LGBT dans le milieu du travail, a annoncé Albin Serviant, directeur de la publication, le 10 avril. Il s'agit de « pousser à l'émergence de rôles modèles en entreprise, et pourquoi pas dans le monde du sport, via un forum ouvert qui rassemble des entreprises, des associations LGBT d'entreprises déjà constituées et des associations étudiantes ». *Têtu Connect* doit être officiellement lancé le 16 avril à Paris, et se

veut ouvert à l'ensemble de la société. « Mon projet c'est d'éduquer, d'expliquer la diversité à la société française », explique-t-il encore. La France se situe dans le « ventre mou » en matière d'acceptation des personnes LGBT au sein des entreprises, selon une étude réalisée par le Boston Consulting Groupe et *Têtu* dans dix pays. *Source AFP*

Santé au travail

■ NXP Caen : la CFDT affirme qu'elle avance sur les risques psychosociaux

« NXP Caen est une entreprise internationale qui emploie 90 % d'ingénieurs et de cadres et où les managers locaux ont réussi à faire avancer la santé au travail », affirme la FGMM CFDT dans un communiqué diffusé le 11 avril. Elle explique en effet avoir « entamé une politique de lutte contre les risques psychosociaux, il y a un peu plus de dix ans » *via*, notamment, un « accord sur la création d'un groupe de travail paritaire « Vie et santé au travail » destiné à dresser un état des lieux de ce qui fonctionne ou pas dans l'entreprise ». Ce groupe, qui a réfléchi aux charges de travail, a « débouché sur la négociation d'un accord paritaire sur les astreintes volontaires », permettant aux managers d'organiser le travail, « qui prévoit un délai de prévenance ». Selon le syndicat, « il a aussi donné lieu à un blocage des tourniquets d'entrée si les 11 heures de repos nécessaires aux salariés ne sont pas respectées » et « la création d'une cellule d'écoute, constituée de salariés sans lien hiérarchique et qui forment un réseau de « correspondants » de la direction et de la RH ». « La CFDT regrette toutefois, face aux surcharges de travail et aux suppressions de postes, que l'employeur ignore la prévention ».

Conventions et accords

■ Pôle emploi : le SNU refuse de signer des accords qu'il juge « de destruction massive »

« Le SNU persiste dans son analyse des lois Macron qui, appliquées dans Pôle emploi comme dans toutes les autres entreprises, se traduisent par une attaque sans précédent du monde du travail et de ses représentants », annonce-t-il dans un communiqué diffusé le 9 avril. Il fait ici référence à deux accords conclus début mars : celui sur le « renouvellement du dialogue social », signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT-FO et le SNAP Pôle emploi, et l'accord CSE, signé par la CFDT, la CFE-CGC, et la CGT-FO. Le SNU pointe ainsi du doigt les « objectifs affichés » par la direction, qui sont selon lui de « supprimer les 20 jours annuels d'autorisation d'absence pour participer aux réunions

syndicales, accordés de plein droit à tous les agents dans la CCN », de « supprimer les délégués du personnel et les remplacer par des représentants de proximité dépourvus du droit d'alerte », ou encore la réduction du « droit syndical et [du] nombre d'élus », en faisant d'eux de fait des permanents syndicaux par le cumul des fonctions imposées par la direction ». « Le SNU a donc fait le choix de ne pas apposer sa signature ».

Entreprises

■ Arjowiggins : Sequana réfute l'illégalité de transferts d'argent avec des sociétés du groupe

Le groupe Sequana, propriétaire du papetier Arjowiggins, dont l'une des usines sarthoises a été liquidée et l'autre partiellement cédée, a démenti le 11 avril l'illégalité de transferts de fonds dont l'accusent les avocats des salariés (*v. l'actualité n° 17796 du 12 avril 2019*). « Les flux financiers entre Arjowiggins Papiers Couchés et Arjowiggins Le Bourray, d'une part, et les sociétés du groupe Sequana mises en cause, d'autre part, sont des flux courants et habituels intervenus à des conditions normales, principalement pour l'achat de matières premières indispensables à l'exploitation des usines d'Arjowiggins Papiers Couchés et Arjowiggins Le Bourray et également au titre d'accords de distribution en place depuis de nombreuses années », a indiqué le groupe dans un communiqué, sans préciser le montant de ces transferts. « Il apparaît à la lecture du communiqué de la direction du groupe Sequana que celle-ci ne dément ni la réalité des flux financiers dénoncés, ni avoir eu connaissance du fait que ces mouvements de fonds sont intervenus postérieurement à l'état de cessation des paiements des sociétés Arjowiggins Papiers Couchés et Arjowiggins Le Bourray, ce qui suffit à caractériser leur illégalité », a réagi M^e Thomas Hollande, l'un des avocats des salariés. *Source AFP*

■ Conforama obtient 316 millions d'euros de refinancement

Conforama a trouvé un accord avec ses créanciers sur un plan de refinancement de 316 millions d'euros, approuvé par la justice (*v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019*), a indiqué sa maison mère, le groupe sud-africain Steinhoff, le 11 avril. Ce plan se déclinera en deux phases, la seconde prévoyant la restructuration de magasins « déficitaires » au premier trimestre 2020, selon Jacques Mossé-Biaggini (FO). Cependant, aux nombreuses questions posées par les représentants du personnel (quel genre de restructuration, combien de magasins, lesquels, etc.),

la direction n'a « pas donné de réponse claire », d'après lui. Selon Abdelaziz Boucherit (CGT), pour Conforama, « deux scénarios se dégagent » après l'annonce de ce plan de refinancement, car la recherche d'un repreneur est « toujours d'actualité ». Si cette quête aboutit « dans les six mois », la deuxième tranche de refinancement ne sera pas versée, a-t-il expliqué, et tout est « possible » : une cession « par lots » ou de l'entreprise « dans sa globalité ». « Ces informations ne sont pas faites pour rassurer les élus et les salariés », a commenté le délégué CGT. « Pendant ce temps la fonte des effectifs continue dans les établissements ». *Source AFP*

■ La rédaction de TV5Monde vote une motion de défiance contre sa direction

La motion de défiance à l'encontre de la direction de TV5Monde, soumise au vote entre le 5 et le 10 avril au soir, a été adoptée. 73 journalistes sur une rédaction de 99 personnes ont participé au scrutin, précise la SDJ (Société des journalistes) de la chaîne. Au final, à la question « faites-vous confiance à Yves Bigot, directeur général de TV5Monde, pour préserver et développer la qualité et les moyens de l'information à TV5Monde ? », le « non » a recueilli 76 % des suffrages. Et 80 % des votants ne font pas non plus confiance à « l'ensemble de la direction de l'information ». Outre une protestation contre le nouveau projet éditorial jugé « indigent », le texte de la motion regrette notamment « une gouvernance brutale », avec « de nombreux confrères [qui] ont subi un entretien préalable à sanction, des convocations et des remarques déplacées », qui s'accompagnent d'une « gestion pitoyable des ressources humaines » avec une quinzaine de pigistes « éjectés ». Sollicitée, la direction de TV5Monde n'a pas souhaité réagir. *Source AFP*

■ Reprise potentielle de Saint Jean Industries : l'audience de nouveau reportée au 23 avril

Le Tribunal de commerce de Lyon a reporté au 23 avril sa décision sur une éventuelle reprise de l'usine de Saint-Jean Industries Alu (*v. l'actualité n° 17786 du 29 mars 2019*), a-t-on appris le 10 avril de source syndicale. Le Tribunal de commerce de Poitiers, qui avait tenu le 9 avril une audience sur l'usine voisine Fonderies du Poitou Fonte (FPF), également en redressement judiciaire, a lui repoussé sa décision au 24. Liberty House est « désormais seul en lice » parmi les repreneurs, et c'est sur sa demande que le Tribunal de Poitiers a reporté sa décision, avait assuré le 9 avril Tony Cleppe, délégué CGT pour l'usine FPF. *Source AFP*