

- > **Les bons de souscription d'actions** peuvent être soumis à cotisations sociales
- > **La Cnil enregistre un nouveau record** de plaintes en 2018
- > **Quel avenir pour les dispositifs de solidarité** dans le système universel de retraite ?
- > **La branche des remontées mécaniques** s'engage à modérer le recours aux contrats courts

## le dossier pratique p. 1-6

- > **Les congés payés** : ouverture, calcul et décompte des droits

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SÉCURITÉ SOCIALE

# Les bons de souscription d'actions peuvent être soumis à cotisations sociales

**Dans un arrêt du 4 avril destiné à la plus large diffusion (PBRI), la Cour de cassation admet pour la première fois que les bons de souscription d'actions achetés par les dirigeants d'une société puissent être soumis à cotisations sociales. Dès lors qu'ils leur sont proposés en contrepartie ou à l'occasion du travail et qu'ils sont acquis à des conditions préférentielles, il s'agit bien d'un avantage qui entre dans l'assiette des cotisations sociales. Qu'importe donc que l'opération soit soumise à un aléa.**

Les **bons de souscription d'actions** (BSA) sont des instruments financiers entrant dans la catégorie des valeurs mobilières donnant accès au capital (*C. com.*, art. L. 228-91 et s.). Ils permettent à leur bénéficiaire de souscrire des actions dans une proportion, à un prix et pendant une durée fixés à l'avance. Ils sont donc acquis moyennant un investissement financier de la part du souscripteur et leur valeur dépend des variations du marché. Contrairement aux stock-options, ils sont susceptibles de générer des profits comme des pertes.

En dépit de cet aléa, peuvent-ils malgré tout être qualifiés d'**avantage soumis à cotisations sociales**? Oui, répond la Cour de cassation dans un arrêt daté du 4 avril dernier. Si les conditions posées par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale sont remplies, ils sont bien soumis à cotisations sociales. Et la Cour précise

également que, pour évaluer l'avantage et déterminer le point de départ du délai d'exigibilité des cotisations, il faut se placer à la date à laquelle les bénéficiaires ont obtenu la libre disposition des bons.

**Des BSA acquis par les dirigeants d'une société**

En l'espèce, la **société GLB** avait mis en place, **au profit de ses dirigeants**, des mécanismes d'intéressement leur permettant d'acquérir des **bons de souscription d'actions**.

Le contrat d'investissement conclu entre cette société, ses dirigeants et la société de détention d'actions du groupe (SDAGLB), contenait toutefois une **clause d'incessibilité**. Il stipulait en effet que les bons ne pourraient être exercés qu'à compter de la cotation de la société GLB ou du transfert de la propriété de la totalité de la participation de deux sociétés du groupe à une autre entité. En outre, les dirigeants s'engageaient irrévocablement à vendre leurs bons à la SDAGLB à un prix dont les modalités de calcul étaient fixées par le contrat dans différentes situations, notamment s'ils quittent la société ou en cas de survenance du transfert précité. Cette dernière condition s'étant réalisée le 15 avril 2009, les **dirigeants** se sont exécutés et ont **cédé** leurs **bons** à la SDAGLB en réalisant une plus-value de plus de 2 millions d'euros.

Suite à un **contrôle** de la SGBL, l'**Urssaf a réintégré** le montant de cette **plus-value dans l'assiette** des cotisations sociales. Saisie du litige, la Cour d'appel de Paris a validé le redressement. Si la Cour de cassation a également considéré que la souscription des bons constituait

un avantage soumis à cotisations, elle n'a pourtant pas validé l'arrêt d'appel.

**Un avantage soumis à cotisations à certaines conditions**

Pour la Haute juridiction, « il résulte de l'article L. 242-1, alinéa 1, du Code de la sécurité sociale que, dès lors qu'ils sont proposés aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail et acquis par ceux-ci à des conditions préférentielles, les bons de souscription d'actions constituent un avantage qui entre dans l'assiette des cotisations sociales ».

Le principe est donc clairement posé : si aucun texte ne **soumet** expressément les **BSA aux cotisations sociales**, l'attribution des bons peut toutefois entrer dans le champ de l'article L. 242-1, **dès lors** que les conditions qu'il pose sont remplies. Cet article définit en effet les rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale comme « toutes les **sommes versées** aux travailleurs **en contrepartie ou à l'occasion du travail**, notamment [les] avantages en argent ». En l'espèce, pour entrer dans l'assiette des cotisations sociales, il fallait donc à la fois que les bons :

- soient proposés aux dirigeants en contrepartie ou à l'occasion du travail ;
- qu'ils **constituent un avantage**.

Et, en l'occurrence, au vu de la **clause d'incessibilité** et de l'engagement des dirigeants à vendre leurs BSA en cas de départ, il existait un lien indéniable entre l'attribution et le maintien des bons et l'existence et le maintien d'un mandat social ou d'un contrat de travail. **Premier critère rempli.**

Quant au second, les **bons** n'avaient pas la nature d'un « avantage » puisque

l'opération était susceptible de générer une perte, arguait la SGLB. Il s'agissait donc d'un investissement financier et non d'un élément de rémunération, affirmait-elle. Mais la deuxième chambre civile a balayé l'argument. Pour elle, le fait qu'ils aient été **acquis à des conditions préférentielles** suffisait à qualifier les BSA d'« **avantages** ».

Bien que la rédaction de l'article L. 242-1 ait été modifiée (*Ord. n° 2018-474 du 12 juin 2018, art. 2, JO 13 juin*), cette jurisprudence devrait, selon nous, perdurer. De fait, pour déterminer les sommes soumises à cotisations, le texte renvoie désormais à l'article L. 136-1-1 qui vise expressément « les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail ».

### **Un avantage évalué à la date de la libre disposition des BSA**

Restait à déterminer le fait générateur du versement des cotisations et leur assiette. S'agissant du premier, la Cour de cassation a posé le principe suivant lequel « le **fait générateur** des cotisations sociales afférentes à un avantage, qui constitue le point de départ de la prescription, est la **mise à disposition effective** de l'**avantage** au salarié bénéficiaire de celui-ci ». Elle relève ainsi qu'en raison de la clause d'incessibilité, « ce n'est qu'à compter [du transfert] que les bénéficiaires ont eu la libre disposition des bons de souscription d'actions ». Compte tenu de la clause d'incessibilité, les BSA n'ont, en effet, eu de valeur sur le marché qu'à la date de réalisation de la clause. Conclusion :

c'est à la **date du transfert** que les **cotisations** étaient **exigibles**.

La Cour en déduit que c'est à **cette même date** qu'il y avait lieu de **fixer** l'**assiette** des cotisations : « l'avantage devait être évalué selon la valeur des bons à la date à laquelle les bénéficiaires en ont obtenu la libre disposition ». C'est donc à tort que la cour d'appel a énoncé qu'il devait être évalué en fonction de la plus-value réalisée sur la cession des bons. Il n'y avait pas lieu de **se placer** à la date de réalisation concrète de l'avantage (la vente des bons), mais à celle de sa **réalisation possible (le transfert)**. ■

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 avril 2019, n° 17-24.470 FS-PBRI

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

## LIBERTÉS INDIVIDUELLES

# La Cnil enregistre un **nouveau record** de plaintes en 2018

**Le nombre de plaintes reçues par la Cnil continue d'augmenter. Son rapport d'activité 2018, présenté le 15 avril dernier, fait état de 11 077 plaintes enregistrées, soit une augmentation de 32 % par rapport à l'année 2017. Une tendance à la hausse liée au RGPD qui a, d'ailleurs, largement impacté les missions de la Commission.**

8 millions de visites sur son site internet, 189 877 appels téléphoniques, plus de 215 000 abonnés sur les réseaux sociaux, 283 742 consultations de la foire aux questions (FAQ) ... tels sont quelques-uns des chiffres clés de l'année 2018 présentés par la **Cnil** le 15 avril. Manifestement, **suite à l'entrée en vigueur du RGPD**, le 25 mai 2018, la Commission a reçu un **afflux de demandes d'informations**, de la part notamment des professionnels souhaitant se mettre en conformité. Si elle a poursuivi son œuvre de protection et de contrôle, c'est donc l'information et l'accompagnement des acteurs du RGPD qui ont surtout marqué l'année 2018 et qui devraient continuer à occuper la Commission au cours de l'année 2019.

### **Le nombre de plaintes est toujours en hausse**

En 2017, la Cnil enregistrait 8 360 plaintes, contre 7 703 en 2016. Ce nom-

bre a bondi en 2018 pour atteindre les **11 077 plaintes**. Un nouveau **record** qui peut s'expliquer à la fois par la médiatisation du RGPD et par la sensibilisation des particuliers et des professionnels aux questions de protection des données personnelles.

Le **pourcentage** de plaintes concernant les **ressources humaines** est malgré tout resté **quasiment inchangé**. De 16 % en 2017, il est passé à 16,5 % en 2018. Mais il atteint tout de même la **troisième place** du podium. Le principal motif de plainte reste également le même : la **vidéosurveillance excessive des salariés**. Et, comme elle l'avait déjà fait l'année passée, la Commission a dénoncé une pratique émergente, celle de la **captation du son couplé** à la **vidéo** et du visionnage à distance de ces images par l'employeur. Sur ce sujet, la Cnil a adressé un courrier à la ministre du Travail en décembre 2018, afin de l'alerter sur les risques induits par ces pratiques, qui peuvent conduire une surveillance permanente des salariés pouvant porter atteinte à la protection des données personnelles et étant potentiellement constitutives d'un harcèlement moral. S'agissant de la gestion des plaintes, depuis l'entrée en vigueur du RGPD, lorsque les traitements sont transfrontaliers au sein de l'UE, elles peuvent être traitées par des autorités de protection des données personnelles localisées dans

plusieurs pays européens. Désormais, 20 % des plaintes font l'objet de cette coopération européenne.

### **Les demandes d'informations augmentent**

La **Cnil** est un clairement **identifiée** comme une **source d'informations** de référence par les pouvoirs publics. En 2018, sur 342 délibérations, elle a en effet rendu plus de **120 avis** sur des **projets de textes**, tel que le projet d'ordonnance de réécriture de la loi Informatique et libertés (*Ord. n° 2018-1125 du 12 décembre 2018, JO 13 décembre ; v. l'actualité n° 17716 du 18 décembre 2018*) et **110 autorisations**. Elle a, en outre, été auditionnée une trentaine de fois par le Parlement.

Les **professionnels** l'identifient également comme une source d'informations. En attestent l'augmentation de 22 % des appels qu'elle a reçus en 2018 par rapport à l'année précédente, les 80 % de visites supplémentaires sur son site internet, ou encore les 59 % de hausse de consultations de ses FAQ. Et « si, à l'approche de l'entrée en application du RGPD, la majorité des questions a porté sur la nécessité ou pas d'effectuer des formalités auprès de la Cnil, les **problématiques** ont évolué depuis et deviennent **de plus en plus complexes** », note-t-elle dans son communiqué de presse. Afin d'accompagner au mieux

les professionnels, la Cnil a donc élaboré des outils de mise en conformité au **RGPD**. Parmi ces outils figurent notamment un **guide pratique** à destination des TPE/PME, un **règlement type biométrie** au travail (v. l'actualité n° 17788 du 2 avril 2019), l'« **atelier RGPD** », MOOC qui comptabilise déjà 27 500 comptes un mois après son lancement (v. l'actualité n° 17773 du 12 mars 2019), ou encore des **référentiels** en matière de **certification des délégués à la protection des données** (v. l'actualité n° 17676 du 19 octobre 2018). 39 500 organismes ont d'ailleurs désigné un délégué en 2018, ce qui représente environ **16 200 DPD** personnes physiques, soit déjà plus de trois fois le nombre des anciens Correspondants informatique et libertés.

La Cnil a, en outre, alerté les professionnels contre les « **arnaques au RGPD** ». La Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes a été saisie à ce propos.

### **Les volumes de contrôles et de sanctions diminuent**

Le nombre de **contrôles** effectués par la Cnil continue de baisser, conformé-

ment à ce qu'elle avait annoncé. Après en avoir réalisé 430 en 2016 et 341 en 2017, elle en a réalisé **310 en 2018**. Parmi les 204 effectués sur place, 20 portaient sur des dispositifs vidéo. S'agissant de l'origine des contrôles, **57 %** d'entre eux ont été **initiés** par la **Cnil** au vu de l'actualité, entre autres, 16 % résultaient du programme annuel des contrôles, **22 %** ont été menés **suite** à une **plainte** ou à un signalement, et 5 % suite à des mises en demeure ou à des procédures de sanction. Dans le cadre du programme annuel des contrôles pour 2018, ils ont été réalisés sur de nombreuses thématiques, dont les **traitements liés au recrutement**. Des contrôles ont ainsi été effectués auprès d'organismes ayant recours à des algorithmes de sélection et d'analyse de profils de candidats. Et si cela a permis à ces organismes contrôlés de prendre conscience de la sensibilité des données, reste que certaines pratiques posent encore des difficultés, notamment en termes d'information des personnes. La Cnil devrait donc poursuivre ses contrôles et son analyse en 2019.

**49 mises en demeure** ont été adoptées en 2018, dont 13 publiques. Elles ont toutes fait l'objet d'une clôture. Dans

l'immense majorité des cas, suite à une plainte ou un signalement, la simple intervention de la Cnil a suffi pour que l'organisme visé se mette en conformité. Ainsi, sur les 1 170 signalements, un seul a donné lieu à une mise en demeure.

Concernant les **sanctions**, **11** ont été **prononcées**, soit trois de moins qu'en 2017. Dix correspondaient à des sanctions pécuniaires (dont neuf publiques), une à un avertissement non public, et la dernière à un non-lieu.

Notons que dans le cadre de la coopération européenne, la Cnil participe à 609 des 858 procédures actuellement en cours d'instruction dans l'Union européenne, et qu'elle est chef de file dans 40 d'entre elles. ■

Rapport d'activité de la Cnil 2018, rendu public le 15 avril 2018



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



Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter  
[@LSQredaction](https://twitter.com/LSQredaction)

## RETRAITE

# Quel avenir pour les dispositifs de solidarité dans le système universel de retraite ?

**Les dispositifs de solidarité sont au cœur des échanges qui se tiennent cette semaine (du 15 au 19 avril) entre le Haut-commissaire à la réforme des retraites et les partenaires sociaux. Les questions se concentrent sur leur avenir dans le cadre du futur régime universel en points. Jean-Paul Delevoye évoque notamment la mise en place d'un montant minimum de pension exprimé en pourcentage du Smic identique quel que soit le statut, dès lors que la carrière a été complète.**

Un nouveau **document de travail** a été adressé aux partenaires sociaux par le **Haut-commissariat** à la réforme des retraites pour leur soumettre, lors des concertations qui se tiennent la semaine du 15 avril, de nouvelles propositions sur les **droits** dits de « **solidarité** » dans le **régime universel de retraite** en projet. Au menu : la validation de droits pen-

dant les périodes assimilées (maladie, maternité, chômage, etc.) et les minima de pension.

Ce document comprend également un volet relatif à la gouvernance qui adapte les propositions déjà émises en mars dernier (v. l'encadré ci-après).

### **Comment prendre en compte les périodes assimilées ?**

Dans le futur système universel, la prise en compte des interruptions involontaires d'activité sera « préservée », dans « le cadre des droits non contributifs », affirme le Haut-commissariat à la réforme des retraites. Selon lui, un **régime en points** devrait « apporter une très forte **clarification des effets** liés à la prise en compte de ces périodes ». En effet, ajoute-t-il, les droits liés aux périodes assimilées :

- seraient tous utiles pour le calcul de la retraite et offriraient un gain immédiat ;
- pourraient être connus au fil de l'eau,

par la prise en compte du fait générateur de l'interruption d'activité ;

- seraient indépendants du statut et les mêmes pour tous.

Leur **financement** serait assuré par un **fonds de solidarité universel**, via des recettes fiscales ou des transferts (par exemple, l'Unédic pour les périodes de chômage, la branche famille pour les points se substituant à l'AVPF, etc.) et leur coût serait immédiatement connu. En outre, ils pourraient être adaptés en regard des effets redistributifs recherchés dans le cadre du pilotage.

Le nouveau système pourrait reposer sur les **deux principes** suivants :

- des périodes d'inactivité pourraient être **prises en compte** lorsqu'un **revenu de remplacement** destiné à compenser la perte de revenu professionnel serait assuré (allocation chômage, indemnité journalière, maintien de salaire) ;
- lorsque les législations sociales (maladie, famille, etc.) conduiraient à des

**droits différents** en fonction du **statut** professionnel, le système universel devrait essayer de **neutraliser** ces effets. Dans le détail, il pourrait donc être envisagé, estime le Haut-commissaire :

- pour les périodes de maternité et, sous réserve d'une durée suffisante d'arrêt de travail (30 jours), pour les périodes de maladie et d'invalidité, une prise en compte sur le fondement des revenus antérieurs ;
- pour les périodes de chômage indemnisé, une compensation sur le fondement de l'allocation chômage ;
- une prise en compte de l'ASS déterminée au regard de l'évolution à venir de l'assurance chômage et des minima sociaux (création du revenu universel d'activité).

### Quels minima de pension garantir ?

Le document de travail critique à plusieurs égards les minima de pension, qui sont destinés, rappelle-t-il, « à garantir une pension minimale aux personnes ayant eu des carrières longues et/ou complètes avec des revenus durablement faibles ». Ces minima obéissent à des modalités de calcul trop complexes, « connaissent des disparités importantes entre régimes » et « leur montant et leur mode de financement ne sont pas suffisamment pilotés » (la promesse affichée en 2003 d'une cible de 85 % du Smic net n'a notamment pas été suivie). Le Haut-commissariat envisage en conséquence d'instaurer :

- un **montant de minimum de pension identique quel que soit le statut**, dès lors que la carrière a été complète. Ce montant pourrait être exprimé en pourcentage du Smic ;

### UN SCHÉMA CIBLE DE GOUVERNANCE ADAPTÉ

Le document de travail soumis mi-avril aux partenaires sociaux revient sur le schéma de gouvernance national cible déjà évoqué en mars (v. *l'actualité* n° 17781 du 22 mars 2019). La gouvernance de la « structure de tête » serait organisée non seulement autour d'un conseil d'administration mais également, est-il précisé, d'une « assemblée générale ». La composition du CA serait paritaire avec des règles de représentativité *ad hoc* (par exemple : 15 représentants des employeurs et 15 des salariés). Quant à l'assemblée générale, elle « permettrait de disposer d'une représentation plus large et inclusive ». Elle aurait vocation à représenter l'ensemble des assurés et des employeurs, y compris sur des secteurs d'activité spécifique (professions libérales, activités artistiques, régimes spéciaux ou publics, etc.). Elle se réunirait au moins une fois par an pour être informée des actions et résultats de la structure, et émettre un avis sur les orientations générales proposées par le CA. En outre, des citoyens tirés au sort pourraient, *via* des jurys citoyens, lui remettre des avis.

Concernant le partage de compétences entre l'État/le Parlement et le CA, le Haut-commissariat insiste sur la nécessité de construire un « schéma équilibré » avec des pouvoirs dotés en propre à chaque intervenant (par exemple, détermination de la valeur du point par le CA de la gouvernance, des dispositifs de solidarité par l'État) ; des points réguliers et partagés sur les évolutions à prévoir du système ; une organisation juridique des liens entre l'État et le système cible (par exemple, document d'orientation) comme entre le Parlement et le système cible (par exemple, pouvoir de proposition du CA ou avis remis sur des évolutions législatives ou réglementaires, prise en compte des décisions du CA dans les lois financières, etc.).

- un encouragement à l'activité et une valorisation du **travail** par la détermination d'un **montant supérieur** à celui qui est accordé en cas d'inactivité (bénéfice d'un minimum social).

Mais plusieurs questions demeurent. Quels mécanismes d'indexation de ce minimum prévoir, notamment en vue de conserver une différence avec l'Aspa ? Le financement du dispositif doit-il relever de la solidarité nationale (*via* le fonds de solidarité universel du système) ou de la solidarité entre actifs (*via* une cotisation non créatrice de droits) ? Quelles consé-

quences pour les cotisations minimales des travailleurs non salariés et la détermination des critères d'une carrière complète pour les salariés ? Ou encore quelles conditions d'ouverture du droit (la majoration actuelle n'étant appliquée qu'aux pensions de vieillesse au taux plein) ? Autant de sujets que la concertation, qui se poursuit jusqu'à fin mai, devra trancher. ■

Document de travail « Vers un système de retraite universel : Droits de solidarité V2 ; Gouvernance et architecture institutionnelle V2 », avril 2019

## CONTRAT DE TRAVAIL

# La branche des remontées mécaniques s'engage à modérer le recours aux contrats courts

**Les partenaires sociaux des remontées et domaines skiables ont conclu, le 27 novembre 2018, un accord destiné à limiter le recours aux contrats courts, qui est en cours d'extension. Même si la branche reconnaît un usage limité aux contrats de moins d'un mois, elle prévoit l'utilisation de divers outils visant à allonger les durées d'emploi, notamment la hausse de l'utilisation des compléments d'heures et la suppression du délai de carence entre deux CDD ou deux contrats de mission.**

Le syndicat patronal Domaines skiables de France et FO ont conclu, le 27 novembre 2018, un accord « relatif aux contrats courts, à la sécurisation des parcours et au développement de l'emploi durable ». Ce texte, déposé le 14 janvier 2019, fait suite à un accord de méthode du 11 avril 2018 qui avait notamment pour objectif d'établir un diagnostic des situations de contrats courts dans la branche. Outre des mesures permettant d'allonger les durées d'emploi, il prévoit une expérimentation du CDD de remplacement ainsi que des dispositions visant à encou-

rager l'emploi durable. L'avis préalable lançant la procédure d'extension est publié au JO du 20 mars 2019.

### Diagnostiquer au préalable

« Compte tenu de l'exploitation liée au rythme des saisons », les **contrats saisonniers** sont « **largement répandus** dans la profession et en constituent même le cadre contractuel principal ». Néanmoins, précise l'accord, ces contrats, qui constituent la **majeure partie** des CDD conclus dans la branche, ne sont **pas des contrats courts** « puisqu'il convient d'en-



tendre par contrats courts, les contrats de moins de un mois ». De plus, la **reconduction** des contrats saisonniers **d'une saison sur l'autre** conduit à « une **relation globale à durée indéterminée** entre l'employeur et le saisonnier ».

S'agissant des **contrats courts**, le diagnostic indique que leur nombre est relativement faible puisqu'ils représenteraient **moins de 1 %** de la **masse salariale**, soit moins de 2 % des équivalents temps plein (ETP). Conclut dans le cadre d'accroissements temporaires d'activité liés aux week-ends ou aux vacances scolaires pour 26 % d'entre eux, le recours aux contrats courts concerne essentiellement trois familles de métiers : les remontées mécaniques (27 %), la caisse (12 %) et le service des pistes (8 %). Leur durée moyenne, qui ne diffère pas « tellement » en fonction des métiers, varie entre 13,51 jours et 21,04 jours. Autre caractéristique : 49 % des contrats courts sont conclus en intersaison pour permettre au salarié de participer à une action de formation. Dans ce cas de figure, souligne le diagnostic, la durée du CDD, qui correspond à celle prévue pour la formation, est courte mais elle s'insère dans une relation contractuelle plus longue. Au final, même si le diagnostic « ne relève pas de recours abusif » aux contrats courts, les signataires « entendent poursuivre l'effort engagé depuis de nombreuses années en faveur de la sécurisation des parcours et du développement de la pluriactivité ».

#### **Diminuer le recours aux contrats courts**

Pour limiter les contrats courts, les signataires s'engagent à recourir à deux types de contrats de la manière suivante :  
– en **engageant des négociations** sur le

**contrat de travail intermittent (CTI)**, actuellement en cours d'expérimentation dans la branche (*v. l'actualité n° 17309 du 18 avril 2017*). Selon l'accord, ce type de contrat est « notamment particulièrement indiqué pour les salariés disposant d'une ou plusieurs autres activités dans d'autres secteurs que les remontées mécaniques et domaines skiables » ;

– en proposant aux entreprises de la branche, en application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique -Droit trav.- n° 222/2018 du 7 décembre 2018*), d'**expérimenter** sur deux ans le **CDD de remplacement** « permettant à certains secteurs d'activité identifiés de conclure un même CDD pour remplacer plusieurs salariés absents en même temps ou successivement ».

Au-delà, la branche prévoit de :

– **limiter le nombre de contrats courts** (hors contrats de remplacement et contrats pour formation) à hauteur de la « plus haute valeur constatée sur les six précédentes années, à périmètre constant de l'activité principale » ;  
– **supprimer le délai de carence** entre deux CDD ou deux contrats de mission sur un même poste de travail.

#### **Agir sur le travail à temps partiel**

Afin d'allonger les durées d'emploi, l'accord propose d'**augmenter temporairement la durée de travail** des salariés à **temps partiel** par la conclusion d'**avenants complément d'heures**, dans la limite de **huit par an** en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommé désigné. Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement les avenants correspondant aux besoins de

compléments d'heures identifiés. Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés, l'employeur devra effectuer un choix en tenant compte de critères objectifs. Ces compléments d'heures seront rémunérés au taux normal. Par ailleurs, les signataires prévoient la possibilité d'effectuer des **heures complémentaires** dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle de travail et majorées de 10 %.

#### **Favoriser l'accès à l'emploi durable**

En vue de développer les compétences des salariés saisonniers et maintenir leur employabilité, la branche s'engage à :  
– promouvoir les **journées d'accueil** et les formations de début de saison ;  
– développer les **formations en alternance** et réaliser des embauches au terme de ces dernières ;  
– **faire appel** à des **salariés** qui auront **déjà accompli un ou plusieurs CDD** dans l'entreprise en cas de contrats saisonniers vacants ou nouvellement créés ;  
– pallier le caractère saisonnier de l'activité, essentiellement concentrée sur l'hiver, en nouant des **partenariats avec d'autres branches** ayant des activités complémentaires (le BTP, l'agriculture, la forêt, les loisirs d'été, etc.) ;  
– porter à la connaissance des salariés la liste des **postes disponibles en CDI** dans l'entreprise. ■

Accord du 27 novembre 2018 relatif aux contrats courts, à la sécurité des parcours et au développement de l'emploi durable dans le cadre de la CCN des remontées mécaniques et domaines skiables

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

## // à retenir aussi

### ➤ **Législation et réglementation**

**Rectification des montants de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) revalorisée au 1<sup>er</sup> avril.** La Cnav publie une circulaire qui remplace et annule celle du 26 mars 2019 relative à la revalorisation de l'ASI (*v. l'actualité n° 17786 du 29 mars 2019*). L'ASI, qui est revalorisée de 1,6 % (et non de 1,5 %), atteint 4991,81 € par an pour une personne seule et 8237,26 € pour un couple. Ses plafonds de ressources sont aussi revalorisés de 1,6 % et portés à 8679,00 € par an pour une personne seule et 15 201,92 € pour un couple (*Circ. CNAV n° 2019-15 du 5 avril 2019*).

**Les plafonds de ressources opposables aux veuves de guerres au 1<sup>er</sup> avril 2019 sont publiés par la Cnav.** La Cnav diffuse, dans une circulaire du 10 avril, les plafonds de ressources opposables aux veuves de guerre pour le bénéfice de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), suite à la revalorisation de cette dernière de 1,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2019 (*v. ci-dessus*). Ainsi, depuis cette date, les veuves de guerre peuvent bénéficier de l'ASI à condition de ne pas dépasser le plafond annuel de ressource de 14 846,71 € (*Circ. CNAV n° 2019-18 du 10 avril 2019*).

### ➤ **Conventions et accords**

**Transformations numériques dans les télécommunications.** L'accord du 22 septembre 2017 qui définit le cadre social de la transformation numérique dans cette branche (*v. l'actualité n° 17440 du 6 novembre 2017*) a été étendu, par un arrêté publié au *Journal officiel* du 4 avril 2019. Il traite de l'accès à la formation professionnelle, de l'usage maîtrisé des outils, notamment de la gestion du volume informationnel, ainsi que du droit à la déconnexion.

## Politique sociale

### ■ Les réponses d'Emmanuel Macron au mouvement des « gilets jaunes » dévoilées

Selon le projet d'allocution qu'il devait prononcer le 15 avril, Emmanuel Macron a fourni plusieurs réponses à la crise des « gilets jaunes », dévoilées dans la presse. « Je reviendrai vers vous comme je m'y étais engagé les jours prochains, pour que nous puissions agir collectivement suite à notre grand débat », a-t-il annoncé le 16 avril, dans une allocution télévisée dédiée à Notre-Dame. « L'Élysée ne confirme ni ne commente les fuites dans la presse au sujet de la sortie du grand débat national », a cependant réagi la présidence. Quoi qu'il en soit, dans ce projet d'allocution, il est indiqué que la prime exceptionnelle défiscalisée et sans cotisations sociales de 1 000 €, décidée fin décembre 2018, va être « pérennisée » et ouverte aux employeurs « chaque année ». Par ailleurs, les retraites de moins de 2 000 € devraient être réindexées sur l'inflation à partir du 1<sup>er</sup> janvier. Le chef de l'État expliquait en outre, dans cette allocution, ne plus vouloir « aucune fermeture d'école et d'hôpital jusqu'à la fin du quinquennat », « sauf demande des maires ». Prenant acte que « beaucoup de nos concitoyens ont le sentiment que leur territoire est abandonné », il disait souhaiter « assurer la présence des services publics » et « ouvrir un nouvel acte de notre décentralisation », notamment avec « plus de fonctionnaires sur le terrain, avec davantage de responsabilités ». Il se disait aussi « favorable » à ce que des référendums d'initiative citoyenne (RIC) « puissent être organisés sur certains sujets d'intérêts locaux ». Enfin, selon *Les Échos* du 17 avril, il « avait l'intention d'annoncer la tenue, dans les prochaines semaines, d'une grande conférence sociale et citoyenne ». « Une conférence du "pouvoir-vivre", selon l'expression de l'exécutif », précise le quotidien économique. *Source AFP*

### ■ Appel à l'union de plusieurs organisations pour une « grande mobilisation » le 27 avril à Paris

Des organisations CGT (fédérations, unions départementales), la France insoumise et des « gilets jaunes » ont appelé à une « grande mobilisation nationale » le 27 avril à Paris à laquelle ils invitent « tous les acteurs du mouvement social » à constituer « un front commun » face à un gouvernement qui « veut

tout détruire ». « Nous voulons voir cette date du 27 avril comme un tournant majeur dans les mobilisations en cours depuis des mois et des mois, dans la rue, sur les ronds-points, dans les entreprises », a dit Emmanuel Lépine (CGT Chimie). « Il est grand temps de coordonner nos luttes respectives », a-t-il ajouté, affirmant que « le 27 avril n'est pas une fin en soi, mais bien la construction d'un processus de mobilisation qui doit aller crescendo ». « C'est un appel à l'union autour d'un message clair, la justice sociale et la meilleure répartition des richesses », a déclaré de son côté Amar Legha (fédération CGT Commerces et services), relevant que cette action a aussi le soutien du PCF, du NPA, de la fédération CGT des services publics, de la journaliste Aude Lancelin ou de la « gilet jaune » Priscilla Ludosky. Une manifestation est ainsi prévue de Concorde à Nation. *Source AFP*

## Europe

### ■ Le Parlement européen adopte définitivement trois textes de politique sociale

Les députés européens ont voté, le 16 avril 2019, les textes issus de trois accords interinstitutionnels avec le Conseil : la proposition de directive relative à des « conditions de travail transparentes et prévisibles » (*v. l'actualité n° 17752 du 11 février 2019*), la proposition de règlement établissant une autorité européenne du travail (*v. l'actualité n° 17756 du 15 février 2019*) et la proposition de directive sur la protection des lanceurs d'alerte dénonçant les infractions au droit de l'UE (*v. l'actualité n° 17775 du 14 mars 2019*). Ces textes étant dès lors définitivement adoptés, ils seront prochainement publiés au *Journal officiel de l'Union européenne*. Nous reviendrons dans le détail sur chacun d'entre eux dans de prochaines éditions.

## Retraite

### ■ Réforme des retraites : réunion de ministres à Matignon le 18 avril

Le Premier ministre, Édouard Philippe, recevra le 18 avril à 12 h 30 à Matignon trois membres du gouvernement et le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, pour une réunion de travail sur ce dossier, d'après l'agenda de la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn. Les ministres de l'Économie, Bruno Le Maire, et des Comptes publics, Gérard Darmanin, doivent également y participer, ont indi-

qué deux sources gouvernementales. Ces cinq cadres de l'exécutif ont alimenté la chronique depuis un mois en relançant le débat sur l'âge de départ en retraite, les ministres plaidant pour un allongement de la durée de travail, quand le Haut-commissaire est resté arc-bouté sur le maintien de l'âge légal à 62 ans, comme l'avait promis Emmanuel Macron (*v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019*). *Source AFP*

### ■ Retraite et solidarité : pour la CGT, de « nouveaux reculs en perspective »

« Aujourd'hui, certaines périodes de maternité, d'arrêt pour maladie, chômage ou d'invalidité sont prises en compte pour valider des trimestres entrant dans le calcul de la retraite », rappelle la CGT dans un communiqué du 15 avril. Pour le syndicat, ces droits doivent « être pris en compte dans le cœur du système de retraite et non renvoyés à un hypothétique financement par l'impôt pouvant être remis en cause chaque année par la loi de finances ». « Or, c'est précisément ce que propose le Haut-commissariat » (*v. ci-avant*). « Leur financement reposerait sur un fonds de solidarité alimenté par des recettes fiscales ou par des transferts depuis les autres branches de la sécurité sociale ». La CGT craint ainsi « que ces dispositifs de solidarité deviennent une variable d'ajustement budgétaire du futur système », et se déclare donc « totalement opposée à cette approche budgétaire », qui risque d'entraîner « des baisses de pensions conséquentes ». Elle ajoute que « le projet comporte également des risques pour le minima de pension obtenu après une carrière complète qui pourrait être fixé à un pourcentage en dessous du Smic ». *Source AFP*

## Contrat de travail

### ■ Contrats courts : le bonus-malus, un « comble » pour le secteur de la propreté

La fédération des entreprises de propreté (FEP) s'est élevée le 16 avril contre un éventuel bonus-malus sur les contrats courts. « Ce serait un comble aujourd'hui que nos entreprises soient taxées alors qu'elles ont joué le jeu avec un accord collectif » (*v. l'actualité n° 17682 du 29 octobre 2018*), a souligné le président de la FEP, Philippe Jouanny, lors d'une rencontre avec la presse. Il critique aussi l'éventualité de règles équivalentes en termes de bonus-malus pour toutes les entreprises. Il faut « comparer entre entreprises de la même branche »

et non entre des secteurs qui n'ont pas les mêmes problématiques, a-t-il souligné, en mettant également en avant les « presque 100 000 emplois créés ces dix dernières années » par son secteur. Autre motif de contrariété : la proposition de loi LREM visant à permettre la résiliation des complémentaires santé « sans frais et à tout moment » après un an de contrat (*v. l'actualité n° 17799 du 17 avril 2019 et n° 17787 du 1<sup>er</sup> avril 2019*). Si cette proposition est finalement votée, elle « risque de mettre en péril » les dispositifs mutualisés mis en place par la branche, a observé Philippe Jouanny. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ Près de 80 % des contrats aidés déclarent avoir acquis des compétences

Près de 80 % des personnes ayant bénéficié en 2017 d'un contrat aidé déclarent avoir développé des compétences, selon une étude publiée par la Dares le 9 avril. Dans un contexte de fortes créations d'emploi, le taux d'emploi des personnes sorties de contrat aidé a augmenté de plus de cinq points par rapport à 2016, autant dans le secteur marchand que non marchand. Fin 2017, 260 900 personnes bénéficiaient d'un contrat aidé, contrat unique d'insertion (CUI) ou emploi d'avenir. Cela dit, l'insertion est plus fréquente après un contrat aidé du secteur marchand : en effet, 72 % des sortants d'un CUI marchand et 49 % des sortants d'un CUI non marchand sont en emploi six mois après la fin du versement de l'aide de l'État. C'est également le cas de 67 % des personnes sorties d'un emploi d'avenir marchand et de 58 % dans le secteur non marchand. « Au-delà du seul retour à l'emploi, le passage en contrat aidé est jugé de manière plutôt positive par les bénéficiaires », selon l'étude. En effet, les bénéficiaires estiment que cela leur a permis d'améliorer leur situation financière (75 % des sortants d'emploi d'avenir non marchand) et plus de la moitié déclarent y voir désormais plus clair quant à leur avenir professionnel. *Source AFP*

### ■ L'amélioration de l'insertion professionnelle ne profite pas à tous les jeunes diplômés

Selon le Baromètre 2019 de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, réalisé par l'Apec et diffusé le 11 avril, 85 % des diplômés 2017 étaient en poste un an après la fin de leurs études (+ 2 points par rapport aux diplômés 2016), et 76 % six mois plus tard (+ 6 points). « Cette amélioration sensible est générale, quel que soit leur sexe, leur discipline de formation ou encore leur lieu d'habitation », précise l'Apec. En outre, 68 % sont en CDI, contre 62 % dans la promotion 2016. « Le recours au CDD recule, même s'il concerne tou-

jours plus d'un quart des jeunes diplômés ». 62 % ont accédé au statut cadre, contre 59 % en 2016. « Ces constats doivent néanmoins être relativisés : moins de la moitié bénéficie à la fois d'un CDI et du statut de cadre », souligne l'Apec. Mais la situation est plus complexe pour les jeunes en recherche d'emploi 12 mois après la fin de leurs études. En effet, 78 % d'entre eux ont passé des entretiens, soit 4 points de moins par rapport à 2016. Et parmi les concessions envisagées pour trouver un emploi, la principale reste d'accepter un contrat temporaire (86 %, contre 89 % pour la promotion 2016). Ils sont cependant de plus en plus nombreux à être prêts à déménager (72 %, + 6 points) et à accepter une rémunération moindre qu'attendue (82 %, + 3 points). *Source AFP*

### ■ Chômage et « sous-utilisation » de la main-d'œuvre : la France dans le peloton de queue en Europe

La baisse du taux de chômage, même si elle concerne tous les pays de l'Union européenne, se réalise à des rythmes très différents, de telle sorte que de larges disparités subsistent en 2017, observe une étude de l'Insee « La France dans l'Union européenne », publiée le 16 avril. La République tchèque (2,9 %) et l'Allemagne (3,8 %) affichent ainsi les taux de chômage les plus faibles de l'UE, tandis que la Grèce et l'Espagne ont les taux les plus élevés. La France se place parmi les six pays présentant les plus forts taux de chômage, avec un taux de 9,4 %, soit bien au-dessus de la moyenne des pays de l'UE. Cette situation, observe l'étude, est aggravée par l'ampleur d'un phénomène de « sous-utilisation » de la main-d'œuvre qui ajoute au nombre des chômeurs ceux qui appartiennent au « halo du chômage », inactifs non comptabilisés, et ceux en sous-emploi, travailleurs à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail. Au total, 15 % de la main-d'œuvre est sous-utilisée dans l'UE. En France, ce taux grimpe à 17,7 %, se situant parmi les sept pays présentant les taux de sous-utilisation les plus élevés de l'UE.

## Sécurité sociale

### ■ Les dépenses entrant dans le champ de l'Ondam 2018 seraient conformes à l'objectif fixé en LFSS 2018

Dans son avis rendu le 15 avril, le comité d'alerte sur l'évolution des dépenses d'assurance maladie indique que les dépenses entrant dans le champ de l'Ondam sont estimées à 195,3 milliards d'euros en 2018 « soit un montant très proche (- 85 millions d'euros) de l'objectif global fixé par la LFSS pour 2018 ». Par rapport à 2017, les dépenses ont donc progressé de 2,3 %. Le comité d'alerte

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### CROISSANCE

**La croissance** devrait bel et bien atteindre 0,3 % au premier trimestre en France, à la faveur d'une production industrielle dynamique, selon une troisième estimation publiée le 8 avril par la Banque de France. Un chiffre inférieur à la prévision de l'Insee (0,4 %).

**La croissance** mondiale devrait s'établir à + 3,3 % en 2019, a estimé le FMI le 9 avril, un chiffre en baisse de 0,2 point par rapport à ses prévisions de janvier. Son estimation pour 2020 reste inchangée à + 3,6 %.

### CONJONCTURE

**La croissance de l'activité privée** dans la zone euro a reculé en mars 2019, selon la deuxième estimation de l'indice PMI composite du cabinet Markit, publiée le 3 avril. L'indice mensuel s'affiche à 51,6 points en mars, revu à la hausse par rapport à l'estimation du 22 mars (51,3), contre 51,9 en février.

**L'activité du secteur privé en France** s'est contractée en mars, 2019 selon l'indice PMI publié par IHS Markit le 3 avril. L'indice final composite de l'activité globale, un indicateur surveillé de près par les marchés financiers, s'est replié de 50,4 points en février à 48,9 points en mars.

### IRL

**L'indice de référence des loyers** s'est établi, au premier trimestre 2019, à 129,38 (contre 129,03 au quatrième trimestre 2018), a annoncé l'Insee le 11 avril. Sur un an, il augmente de 1,70 %, après + 1,74 % au trimestre précédent. L'IRL constitue le plafond de révision des loyers d'immeubles à usage d'habitation, cette révision intervenant à la date anniversaire du bail.

## NOMINATIONS

### CINOV

**Frédéric Lafage** est devenu président de la fédération Cinov. Il est par ailleurs président-fondateur du groupe Lacort.

### MICHELIN

**Jean-Claude Pats** est nommé directeur du personnel du groupe Michelin. Il était, depuis 2018, directeur du développement des personnes pour le groupe au sein de cette direction.



précise toutefois que les modifications opérées en LFSS pour 2019 dans la répartition de l'Ondam entre sous-objectifs « se sont révélées trop élevées, résultant d'une appréciation insuffisamment précise de l'action des établissements de santé et d'une sous-estimation du rendement des remises conventionnelles sur les médicaments ». Ainsi, rapportées à la prévision initiale, les dépenses de soins de villes sont en sur-exécution de 400 millions d'euros, tandis que celles des établissements de santé et de l'Ondam médico-social sont en sous-exécution, respectivement de 300 et de 200 millions d'euros. En ce qui concerne le respect de l'Ondam 2019, le comité se montre optimiste et relève que « les risques paraissent inférieurs aux effets de base favorables ». De plus, « le montant des mises en réserve en début d'année atteint 601 millions d'euros, un niveau suffisant pour assurer à ce stade du respect de l'Ondam pour 2019 » estime le comité. Dans son avis à paraître à la fin du mois de mai 2019, le comité indiquera notamment si des mesures complémentaires lui paraissent nécessaires pour respecter l'objectif de dépenses fixé pour 2019.

## Statuts particuliers

### ■ 28 % des cadres se projettent dans le portage salarial dans les trois prochaines années

Selon une étude menée par l'Apec en partenariat avec le Syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial (PEPS), 57 % des cadres seraient prêts à quitter le salariat classique et 65 % d'entre eux considèrent que le portage peut répondre à leurs aspirations. Ainsi, 53 % en auraient déjà entendu parler, et 75 % en auraient une bonne image. « Pour les cadres, le portage salarial revêt trois avantages principaux : pouvoir bénéficier d'un système de protection sociale (57 %), déléguer ses charges administratives (54 %), et pouvoir choisir librement ses missions (39 %) », précise le communiqué qui présente les résultats de l'étude. Et malgré les inconvénients de ce statut, telle que l'incertitude à trouver des missions et à se rémunérer, 65 % des répondants « estiment que le portage salarial peut être une réponse pertinente aux aspirations des salariés ». Enfin, ils seraient 28 % à s'y projeter dans les trois prochaines années, en cas de rupture professionnelle pour 54 % d'entre eux, et en complément d'une activité salariée pour 33 % d'entre eux.

## Santé au travail

### ■ QVT : Global-Watch diffusera ses bonnes pratiques à l'ANDRH

L'ANDRH et Global-Watch ont annoncé le 10 avril, dans un communiqué commun, leur collaboration visant à promouvoir les meilleures pratiques en santé et qualité de vie au travail (QVT) auprès des professionnels des RH en France. D'origine canadienne, Global-Watch est une plateforme collaborative mondiale de bonnes pratiques favorisant la santé, la qualité de vie et la performance au travail. « En plus de donner accès aux outils et bonnes pratiques en la matière provenant d'experts, chercheurs et leaders dans leurs domaines respectifs dans le monde avec Global-Watch, les membres de l'ANDRH auront la possibilité de participer à différentes rencontres d'employeurs, leur permettant ainsi de joindre une communauté internationale de pratique visant l'échange et le partage d'expériences entre pairs », a indiqué Marie-Claude Pelletier, présidente du groupe canadien Levie et fondatrice de Global-Watch.

Source Fil AFP-Liaisons sociales

### ■ Le Sest et l'Institut Curie s'engagent pour améliorer le retour au travail après un cancer

« Dans la lignée du Plan cancer 2014-2019 qui fait du maintien et du retour dans l'emploi l'une de ses priorités, le Sest (Service aux entreprises pour la santé au travail) a décidé de soutenir le programme Ratac (Retour au travail après un cancer) développé par l'Institut Curie », annonce le 15 avril un communiqué commun. Ce programme, d'une durée de deux mois, « a pour but d'accompagner les patients guéris d'un cancer afin d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle, de préparer leur retour à l'emploi et d'améliorer, par la suite leur qualité de vie, notamment au travail », explique le communiqué. Deux événements visant à sensibiliser les équipes médicales du Sest et ses entreprises adhérentes aux questions de retour à l'emploi après un cancer seront par ailleurs organisés par l'organisme, en collaboration avec l'Institut Curie.

## Formation

### ■ Le pacte régional d'investissement dans les compétences a été signé en région Auvergne-Rhône-Alpes

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a assisté le 15 avril à la signature du pacte régional d'investissement dans les com-

pétences en région Auvergne-Rhône-Alpes, entre Pascal Mailhos, préfet de la région et Pascal Blain, directeur régional de Pôle emploi, en présence de Jean-Marie Marx, Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi et Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi. Elle a par ailleurs regretté, dans un entretien accordé au quotidien *Le Progrès*, « le désinvestissement de la région dans le capital humain », et notamment dans la formation professionnelle, depuis que celle-ci est dirigée par Laurent Wauquiez (LR). Car si 16 des 18 régions ont accepté de contractualiser avec l'État le plan d'investissement dans les compétences (Pic), deux – Auvergne-Rhône-Alpes et Paca – ne le feront pas. La première parce qu'elle « n'a pas accepté la condition à l'apport financier de l'État : que le budget formation des régions ne diminue pas, car l'État investit pour apporter un plus, et non combler un retrait de la région », a expliqué la ministre.

## Entreprises

### ■ La CGT-Cheminots prévoit une manifestation nationale le 4 juin

La CGT-Cheminots appelle les salariés et retraités de la SNCF à protester contre la réforme ferroviaire lors d'une manifestation nationale le 4 juin, à Paris, à laquelle les trois autres syndicats représentatifs du groupe pourraient se joindre, a-t-on appris le 16 avril. « La mobilisation des cheminots peut et doit changer la donne », estime le premier syndicat de la SNCF, sur son site internet. « Les trois autres organisations syndicales [représentatives, NDLR] nous ont donné leur accord de principe » pour participer à cette manifestation et doivent le confirmer au plus tard jeudi [18 avril], a indiqué Laurent Brun, secrétaire général de la CGT-Cheminots, en ajoutant qu'il y aura « probablement des préavis de grève locaux ». Deuxième syndicat à la SNCF, « l'Unsa ferroviaire sera présente à cette manifestation », a déclaré son secrétaire général Roger Dillenseger. SUD-Rail, troisième organisation représentative, a lancé « une consultation dans [ses] structures » et doit décider le 17 avril après-midi s'il s'associe à cette manifestation, selon l'un de ses secrétaires fédéraux, Érik Meyer. Source AFP

Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)



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 Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121 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 16 pages dont 2 pages de publicité. Service clients : [contact@wkl.fr](mailto: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](mailto:redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr) – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

