

- > **La loi visant à favoriser la reconnaissance** des proches aidants allégée mais adoptée
- > **Licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel** : la CJUE épingle le droit français
- > **Réforme des retraites** : vers des transitions plus douces entre emploi et retraite ?
- > **Naissance** : les comportements d'activité des salariées dépendent de leurs conditions de travail

le dossier pratique p. 1-8

- > **Accueillir des stagiaires dans l'entreprise** : conditions, formalités, gratification et statut

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

TEMPS DE TRAVAIL

La loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants allégée mais adoptée

Les branches vont devoir intégrer la situation des proches aidants à leurs négociations. C'est ce que prévoit la proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, définitivement adoptée par les députés le 9 mai 2019. Contrairement à sa première version, le texte final ne prévoit plus d'indemniser le congé de proche aidant, mais l'idée pourrait réapparaître dans le futur projet de loi sur le grand âge et l'autonomie.

Les députés ont unanimement et définitivement adopté en deuxième lecture, sans modification, la proposition de loi en faveur des proches aidants, le 9 mai. Introduit au Sénat par le groupe UDI-Agir, ce texte a perdu beaucoup de sa substance au cours des débats parlementaires. Du fait des concertations alors en cours sur la prise en charge de la dépendance et sur les retraites, plusieurs dispositions importantes ont été supprimées (v. l'actualité n° 17776 du 15 mars 2019). Les mesures d'harmonisation des règles d'affiliation des intéressés à un régime de retraite ont été écartées. Mais surtout, l'**indemnisation du congé de proche aidant** a été retirée du texte. Cependant l'idée de verser une allocation journalière aux proches aidants a été reprise dans le **rapport Libault** à l'issue de la concertation « **grand âge** et autonomie ». Elle pourrait être **intégrée** dans le **projet de**

loi sur le sujet **attendu** cet automne (v. l'actualité n° 17787 du 1^{er} avril 2019).

Le rôle confié aux branches pour favoriser les proches aidants

Parmi les mesures conservées dans le texte définitif, on trouve principalement l'obligation faite aux **branches** d'intégrer la **conciliation** entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés **proches aidants** aux thèmes abordés dans le cadre des **négociations quadriennales**. En cohérence avec cette mesure, la primauté est accordée par la loi à l'accord de branche et non plus à l'accord d'entreprise pour mettre en œuvre le droit au **congé de proche aidant**. Les **modalités** de ce congé (durée maximale, nombre de renouvellements, délais d'information de l'employeur, délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur) n'auront plus à être **définies** au niveau de l'**entreprise qu'à défaut d'accord de branche**.

Le texte prévoit aussi d'inciter au recours au congé de proche aidant en favorisant la formation de ses bénéficiaires. Un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu au niveau d'un opérateur de compétences (Opcv) pourra prévoir d'**abonder** le compte personnel de formation (CPF) des **salariés** bénéficiant de différents **congés** (maternité, paternité, parental, etc.), dont le congé de proche aidant.

Autres mesures

Au-delà du droit du travail et du rôle des branches, le texte prévoit par ailleurs d'identifier les proches aidants dans le dossier médical partagé (DMP)

des personnes aidées. Il permet en outre à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie de financer les actions d'accompagnement des proches aidants. ■

Loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants définitivement adoptée en 2^e lecture par l'Assemblée nationale le 9 mai

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

// Conférence Lamy

► Paie 2019 : le grand chambardement ! – Le point sur l'actualité

Prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source, fusion Agirc-Arrco, nouveautés issues de la loi de financement de la sécurité sociale et de la loi de finances, mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, calcul de l'index de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, autant de bouleversements en paie en 2019 !

Lamy conférences, en partenariat avec le Lamy Paye, vous proposent le **vendredi 7 juin 2019** une grande journée de décryptage des nouvelles dispositions à intégrer dans vos pratiques, en vous accompagnant dans la mise en œuvre concrète des nouvelles obligations à respecter.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

Licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel: la CJUE épingle le droit français

Le 8 mai 2019, la CJUE a répondu à la série de questions préjudicielles transmise à l'été 2018 par la Cour de cassation, s'agissant des règles de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement à verser à une salariée licenciée durant une période de congé parental à temps partiel. Pour la Cour de Luxembourg, tant l'accord-cadre sur le congé parental que l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE s'opposent à ce que ces indemnités soient déterminées, ne serait-ce qu'en partie, sur la base de la rémunération réduite du fait de ce temps partiel. Le droit français n'est donc pas conforme sur ce point. Il conduit même à une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Il n'existe, dans le Code du travail, aucune disposition spécifique sur les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement du salarié qui, embauché à temps plein, vient à être licencié au cours d'un congé parental à temps partiel. Celle-ci doit donc être calculée selon le droit commun, proportionnellement aux périodes de travail à temps plein et à temps partiel effectuées (*C. trav., art. L. 3123-5*). Résultat: la période de congé parental à temps partiel vient réduire l'indemnité que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité à temps plein. Il en va de même pour le calcul de l'allocation versée durant le congé de reclassement (licenciement économique), lequel est basé sur la rémunération moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la notification du licenciement (*C. trav., art. R. 1233-32*). Un mode de calcul problématique pour la CJUE qui avait déjà affirmé que

l'indemnité de licenciement d'un salarié passé en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base de la rémunération à temps plein (*CJUE, 22 octobre 2009, aff. C-116/08 Meerts; CJUE, 27 février 2014, aff. C-588/12, Lyreco Belgium*). Le 8 mai dernier, saisie d'une série de questions préjudicielles par la Cour de cassation (*Cass. soc., 11 juillet 2018, n° 16-27.825 PB; v. l'actualité n° 17619 du 25 juillet 2018*), la Cour de Luxembourg a donc jugé, sans grande surprise, que la législation française est contraire à l'accord-cadre sur le congé parental. Confirmant les doutes émis par la chambre sociale, la CJUE affirme même que, dans la mesure où la grande majorité des salariés prenant un congé parental sont des femmes, la perception d'indemnités minorées constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe, prohibée par l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE).

Calcul de l'indemnité de licenciement sur la seule base d'un temps plein

Comme le rappelle la CJUE, la clause 2, point 6 de l'accord-cadre sur le congé parental du 14 décembre 1995 (*mis en œuvre par la directive 96/34/CE du 3 juin 1996, remplacée par la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010*) prévoit que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et à l'issue de ce congé, ces droits [...] s'appliquent ». Ce qui implique, selon l'arrêt du 8 mai, que « lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de

travail effectuées à temps plein par ce travailleur ».

Il s'en déduit que la clause 2, point 6 « s'oppose à une disposition nationale », telle que l'article L. 3123-5 du Code du travail, « qui implique la prise en compte de la rémunération réduite que le travailleur en congé parental à temps partiel perçoit lorsque le licenciement intervient, en prévoyant que l'indemnité de licenciement pour un travailleur ayant été occupé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis l'entrée dans l'entreprise ». La CJUE explique qu'une telle législation, « qui aboutirait à une réduction des droits découlant de la relation de travail en cas de congé parental [...] serait susceptible de dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier, parmi les travailleurs, plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental. Cela irait directement à l'encontre de la finalité de l'accord-cadre sur le congé parental, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et professionnelle ».

Idem pour le calcul de l'allocation de congé de reclassement

S'agissant de l'allocation de congé de reclassement, la CJUE commence par énoncer qu'une telle prestation « constitue un droit dérivé de la relation de travail, à laquelle le travailleur peut prétendre à l'égard de l'employeur ». La clause 2, point 6 de l'accord-cadre de 1995 lui est donc également applicable. Et c'est en toute logique que la Cour estime que « de la même façon que pour l'indemnité de licenciement, une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement doit [...] être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein par ce travailleur ».

Une discrimination indirecte fondée sur le sexe

Reste toutefois une difficulté: les directives n'ont pas d'effet direct entre particuliers et la Cour de cassation n'est pas autorisée, dans le cadre de la technique de l'interprétation conforme du droit national, à aller jusqu'à procéder à une interprétation *contra legem* de la

VIENT DE PARAÎTRE

Le Barème Liaisons sociales

100 % des chiffres du social actualisés au 30 avril 2019

Le dernier numéro du *Barème Liaisons sociales* (BLS n° 125), daté du 30 avril 2019, vient de paraître. Il rassemble, dans un ouvrage pratique et au format poche, tous les taux, toutes les valeurs, ainsi que tous les indices du social (Smic, plafond de la sécurité sociale, charges sociales sur les salaires, réduction Fillon, aide à l'embauche d'un premier salarié, etc.). Le BLS c'est la garantie de chiffres 100% fiables et de données actualisées en temps réel en ligne! En effet, l'accès au BLS sur Internet est compris dans l'abonnement. ■

Renseignements et abonnements au 0 825 08 08 00

loi française. Le risque est donc celui d'une impossibilité d'appliquer les principes issus de cette décision de la CJUE. La **chambre sociale** avait toutefois **anticipé** et trouvé une parade habile à ce problème en posant, en juillet 2018, une **troisième question préjudicielle**: dans l'hypothèse d'une non-conformité de la législation nationale à l'accord-cadre de 1995, est-il possible de conclure à l'existence d'une **discrimination indirecte contraire** à l'article 157 du **Traité** sur le fonctionnement de l'UE, article qui a été déclaré d'**effet direct** (CJCE, 8 avril 1976, aff. 43/75, *Defrenne II*)? La **Cour de justice de l'Union européenne** répond ici par l'**affirmative**. Au regard du nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel (en France,

96 % des travailleurs prenant un **congé parental** sont des **femmes**, selon des statistiques nationales de mars 2016), « une réglementation nationale telle que celle en cause au principal n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la **différence de traitement** entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins ainsi **engendrée** soit, le cas échéant, **susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs** étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ». Or, **aucun facteur objectivement justifié** n'est **avancé par l'État français**, ainsi que le relève la décision du 8 mai 2019. La CJUE en conclut que la législation nationale « n'apparaît pas conforme au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même

valeur, tel que prévu à l'article 157 TFUE ».

Les suites à prévoir

La Cour de cassation devra désormais statuer sur le fond de l'affaire dont elle était saisie, en fonction des réponses qui lui ont été fournies par la CJUE. Ce qui devrait prendre quelques mois. Compte tenu de l'effet direct reconnu à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, il y a fort à parier que la **chambre sociale** parviendra à adopter la **même position**, laquelle s'imposera alors à tous les employeurs. ■

CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18

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

RETRAITE

Réforme des retraites : vers des transitions plus douces entre emploi et retraite ?

Comment les dispositifs de transition entre emploi et retraite peuvent-ils permettre une plus grande liberté de choix des assurés et favoriser le taux d'activité après 60 ans dans le futur système universel de retraite, tout en assurant leur neutralité financière ? Telle est la question posée par le Haut-commissaire à la réforme des retraites dans le document soumis aux partenaires sociaux dans le cadre des dernières réunions de concertation qui se sont déroulés la semaine du 6 mai au 10 mai 2019.

Jean-Paul Delevoye a mené la deuxième semaine de mai un **ultime round de concertation** des partenaires sociaux sur

la réforme des retraites. Au menu : les **transitions** entre l'**emploi** et la **retraite** dans le futur système universel. Le Haut-commissaire estime, dans son document de travail soumis à discussion, que les dispositifs de cumul emploi-retraite et de retraite progressive doivent être développés.

Le Haut-commissaire présentera les **conclusions** de la **concertation** qu'il a menée depuis un an et demi « au mois de **juin** », a annoncé la ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn, le 5 mai, dans l'émission « BFM Politique » (BFMTV/Le Parisien). Le Premier ministre avait évoqué dans un premier temps une remise de ce rapport fin juillet (v. *L'actualité* n° 17808 du 2 mai 2019).

Un cumul emploi-retraite sans conditions ?

Le cumul emploi-retraite existe sous deux formes. Il peut être :

- intégral. Si l'assuré a atteint la durée d'assurance à taux plein, qu'il a atteint l'âge légal de départ et liquidé l'ensemble de ses pensions, alors il peut cumuler sans limite sa pension avec des revenus professionnels ;
- plafonné. S'il ne remplit pas les conditions du cumul intégral, l'assuré peut cumuler revenus professionnels et pension dans la limite d'un plafond qui varie en fonction du régime. Un délai d'attente de six mois avant la reprise d'une activité auprès du dernier employeur est également exigé.

Sauf exception, une fois la pension liquidée, l'activité reprise ne permet pas d'acquiescer des droits supplémentaires à retraite.

La complexité des conditions d'accès et l'hétérogénéité des règles de cumul invitent à repenser ce dispositif au sein du système universel de retraite, estime le Haut-commissariat. Ce système doit « permettre de **favoriser le taux d'activité des plus de 60 ans** » ainsi qu'une « plus grande **liberté de choix** dans le moment du départ à la retraite tout en garantissant la neutralité financière des mécanismes de transition ». Aussi, le document interroge la possibilité d'un **cumul emploi-retraite sans conditions**, et donc

LES DROITS DES JEUNES ET DES AIDANTS

Le document de travail du Haut-commissariat à la réforme des retraites soumis début mai aux partenaires sociaux questionne également les transitions entre les études et l'emploi et les droits des aidants. Souhaitant renforcer la confiance des jeunes dans le système de retraite, Jean-Paul Delevoye interroge les partenaires sociaux sur les moyens d'améliorer les droits à retraite des périodes entre les études et l'emploi. Quelle garantie de droits offrir et pour quelles situations (stage, service civique et volontariat, garantie jeunes, etc.) ? Et comment améliorer la connaissance du système de retraite et la confiance des plus jeunes générations ? se demande-t-il encore. Enfin, il estime nécessaire « d'harmoniser et de mettre en cohérence » les dispositifs permettant de prendre en compte la situation des aidants dans le système de retraite, en envisageant notamment une garantie de points au titre des périodes d'aide.

sans cumul plafonné de ressources. La possibilité d'**acquérir des droits supplémentaires** en cas de cumul **après la liquidation** est également envisagée.

Une retraite progressive plus attractive

La retraite progressive est ouverte aux salariés du régime général, aux travailleurs indépendants et aux salariés agricoles, sous conditions. En effet, pour en bénéficier, l'activité professionnelle

poursuivie doit être partielle : au moins 40 % et au plus 80 % d'un temps plein. L'assuré doit avoir au moins 60 ans et avoir acquis au moins 150 trimestres d'assurance. La pension servie est proportionnelle à l'activité, ainsi, pour 60 % d'activité, l'assuré percevra 40 % de sa pension.

Tel qu'il existe aujourd'hui, ce dispositif est peu utilisé, notamment du fait d'une obligation de passage à temps partiel. Dès lors, comment proposer au sein du

nouveau système universel une retraite progressive plus attractive ? s'interroge le Haut-commissariat. Faut-il **supprimer la réduction d'activité** pour ne garder qu'une condition d'**âge minimal** ? Quel âge dans ce cas ? ■

Document de travail du Haut-commissariat à la réforme des retraites, « Vers un système de retraite universel : Transition entre l'emploi et la retraite, nouveaux droits en faveur des jeunes et des aidants », mai 2019

MALADIE ET MATERNITÉ

Naissance : les comportements d'activité des salariées dépendent de leurs conditions de travail

Une étude de la Dares, dont les résultats ont été publiés le 12 avril 2019, a cherché à clarifier les liens entre les conditions de travail des femmes (plus ou moins grande autonomie, charge mentale, métiers plus ou moins pénibles, demande émotionnelle, incertitudes sur l'emploi, etc.) et leurs comportements d'activité après la naissance d'un enfant. Globalement, celles qui restent en emploi sont celles qui bénéficient de meilleures conditions de travail.

Dans ce Document d'études n° 229 publié le 12 avril 2019, la Dares (ministère du Travail) s'est intéressée aux femmes salariées autour du moment de la naissance d'un enfant, afin de « clarifier le lien entre leurs conditions de travail et leur comportement d'activité en regardant notamment si elles conservent leur temps de travail, le réduisent ou cessent leur activité professionnelle ». Pour ce faire, elle a procédé à l'étude conjointe des résultats des enquêtes Conditions de travail menées en 2013 et en 2016, afin d'étudier le cas des salariées ayant eu un enfant entre les deux. « Cette étude est, à notre connaissance, la première en France qui s'intéresse au lien entre les comportements d'activité et les conditions de travail autour de la naissance », précise la Dares, qui ajoute que les résultats mériteraient confirmation, à partir d'autres « jeux de données ».

Une interruption d'activité plus fréquente chez les jeunes mères

Premier constat : parmi les femmes en activité lors de l'enquête de 2013, « seules **74 %** de celles **ayant eu un enfant** sont encore ou à nouveau **en emploi** lors de la seconde interrogation,

contre **91 %** des autres femmes ». « L'interruption d'activité est en outre plus fréquente chez les jeunes mères quel que soit leur temps de travail en 2013 », ajoute l'étude.

Par ailleurs, même en emploi, « les mères d'un très jeune enfant sont nettement **moins** nombreuses à travailler **à temps complet** que les autres femmes ». En effet, entre 2013 et 2016, leur proportion passe de 57 % à 41 %, alors que celle des autres femmes passe de 59 % à 67 %.

Un lien entre réduction du temps et autonomie avant la naissance...

Avant la naissance, « la situation d'emploi des femmes qui réduisent leur temps de travail apparaît relativement favorable, contrairement à celle des femmes interrompant leur activité professionnelle », observe notamment la Dares. Idem pour leurs conditions de travail qui « apparaissent aussi meilleures que celles des femmes qui maintiennent leur temps de travail », lesquelles bénéficient elles-mêmes de meilleures conditions que celles qui ont arrêté de travailler.

Plus précisément, celles qui ont **réduit leur temps de travail** disposaient en moyenne, **avant la naissance**, de **davantage d'autonomie** que les autres jeunes mères, de moins de contraintes d'organisation du travail, d'un travail moins intensif et de moins d'incertitudes sur leur emploi.

En revanche, « la réduction de leur activité professionnelle pourrait répondre au souhait d'**alléger les difficultés** qu'elles y rencontrent, notamment les comportements hostiles auxquels elles sont relativement souvent confrontées et une charge mentale au travail élevée », suppose la Dares.

... entre arrêt d'activité à la naissance et exercice de métiers pénibles...

Les **jeunes mères** qui **quittent leur activité** professionnelle avaient quant à elles, en moyenne, **moins d'autonomie** dans le travail occupé en 2013. Elles pouvaient également « moins compter sur le soutien de leur entourage professionnel », et relataient plus souvent être « confrontées à la pression temporelle » et « à des **difficultés** pour **concilier** leurs **vies** professionnelle et familiale ». Elles exerçaient aussi plus souvent des **professions pénibles**, « étaient confrontées à des conflits éthiques, à des comportements hostiles et étaient davantage **inquiètes** quant à la **pérennité** de leur **emploi** ». « Ces éléments pourraient expliquer qu'elles aient choisi de privilégier leur vie familiale ou qu'elles aient été effectivement amenées à quitter leur emploi si leur contrat n'a pas été renouvelé », analyse la Dares.

... et entre conditions de travail et maintien en emploi des jeunes mères

« Globalement, les mères qui restent en emploi dans les mois qui suivent la naissance présentent des **conditions de travail similaires, voire meilleures** sur certains aspects, à celles des autres femmes », poursuit la Dares. Mais cet « avantage relatif » qu'elles avaient avant la naissance de leur enfant « ne se maintient que partiellement après ». Si elles déclarent « un niveau de charge mentale au travail moins élevé que les autres salariées et n'expriment pas davantage de contraintes d'organisation du travail ou de difficultés de conciliation entre vies professionnelle et familiale », elles **restent**, comme avant la naissance, **plus soumises** que les autres salariées « à une **demande émotionnelle** au **travail** élevée et à une **incertitude** sur l'évolution de leur poste ».

Après la naissance, les conditions de travail évoluent plus défavorablement

En outre, « sur la période entourant la naissance, les conditions de travail des mères évoluent plus défavorablement que celles des autres salariées », souligne le document. Ce qui tend néanmoins à **s'atténuer** lorsque le **dernier enfant** est en âge d'être **scolarisé**. En attendant, cette évolution défavorable **interroge** sur le **rôle** respectif des salariées elles-mêmes et de leur **entourage professionnel**, notamment de leurs encadrants et employeurs », souligne la Dares dans sa conclusion.

Et de s'interroger : « Les changements dans les conditions de travail que connaissent les mères de jeunes enfants sont-ils dus à une modification de la perception qu'ont ces femmes de leur environnement de travail ou pourraient-ils être liés à une baisse de leur implication ? » Et plus encore : « Si certains aspects de leur poste sont effectivement redéfinis suite à la naissance, est-ce en réponse à un retrait temporaire de celui-ci – à minima le temps du congé de maternité –, à une baisse de leur engagement dans les mois suivant la naissance ou bien du seul fait que, étant

identifiées comme mères de jeunes enfants, elles sont présumées être moins investies dans leur activité professionnelle ? » Selon la Dares, il faudrait, pour répondre, recentrer l'analyse sur la période de maternité et réaliser davantage d'enquêtes qualitatives. ■

DARES, « Comportements d'activité et conditions de travail des salariés autour d'une naissance : quels liens ? », Karine Briard, Document d'études n° 229, avril 2019

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

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

Revalorisation annuelle du montant forfaitaire du RSA. Un décret du 2 mai revalorise le montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) pour les allocations dues à compter du mois d'avril 2019. Le coefficient de revalorisation retenu correspond à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les 12 derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Insee l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation. Le RSA est porté à 559,74 € par mois pour une personne seule (*D. n° 2019-400 du 2 mai 2019, JO 3 mai*).

Taux de cotisation de retraite complémentaire pour certains professionnels libéraux relevant de la sécurité sociale des indépendants. Le champ d'application de l'assurance vieillesse des professions libérales a été modifié, par un décret du 29 avril dernier, au 1^{er} janvier 2019, conséquence des nouvelles règles d'affiliation au régime général des travailleurs indépendants (*v. le dossier juridique - Sécu. financ. - n° 34/2018 du 19 février 2018*). Depuis cette date, les professionnels libéraux dont l'activité figure sur une liste fixée par l'article L. 640-1 du Code de la sécurité sociale sont affiliés à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) pour la retraite de base et complémentaire, les autres à la sécurité sociale des indépendants. Pour atténuer les différences de taux de cotisations de retraite complémentaire entre régimes, les professionnels anciennement affiliés à la CNAVPL (hors micro-entrepreneurs) qui demandent à être affiliés à la sécurité sociale des indépendants peuvent bénéficier d'un taux spécifique de cotisations de retraite complémentaire jusqu'au 31 décembre 2026. Pour les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019, le taux de cotisation spécifique est nul pour la part de revenu d'activité qui est inférieure au plafond de sécurité sociale. Il est égal à 14 % pour la part de revenu qui est comprise entre une fois et quatre fois le plafond de sécurité sociale (*D. n° 2019-386 du 29 avril 2019, JO 2 mai*).

La communication électronique des jugements est adaptée par décret. Le ministère de la Justice poursuit son objectif de simplification et de modernisation de la procédure civile. En atteste le décret du 3 mai 2019 qui modifie les règles de communication électronique en matière civile et clarifie la notification des actes à l'étranger. Si les dispositions relatives aux échanges dématérialisés avec les personnes physiques sont étendues et adaptées aux personnes morales de droit privé (*CPC, art. 748-3 modifié*), le texte prévoit aussi que les justiciables qui y consentent ont la possibilité de recevoir les communications du greffe par voie électronique sur le « Portail du justiciable » du ministère de la Justice (*CPC, art. 748-8 modifié*). S'agissant de la date de notification d'un acte judiciaire ou extrajudiciaire à l'étranger (*CPC, art. 687-2 nouveau*), il est précisé que si l'acte n'a pas pu être remis ou valablement notifié au destinataire, la date à laquelle l'autorité compétente a tenté de lui remettre l'acte sera désormais retenue. Et lorsque cette date n'est pas connue, il s'agira de celle à laquelle l'autorité française aura été avisée de l'impossibilité de notifier l'acte (*D. n° 2019-402 du 3 mai 2019, JO 4 mai*).

► Conventions et accords

Salaires des entreprises techniques au service de la création et de l'événement. Le *BO-CC* n° 2019-13 publiera l'accord du 8 mars 2019, conclu par la délégation patronale (Ficam et Synpase) et les fédérations CFDT, CFTC et CGT. Il prévoit une majoration des salaires minimaux de 1,6 % à compter du 1^{er} mars 2019. Ainsi, la grille des salaires (mentionnée au titre VII de la convention collective nationale du 21-2-2008) débute à 1 523 €, 1 614 € et 1 827 € pour ses trois premiers montants.

Salaires des caves coopératives. Une grille de salaires est fixée au 1^{er} février 2019, par l'avenant n° 86 du 16 janvier 2019. Ce dernier prévoit une augmentation de 1,9 % par rapport au mois de février 2018. La nouvelle grille débute ainsi à 1 531,22 €, 1 561,84 € et 1 639,93 € pour les trois montants concernant la catégorie 1.

Salaires des industries de carrières et matériaux. En région Île-de-France, l'Unicem régionale, la CFDT, la CFTC ont conclu, le 10 avril, un accord salarial régional, applicable au 1^{er} janvier 2019. Après une hausse de 1,9 %, les minima mensuels débutent à 1 537 € et 1 561 € aux deux échelons du niveau 1. Les autres montants de salaires garantis sont compris entre 1 567 € et 2 710 €. En région **Auvergne-Rhône-Alpes**, un accord du 29 mars, également signé par FO, fixe une grille revalorisée de 1,8 %. Elle débute à 1 551 € et 1 565 € (au 1^{er} janvier 2019) aux échelons du niveau 1. Les autres montants de salaires garantis sont compris entre 1 569 € et 2 708 €.

Politique sociale

■ **Fonction publique: entre 108 900 et 250 000 personnes ont manifesté le 9 mai dans une rare unité syndicale**

Entre 108 900, selon le ministère de l'Intérieur, et 250 000 personnes, selon la CGT, ont manifesté le 9 mai en France contre le projet de loi censé « moderniser » le statut des fonctionnaires, au menu de l'Assemblée nationale à compter du 13 mai. Elles étaient entre 18 000 et 30 000 à Paris, où tous les leaders des grandes centrales ont manifesté côte à côte : Philippe Martinez (CGT), Laurent Berger (CFDT), Yves Veyrier (FO) et Laurent Escure (Unsa). « Un fait rare » qui « devrait alerter le gouvernement », selon Philippe Martinez. Ils étaient 3 000 à Marseille (syndicats), entre 3 300 (préfecture) et 5 300 (intersyndicale) à Lyon, entre 3 000 et 4 000 à Nantes (selon les sources), et entre un et plusieurs milliers à Rennes, Montpellier ou Bordeaux. Ont manifesté enseignants, employés des finances publiques, personnels de la fonction publique hospitalière soutenus par des « gilets jaunes », personnel des urgences en tête. Les syndicats de la fonction publique se verront le 16 mai pour évoquer les suites à donner à cette journée de mobilisation. *Source AFP*

Syndicats

■ **La CGT en congrès à Dijon du 13 au 17 mai, Philippe Martinez en voie d'être réélu à sa tête**

La CGT se retrouve en congrès du 13 au 17 mai à Dijon, pour réélire Philippe Martinez à sa tête. « Les gilets jaunes sont le reflet de tous les déserts syndicaux de la CGT : petites entreprises, moyennes entreprises, les retraités, des précaires, des privés d'emploi et beaucoup de femmes. J'insisterai beaucoup sur cette question lors du congrès », avait relevé le secrétaire général de la CGT le 7 mai (*v. l'actualité n° 17813 du 9 mai 2019*). Le précédent congrès, en 2016, se déroulait sous des auspices plus favorables, la CGT étant encore le premier syndicat français, unie avec FO contre la loi Travail. En 2019, la donne a changé, la CGT étant notamment deuxième derrière la CFDT (*v. l'actualité n° 17713 du 13 décembre 2018*) et les relations avec Emmanuel Macron étant glaciales. « Les meilleurs congrès sont ceux qui suivent des victoires, comme celui de 2006, après le contrat première embauche. Là, nous sommes dans une perte de confiance dans le syndicalisme, il y a les gilets jaunes avec qui nous avons des rapports ambivalents... Tout ça va faire du remous » à Dijon,

résume Denis Gravouil, membre de la direction. *Source AFP*

■ **CFDT: stagnation du nombre d'adhérents en 2018**

La CFDT, première organisation syndicale de France en termes de représentativité, comptait 621 274 adhérents en 2018, en baisse de 0,4 % par rapport à 2017, a annoncé sa secrétaire nationale Béatrice Lestic dans un communiqué le 9 mai. 63 669 nouvelles adhésions ont été enregistrées en 2018, soit 3 000 de plus qu'en 2017, mais elles ne compensent pas les sorties composées pour l'essentiel de départs en retraite. Par ailleurs, pour la première fois, les femmes syndiquées sont plus nombreuses que les hommes, représentant désormais 50,2 % des effectifs, contre 49,5 % en 2017. C'est la deuxième année consécutive que la CFDT, « dans un souci de transparence », fait « attester son nombre d'adhérents par un commissaire aux comptes ». Auparavant, le nombre d'adhérents connu remontait à 2012, quand elle en avait annoncé 860 000, faisant alors de la CFDT la première organisation en termes d'adhésion, loin devant la CGT (depuis à 653 194 adhérents en 2017, et 664 350 en 2016). FO revendique de son côté 500 000 adhérents. *Source AFP*

Patronat

■ **Le Medef crée un comité « gouvernance des entreprises »**

« Convaincre tous les chefs d'entreprise, quelle que soit leur taille, au-delà des seules sociétés cotées, des bénéfices d'une bonne gouvernance en termes de performance et d'inscription de leur entreprise dans une perspective à long terme, tel est l'objectif que se fixe le nouveau comité sur la gouvernance des entreprises mis en place par Geoffroy Roux de Bézieux et Patrick Martin », annonce le Medef dans un communiqué diffusé le 6 mai. Ce comité sera présidé par Patrick Bertrand (ex-CEO de Cegid Group et directeur général « Opérations » d'Holnest). « C'est par une bonne gouvernance que les entreprises pourront avoir un accès facilité au financement, inscrire leur action dans le nouvel objet social de l'entreprise tel que défini par la loi Pacte en prenant en considération les intérêts de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, et en particulier les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité et agir ensemble pour une croissance responsable, engagement qui constitue désormais la raison d'être du Medef. » Parmi les objectifs du comité : « être un lieu d'échanges sur la gouver-

nance et une force de propositions » ou encore « définir la position du Medef lors des révisions du code Afep-Medef et d'interventions législatives sur le sujet ».

Emploi et chômage

■ **Financement 2019 : les missions locales recevront un « versement exceptionnel » en octobre**

« Suite à la modification des règles de paiement de la garantie jeunes en 2019, les missions locales se sont trouvées mises en difficultés financières avec des conséquences possibles, non seulement sur leur équilibre financier, mais surtout sur la qualité de l'accompagnement des jeunes » (*v. l'actualité n° 17797 du 15 avril 2019*), rappellent-elles dans un communiqué diffusé le 9 mai. Cependant, annoncent-elles, lors d'une « ultime rencontre constructive » le 7 mai, « les discussions avec le conseiller social du président de la République, le cabinet de la ministre du travail et la DGEFP ont abouti ». « Muriel Pénicaud, ministre du Travail, en a informé officiellement le président de l'Union nationale des missions locales (UNML) par courrier le jour même de sa décision d'attribuer aux missions locales « en octobre prochain, un versement exceptionnel qui constituera un solde de tout compte au titre de la garantie jeunes ». L'UNML « se félicite de cette décision ». Et de préciser qu'un « groupe de travail réunissant présidents et directeurs de missions locales et d'associations régionales de missions locales assurera le suivi de la mise en œuvre de cette décision en partenariat avec la DGEFP ».

■ **Retour à l'emploi des plus précaires: Pôle emploi et les Restos du cœur signent un partenariat**

« Dans le but d'améliorer le retour à l'emploi des personnes les plus précaires et souvent en rupture avec les institutions et le service public, Pôle emploi et les Restos du cœur signent un accord inédit », annoncent les deux organisations dans un communiqué du 7 mai. Celui-ci « vise à renforcer leurs savoir-faire respectifs et développer leur coopération, pour permettre la construction de solutions innovantes ». Plusieurs axes sont mis en avant dans cette collaboration : « renforcer la connaissance réciproque des deux réseaux et identifier synergies et complémentarités », « faire connaître et faciliter l'accès aux services de Pôle emploi aux personnes en difficulté grâce à une meilleure articulation de nos réseaux » et « mettre en œuvre des actions innovantes dans les territoires, en encourageant les expérimentations locales ».

Rémunération

■ Revalorisation des salaires en 2019 dans l'industrie cimentière

La fédération FO Construction indique que la politique salariale de l'industrie cimentière sera définie, en 2019, par un accord et une recommandation patronale. En effet, si pour le personnel non cadre, un avenant du 8 mars 2019 a été valablement conclu par le syndicat patronal, la CFDT et FO, cela n'a pas été le cas pour les ingénieurs et cadres avec un accord signé par un seul syndicat de salariés, transformé, le 5 avril en décision unilatérale. Pour le personnel ouvrier et Etdam, le point 100 profession est revalorisé de 1,6 % au 1^{er} janvier 2019 et de 0,3 % au 1^{er} septembre. La grille des salaires mensuels garantis au 1^{er} janvier 2019 débute à 1 530 €, à 1 540 € et à 1 550 € aux trois premiers coefficients 140, 150 et 160.

■ Plasturgie : la FCE-CFDT ne signera pas l'accord sur les minima conventionnels 2019

« Minima de branche 2019 : la CFDT ne signe pas l'accord dans la plasturgie », a-t-elle annoncé dans un communiqué le 7 mai. « Dans un contexte économique et social national tendu, la proposition faite par la délégation patronale de revaloriser de +1,6 % avec mise en application seulement à la date d'extension de l'accord, soit plusieurs semaines ou plusieurs mois après la signature, ne répond absolument pas à la problématique du maintien et du développement du pouvoir d'achat des salariés de la branche plasturgie. » La fédération revendiquait de son côté une augmentation des minima de 3,3 %, mais aussi « la création de nouveaux droits », ainsi que « l'ouverture d'une nouvelle négociation sur la complémentaire santé et la négociation d'un accord qualité de vie au travail ».

Maladie

■ À peine formé, le géant de l'assurance AG2R La Mondiale Matmut explose

« La décision a été prise de ne pas poursuivre le chemin ensemble », a déclaré André Renaudin, directeur général d'AG2R La Mondiale Matmut et du seul AG2R La Mondiale, le 9 mai, annonçant « un processus de séparation » entre les deux entités, qui avaient pourtant fusionné le 1^{er} janvier 2019. Le modèle économique de cette union ne serait

pas en cause, selon André Renaudin, qui promet qu'il ne « ferme absolument pas la porte » au projet d'un géant diversifié entre protection sociale, assurance-vie et assurance de biens. « Au fond, ce qui a été sous-estimé, c'est la différence de culture d'entreprise » entre AG2R La Mondiale et la Matmut. « Dans les équipes managériales, [...] la greffe n'a pas pris. » Selon lui, le nouveau groupe n'a pas su bâtir un organigramme adapté à ces différentes cultures, un constat qu'il dit partagé par les responsables de la Matmut en vue d'une séparation « amiable ». Pourtant, le directeur général de la Matmut, Nicolas Gomart, a exprimé sa « stupéfaction » sur Twitter, après l'annonce du retrait de La Mondiale. C'est en effet cette seule composante d'AG2R La Mondiale qui a lancé les hostilités, le 9 mai, en suspendant sa participation. Le retrait de La Mondiale a été décidé « de manière brutale et unilatérale », a regretté Nicolas Gomart. *Source AFP*

Entreprises

■ Plan de départs à France Télévisions : après le blocage, un compromis

Une semaine après le rejet d'un premier accord d'entreprise (*v. l'actualité n° 17810 du 6 mai 2019*), les syndicats et la direction de France Télévisions ont annoncé le 9 mai un nouveau compromis qui maintient la suppression de 900 postes mais prévoit une concertation renforcée. Ce nouvel « accord-cadre » projette de négocier « projet par projet » le niveau de l'emploi, a souligné la CGT dans un communiqué. L'accord a aussi été signé par la CFDT et FO, soit 85 % de salariés représentés. La présidente du groupe, Delphine Ernotte, s'est engagée personnellement pour que l'accord soit signé avant le CA prévu le 10 mai, explique une source proche du dossier. Après une dizaine de jours, la direction est ainsi revenue le 6 mai devant les salariés avec cette nouvelle mouture. Les objectifs chiffrés restent les mêmes, et les syndicats continuent de les contester : le maximum de départs possibles dans ce dispositif reste fixé à 2 000 d'ici à 2022, sur une base volontaire, avec 1 100 recrutements en CDI, pour ce groupe qui comptait environ 9 600 salariés fin 2018. Mais la méthode a changé. « Nous savons tous fort bien qu'il n'y a malheureusement pas le choix », reconnaît FO dans un communiqué. « Ces réductions ne sont

effectivement que les conséquences de la coupe budgétaire annoncée l'été dernier par le Premier ministre. Avec ou sans accord, elles auraient eu lieu. Ce qui compte est de savoir comment cette évolution inévitable va être mise en œuvre. » *Source AFP*

■ Société générale : les syndicats signent un accord encadrant 700 suppressions de postes

Un accord prévoyant jusqu'à 709 départs volontaires de la Société générale en France a été signé à l'unanimité par les partenaires sociaux le 9 mai, a-t-on appris de sources syndicales. Négocié avec la direction de la Société générale, il apporte de « vraies garanties en matière de reclassement » et ne devrait pas se traduire par autant de départs, selon Monique Motsch (CFDT). « Depuis le 9 avril, les postes libres sont préemptés pour des personnes travaillant dans des services touchés par les suppressions à venir, qui sont prioritaires », a détaillé Philippe Fournil (CGT). L'accord négocié permet également un départ en pré-retraite à quatre ans de l'âge légal. Quant aux départs volontaires, ils auront lieu dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC). Ces réorganisations touchent principalement les activités de financement et d'investissement (BFI) et celles de banque de détail et de services financiers internationaux (IBFS). *Source AFP*

International

■ Des chauffeurs américains Uber et Lyft en grève pour une meilleure rémunération

À quelques jours de l'entrée en Bourse d'Uber, annoncée comme l'événement de l'année à Wall Street, les chauffeurs des applications Uber et Lyft ont manifesté à New York le 8 mai et dans des grandes villes américaines pour réclamer une meilleure rémunération de leurs courses. D'après une étude de l'Economic Policy Institute publiée le 7 mai, aux États-Unis les chauffeurs Uber gagnent 9,21 dollars par heure en moyenne, une fois retirées les commissions versées à l'application, les dépenses d'entretien du véhicule et leurs dépenses de sécurité sociale. New York impose toutefois un salaire minimum de 17,22 dollars de l'heure (hors frais) pour les chauffeurs de véhicules de tourisme avec chauffeurs (VTC) depuis février, une première aux États-Unis. *Source AFP*



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier.

Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121 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 18 pages, dont 3 pages de publicité, et un dépliant. 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>



