

- > Refus d'une modification de contrat liée au transfert: quel est le motif du licenciement?
- > Une mission pour sécuriser le régime social et fiscal des avantages accordés par les CSE
- > Les vins, cidres, spiritueux complètent leur CCN sur le contrat saisonnier

## le dossier pratique p. 1-8

- > La prise de congés payés et la gestion des imprévus

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## TRANSFERT D'ENTREPRISE

## Refus d'une modification de contrat liée au transfert: quel est le motif du licenciement?

Dans un arrêt du 17 avril 2019, la Cour de cassation revient sur la nature juridique du licenciement prononcé après le refus d'une modification contractuelle tenant à un changement de lieu de travail consécutif à un transfert d'entreprise: dès lors que cette modification a été proposée par le cessionnaire pour un motif non inhérent à la personne du salarié, le licenciement doit reposer sur un motif économique. Une solution qui tranche avec un précédent jurisprudentiel de 2016.

Lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont réunies, le salarié ne dispose pas de la faculté de s'opposer au changement d'employeur puisque le **transfert** de son contrat intervient de façon automatique, par l'effet de la loi. En revanche, de jurisprudence constante, lorsque ce transfert entraîne une **modification contractuelle** autre que le **changement d'employeur** (par exemple une mutation en dehors du secteur géographique), le **salarié** est en **droit de s'opposer** à cette modification. En cas de **refus**, se pose alors l'épineuse question du **motif** de **licenciement**. Dans un arrêt de 2016, la Cour de cassation avait laissé entendre qu'il y avait là une **cause autonome** de licenciement. Un nouvel arrêt du 17 avril 2019 revient

toutefois à une solution plus orthodoxe, renouant avec le régime habituel de la modification du contrat. Le nouvel employeur devra ainsi **justifier** d'un **motif économique** si la modification proposée repose sur un **motif non inhérent** à la **personne** du salarié, ce qui sera le cas chaque fois que la modification résultera d'un **choix organisationnel** opéré par le cessionnaire à l'occasion du transfert. À défaut, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

**Refus de mutation au siège social du cessionnaire situé à plus de 300 km**

Une **société** a **cédé** son **activité** de vente et de commercialisation de fleurs par internet à effet du 14 mai 2012. À la même date, par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail des **salariés, exerçant** jusque-là leurs fonctions à **Nantes**, ont été **transférés** au nouvel employeur. Ce dernier leur a immédiatement proposé la modification du lieu d'exécution du travail, désormais basé à **Orléans** (nouveau lieu d'implantation du siège social). Plusieurs **salariés** ont **refusé** cette modification du contrat de travail et ont été **licenciés** pour cause **personnelle** en raison de ce refus. Ils ont **contesté** la validité de ce licenciement en s'appuyant sur le régime de la modification du contrat de travail, dont il résulte classiquement que: – le seul refus d'une modification contractuelle ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement; – le licenciement doit reposer sur le motif de la modification envisagée, de sorte que si celui-ci n'est pas inhérent à la personne du salarié, le licenciement doit être fondé sur un **motif économique**

(v. Cass. soc., 11 juillet 2018, n° 17-12.747 PB; v. le dossier jurisprudence thème -CT- n° 229/2018 du 18 décembre 2018).

**Le précédent jurisprudentiel de 2016**

Dans des circonstances similaires, la jurisprudence a récemment validé ce type de licenciement. En 2010, la chambre sociale a d'abord posé pour principe que « lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer; il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement » (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.227 PB). Cet arrêt ne se prononçait pas, cependant, sur le motif de licenciement invocable. En 2016, la Cour de cassation a paru opter pour une **cause autonome** ou *sui generis* de licenciement. Confrontée à la situation dans laquelle le transfert des contrats de travail s'était accompagné d'une **modification du lieu de travail** habituel (situé à La Seyne-sur-Mer) vers le nouveau lieu d'implantation du repreneur (Lyon), la Haute juridiction a ainsi approuvé le raisonnement d'une cour d'appel qui, après avoir constaté que le transfert de l'entité économique « avait entraîné par lui-même une modification de son contrat de travail », en a déduit que le **licenciement fondé** sur le **refus** des salariés transférés de la modification

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

de leur contrat reposait sur une **cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-21.143 PB; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 109/2016 du 14 juin 2016). Dans son commentaire publié au Bulletin mensuel du droit du travail, la Haute juridiction indique que « dès lors que la modification du contrat de travail était entraînée par le changement d'employeur lui-même, et ne relevait pas d'une modification unilatérale du contrat par ce dernier, le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse. Et ce alors même que le refus de la salariée d'accepter la modification de son contrat de travail n'était pas fautif. Il s'agit là d'un **motif de licenciement autonome** [...] » (Mensuel du droit du travail n° 77, juin 2016).

La **solution** était **discutable** dans la mesure où le **changement de lieu** de travail ne **résulte** pas à proprement parler du transfert des contrats, mais bien d'un **choix stratégique** du **cessionnaire** de **regrouper** l'ensemble de ses salariés en **un seul lieu**. C'est sans doute la raison pour laquelle l'arrêt du 17 avril 2019 juge cette fois sans cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus de la modification proposée, faute

pour le nouvel employeur d'avoir invoqué et justifié, dans la lettre de licenciement, d'un motif économique valable.

### **Modification contractuelle résultant de la volonté du repreneur**

La Haute juridiction rappelle ainsi que « lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer », mais aussi que « la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un **licenciement pour motif économique** ».

En l'occurrence, l'arrêt prend soin de faire ressortir que la modification du contrat de travail des salariés « s'inscrivait dans la **volonté** de l'**entreprise** de ne **conserver qu'un seul lieu de production** dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la **réorganisation** de la **société** cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité [...] ». Le **motif** de la

modification proposée n'étant **pas inhérent** à la **personne** du salarié, le licenciement consécutif au refus de cette modification avait donc « la nature juridique d'un licenciement économique ». **Faute** pour le cessionnaire d'**avoir invoqué** un tel **motif économique**, le **licenciement** était donc **sans cause réelle et sérieuse**.

Même en cas de transfert légal des contrats, le régime de la modification contractuelle doit par conséquent trouver à s'appliquer à toute modification proposée par le nouvel employeur (autre que le changement d'employeur lui-même) et résultant, comme en l'espèce, d'une volonté ou d'un choix délibéré de ce dernier. Reste à voir si, dans d'autres hypothèses où la modification contractuelle interviendrait véritablement par l'effet même du transfert (et non par une décision du cessionnaire), la solution retenue par l'arrêt de 2016 en faveur de la cause autonome continuerait tout de même à s'appliquer. ■

Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-17.880 FS-PB

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

## SÉCURITÉ SOCIALE

# Une mission pour sécuriser le régime social et fiscal des avantages accordés par les CSE

**Agnès Buzyn et Gérard Darmanin ont confié, le 11 avril 2019, à l'Igas et à l'IGF une mission visant à analyser le régime social et fiscal des avantages accordés par les CSE ou les CE au titre des activités sociales et culturelles (ASC). Avec l'objectif de parvenir à une sécurisation juridique pour les cotisants comme pour les Urssaf et à une harmonisation des pratiques. Dans un premier temps, la mission doit établir un état des lieux de l'ensemble des avantages, avant de présenter fin juin 2019 dans un rapport leurs propositions au regard de la pertinence et du respect des règles actuelles de tolérance appliquées par l'administration.**

Face aux **problèmes de sécurité juridique** posés par l'absence d'un « cadre légal clair » pour les **exonérations** de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu accordées aux versements de certains **avantages** par les **CSE** ou les **CE** le cas échéant et au manque de documentation disponible,

le gouvernement a confié une **mission d'analyse** de ces avantages à l'Igas et à l'IGF, dans une lettre datée du 11 avril. Cette mission fait notamment suite aux débats parlementaires sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, au cours desquels un amendement visant à apporter un cadre légal aux tolérances admises par les Urssaf avait été adopté en première lecture à l'Assemblée (v. *l'actualité* n° 17685 du 5 novembre 2018), supprimé par le Sénat en première lecture (v. *l'actualité* n° 17698 du 22 novembre 2018), et finalement non rétabli par les députés en nouvelle lecture après avis défavorable du gouvernement. Le ministre des Comptes publics, Gérard Darmanin, avait alors proposé un groupe de travail sur le sujet en vue de donner une base juridique à ces avantages.

### **Établir un état des lieux des avantages versés par les CE...**

Dans un premier temps, la mission a pour objectif de procéder à une analyse des avantages accordés par les

CSE/CE ou l'employeur lui-même (avantages tarifaires et réductions, abonnements gratuits ou tarifs préférentiels, sorties ou vacances financées en tout ou partie, autres loisirs subventionnés, chèques et bons cadeaux). Car, selon la lettre de mission, si l'ensemble de ces éléments de rémunération constitue « une des formes de rémunération parmi les plus dynamiques » et représenterait **3,28 milliards d'euros en 2017**, ils sont aussi « les plus mal documentés ». Ainsi, l'Igas et l'IGF devront notamment :

– **synthétiser** l'ensemble des **éléments** permettant d'en **estimer** la **valeur** globale ainsi que leur importance pour les secteurs économiques bénéficiant *in fine* de ces financements, ainsi que la situation des intermédiaires favorisés par ces dispositifs ;

– **décliner** cette analyse en fonction des **grandes caractéristiques des entreprises**, par taille et par secteur d'activité, ainsi que du point de vue des salariés, en vue d'apprécier la variété des moyens accordés par les employeurs et les CSE/CE, d'une part, et d'obtenir une **estimation**

de la population globale des **salariés bénéficiaires** et ses caractéristiques, qu'autre part;

– **recenser** et détailler les **pratiques et critères d'attribution** choisis par les CSE/CE et les employeurs (prise en compte des situations de famille, des situations sociales), afin de disposer d'une connaissance des pratiques d'attribution les plus courantes. Les deux inspections devront aussi analyser les **différences de traitement social et fiscal** des avantages **accordés** par les CSE/CE par rapport à ceux sont accordés par les **employeurs**, ainsi que les différences de situation existant « potentiellement selon leur taille ».

#### ... avant de proposer des solutions à mettre en œuvre

Dans un second temps, d'ici la **fin** du mois de **juin 2019**, la mission s'appuiera sur cet état des lieux pour analyser la **pertinence** et le respect des **règles actuelles de tolérance** au vu des pratiques rencontrées permettant d'atteindre l'objectif de **sécurisation** énoncé par le gouvernement au cours des débats parlementaires.

En effet, selon le gouvernement, la **situation actuelle** s'avère « **très insatisfaisante** » du fait :

– « de l'incohérence des règles » (conditions d'octroi obsolètes, plafonnement ne portant que sur une partie des prestations, etc.) ;  
– de l'absence de sécurité juridique (la Cour de cassation a jugé au mois de mars 2017 que les tolérances n'avaient aucune portée juridique, *v. le dossier jurisprudence thème -Sécu., cotis.- n° 06/2018 du 9 janvier 2018*) ;  
– et au regard de l'égalité devant la loi et les charges publiques puisque les salariés, selon leur employeur et le type d'avantages dont ils bénéficient, se trouvent placés dans des situations très différentes.

Dans ce contexte, la mission devra identifier les **marges de manœuvre disponibles** et les actions à enclencher pour garantir la sécurisation juridique de ce dispositif, tout en permettant une harmonisation des pratiques. ■

**Lettre de mission du gouvernement à l'Igas et l'IGF sur l'analyse des avantages accordés par les CE du 11 avril 2019**

#### LE CONTENU DE L'AMENDEMENT AU PLFSS POUR 2019 REJETÉ

Au cours des débats parlementaires, les députés avaient tenté de résoudre le problème d'insécurité juridique lié aux exonérations de cotisations et contributions sociales tolérées par des circulaires de l'Acosse et ministérielles. Car, à plusieurs reprises, la Cour de cassation a jugé que celles-ci n'avaient pas de portée normative, impliquant, dans les affaires concernées, une réintégration des avantages versés par le CE dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. L'amendement en question prévoyait de « rehausser au niveau législatif » les tolérances administratives appliquées par l'Urssaf en cas de contrôle et fixait notamment une limite de 10% du plafond mensuel de la sécurité sociale (337,70 € en 2019) à ne pas dépasser par an et par salarié pour que ces sommes ne soient pas assujetties à cotisations et contributions sociales.

## CONTRAT DE TRAVAIL

# Les vins, cidres, spiritueux complètent leur CCN sur le contrat saisonnier

La **procédure d'extension de l'avenant sur l'emploi saisonnier dans les vins, cidres, spiritueux**, a été lancée par un avis publié au JO du 24 avril 2019. Avec ce texte, la branche entend **renforcer la sécurisation de la situation des travailleurs saisonniers en leur permettant notamment une meilleure anticipation. Elle souhaite également permettre aux entreprises de s'assurer de la disponibilité de salariés saisonniers fidélisés.**

Les modalités de reconduction du contrat saisonnier dans la branche des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs, sont fixées. En effet,

leur CCN a été complétée par un avenant du 1<sup>er</sup> février relatif au travail saisonnier, dont la procédure d'extension, a été lancée par un avis publié au JO du 24 avril 2019. Il avait été signé, avec le conseil patronal CNVS, par la CFE-CGC et FO, dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi du 8 août 2016. Un avenant salarial n° 21 du 8 février 2019, ratifié, côté syndical, par la CFDT, la CFE-CGC et FO fixe une nouvelle grille, applicable au 1<sup>er</sup> février 2019 (*v. encadré ci-dessous*).

#### Reconduction du contrat saisonnier

L'avenant du 1<sup>er</sup> février définit les modalités de reconduction du contrat saisonnier. À défaut d'accord d'entreprise, un

salarié ayant été embauché sous contrat saisonnier peut demander la reconduction de son contrat de travail, sauf motif dûment fondé, sous réserve des **conditions cumulatives** suivantes :

– le salarié saisonnier a été employé dans l'entreprise, sur **deux mêmes saisons**, sur deux années consécutives ;  
– le **précédent contrat de travail** du salarié n'a pas fait l'objet d'une rupture de manière anticipée ;  
– l'**employeur dispose d'un emploi saisonnier** compatible avec la qualification et la formation du salarié.

L'avenant détaille l'obligation d'information de l'employeur du droit à la reconduction. Il définit également les conditions dans lesquelles le salarié doit en demander le bénéfice. Le salarié intéressé doit, notamment, en **informer son employeur** au plus tard **trois mois avant** le début prévisible de la saison.

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de proposer au salarié le bénéfice du droit à la reconduction (sans motif légitime), le salarié peut prétendre à une indemnité égale au salaire perçu dans le cadre du contrat conclu

#### ÉVOLUTION DES SALAIRES MINIMAUX

Un avenant n° 21 revalorise, au 1<sup>er</sup> février 2019, les salaires minimaux conventionnels. L'augmentation est de 2% en moyenne par rapport à la grille résultant de l'accord du 7 mars 2018. La nouvelle grille débute ainsi à 1532 €, 1540 €, 1557 €, 1570 €, 1583 € et 1601 € pour les six montants qui concernent les positions 1A à 2C. Au-delà, elle est comprise entre 1627 € (position 3A) et 4355 € (position 10 A).



sur la saison précédente, plafonnée à un mois de salaire brut.

### Rémunération, formation, etc. des saisonniers

Le salarié saisonnier **ne peut percevoir une rémunération inférieure** à celle correspondant à la **grille** de classification de l'entreprise. En l'absence d'une telle grille, c'est celle de la CCN de branche ainsi que les salaires minima conventionnels correspondants, qui doivent être respectés.

Selon l'avenant du 8 février 2019, l'**ancienneté des salariés saisonniers** est **calculée en cumulant** les durées des **contrats successifs**, dès lors que ces derniers sont conclus dans une même entreprise, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité et ce dans la limite de deux cycles consécutifs.

Enfin, précise le texte, l'employeur est tenu d'assurer l'**adaptation** des salariés saisonniers à leur poste de travail et à l'environnement de travail. Les entre-

prises sont ainsi invitées à proposer à leurs saisonniers de participer à des actions de formation durant l'intersaison, organisées, notamment, dans le cadre du plan de développement des compétences. ■

Avenants des 1<sup>er</sup> et 8 février 2019 sur le travail saisonnier et les salaires dans les vins, cidres, spiritueux

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

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

#### Agrément d'accords du secteur social et médico-social à but non lucratif.

Un arrêté, paru au *Journal officiel* du 7 mai 2019, agréé des accords de branche et d'entreprise et des décisions unilatérales. Parmi les textes agréés, figurent notamment l'accord inter-branches du 26 février 2019 créant l'opérateur de compétences Santé et trois textes signés à la Croix-Rouge, les 7 février et 22 mars 2019, relatifs à l'emploi des jeunes et seniors, à la majoration pour contraintes horaires d'internat et à la revalorisation des premiers niveaux de salaire de la convention collective.

#### Salaires de la branche des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale.

Les partenaires sociaux de l'Aditig (ex-branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement) ont conclu, le 5 février 2019, un avenant n° 28 relatif aux salaires minimaux. La revalorisation, de 2 %, porte les valeurs de point à 5, 58 € pour les niveaux de I à III, 5, 46 € pour les niveaux IV et 5, 40 €, pour le niveau V. Cet avenant sera publié au *BO-CC* n° 2019-13.

#### Salaires chez les commissaires-priseurs.

Le *BO-CC* n° 2019-13 publiera l'accord du 9 janvier 2019, conclu par la délégation patronale, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'Unsa, dans le cadre de la convention collective nationale (CCN) des salariés des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques. Le point y est porté au 1<sup>er</sup> janvier 2019 à 9, 39 €, la partie fixe passant à 78,06 €, soit une hausse de 2,1 %.

### ➤ Jurisprudence

#### Ordonnances Macron : le Conseil d'État valide le décret d'application relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Le 6 mai 2019, le Conseil d'État a rejeté le recours en annulation intenté par FO à l'encontre du décret d'application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, fixant les conditions et délais dans lesquels l'employeur peut, de lui-même ou sur demande du salarié, préciser les motifs de la rupture après la notification de la lettre de licenciement (*D. n° 2017-1702, 15 décembre 2017, JO 17 décembre; v. le dossier juridique -Rupture- n° 75/2019 du 19 avril 2019*). Ce décret n'est pas entaché d'incompétence négative « pour ne pas avoir prévu que l'employeur doit informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés », retient la Haute juridiction. En outre, la possibilité donnée à l'employeur de préciser les motifs du licenciement n'est pas jugée incompatible avec les exigences de motivation du licenciement issues de la convention n° 158 de l'OIT, et en particulier avec ses articles 4 (qui impose que tout licenciement repose sur un motif valable) et 7 (qui interdit de licencier un travailleur sans que lui ait été offerte la possibilité de se défendre contre les allégations formulées). Enfin, le fait que la demande de précision des motifs, qui doit être formée par le salarié dans le délai de 15 jours suivant la notification de la rupture, n'ait pas d'effet interruptif sur le délai de l'action en contestation du licenciement n'est pas davantage incompatible avec l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, qui garantit le droit à un procès équitable. L'instauration de ce délai ne porte en effet pas atteinte « au droit des salariés licenciés de contester, devant le juge compétent, le licenciement ou, le cas échéant, l'autorisation administrative de licenciement » (*CE, 6 mai 2019, n° 417299*).

### ➤ Projets

#### Le projet de loi de ratification de l'ordonnance transposant la directive européenne sur le détachement a été présenté en Conseil des ministres.

La ministre du Travail a présenté, le 7 mai, un projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (*v. l'actualité n° 17766 du 1<sup>er</sup> mars 2019*). Cette ordonnance, que le projet de loi entend ratifier sans modification, entrera en vigueur au 30 juillet 2020. Elle étend notamment le champ des domaines dans lesquels les

employeurs devront garantir une égalité de traitement aux salariés détachés, en particulier en matière de rémunération. Ces nouvelles dispositions s'accompagnent d'un renforcement des contrôles et sanctions. La ministre a précisé que 20 366 interventions ont été réalisées par l'inspection du travail en 2018 et 9 370 jusqu'à fin avril 2019, sachant que l'objectif est de 24 000 contrôles sur l'année. En outre, 880 amendes administratives ont été notifiées en 2018 et déjà 251 en 2019 (*Projet de loi de ratification de l'ordonnance portant transposition de la directive sur le détachement du 28 juin 2018 présenté au Conseil des ministres du 7 mai 2019*).

## Politique sociale

### ■ L'Udes demande plus de soutien aux politiques de l'emploi pour les jeunes et personnes en insertion

Dans la foulée de la réunion du 6 mai organisée par le Premier ministre pour développer l'emploi et accompagner la transition énergétique (*v. l'actualité n° 17812 du 9 mai*), l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) a déclaré, le 7 mai, souhaiter « que le soutien aux politiques de l'emploi vers les jeunes, les personnes en insertion et les filières en tension soit accru ». « Si l'ancrage territorial des politiques publiques relatives à l'emploi et à la transition écologique est garant d'efficacité, le soutien national doit toutefois demeurer », affirme l'Udes. Et d'évoquer les parcours emplois compétences « censés compenser la suppression brutale des contrats aidés », qui doivent selon elle « bénéficier d'un soutien renforcé de l'État avec une meilleure prise en charge des salaires » et dont la durée doit « être augmentée pour permettre une véritable insertion dans l'emploi durable ». L'Udes demande aussi « un véritable plan de relance », pour remédier au défaut d'attractivité de certains emplois non pourvus, comme dans les métiers de la filière sociale et médico-sociale. Et de juger enfin « nécessaire d'amplifier le plan pauvreté pour redonner confiance et proposer à tous un pacte social s'appuyant sur un revenu universel d'activité ».

### ■ Le « pouvoir d'achat moyen » va progresser de « plus de 2 % » en 2019, selon Édouard Philippe

Le « pouvoir d'achat moyen » par habitant va progresser de « plus de 2 % » en 2019, soit « la plus forte augmentation » depuis 12 ans, a annoncé le Premier ministre, le 7 mai, lors de la présentation en Conseil des ministres du bilan des « mesures d'urgence » prises le 10 décembre par le chef de l'État, pour répondre à la crise des « gilets jaunes ». « C'est un gain moyen de 850 € sur l'année par ménage », a-t-il précisé, détaillant que 390 € sur les 850 € découlent de ces mesures. La dernière augmentation comparable du pouvoir d'achat moyen par personne remonte effectivement à 2007 (+2,5 %) selon l'Insee. Cet indicateur avait même montré une régression en 2011, 2012 et 2013. *Source AFP*

## Sécurité sociale

### ■ La CGT défend les ASC des CE/CSE

Réagissant dans un communiqué daté du 7 mai au lancement de la mission

gouvernementale sur le régime social et fiscal des activités sociales et culturelles (ASC) des CE/CSE (*v. p. 2*), la CGT regrette que celles-ci soient considérées « comme des éléments de rémunération des salariés ». « Plutôt que de s'attaquer continuellement aux droits et garanties collectives des salariés, [le gouvernement] devrait lancer une mission qui permettrait à l'ensemble des salariés quels que soient leur revenu et leur situation familiale et/ou personnelle » de disposer d'ASC. « Comparé aux potentielles retombées fiscales et sociales attendues par le gouvernement *via* cette mission, ce dernier devrait commencer par réfléchir à l'argent mis pour la satisfaction des plus riches. » L'occasion de décliner « les aides et avantages fiscaux dont bénéficient les entreprises », parmi lesquels 26 milliards de « coût annuel du Cice + CIR », 20 « relatifs à l'estimation du coût du travail dissimulé ou illégal », et 60 « à l'estimation du coût de la fraude et évasion fiscales ». « La CGT restera disponible pour faire part de ses propositions et de son expertise dans le tourisme social », conclut-elle.

### ■ CSG : 3,7 millions de retraités ont été remboursés le 9 mai

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) devait rembourser, le 9 mai, à 3,7 millions de retraités la CSG trop perçue de janvier à avril, a-t-elle indiqué le 7 mai au soir. Ce versement devait intervenir trois semaines après la « régularisation » effectuée par le régime complémentaire des salariés du privé (Agirc-Arrco) et avant celle des fonctionnaires. Au total, 194,7 millions d'euros seront reversés, a précisé la caisse. Les agriculteurs aussi bénéficieront d'une « régularisation » le 9 mai : contactée, la MSA a indiqué que près de 900 000 anciens salariés et chefs d'exploitation bénéficieront de la baisse de CSG et seront en même temps remboursés de 19,5 millions d'euros prélevés en trop depuis janvier. *Source AFP*

## Retraite

### ■ Six organisations de retraités appellent à la mobilisation du 9 mai pour la défense des services publics

« Nous, retraités, condamnons les violences policières et soutenons les revendications de l'ensemble des organisations syndicales qui appellent à une journée de grève et de manifestation le jeudi 9 mai pour la promotion des services publics », annonce un communiqué de six organisations de retraités, dont la CGT – Retraités et Solidaires –

Retraité/retraitées, diffusé le 7 mai. « Nous avons besoin du maintien et du développement des services publics et besoin d'un aménagement équilibré du territoire que casse le gouvernement », poursuit le communiqué. Et de rappeler leurs revendications, parmi lesquelles : « retour de l'indexation des pensions sur les salaires », « rattrapage des six années de quasi-gel des pensions », « suppression des mesures fiscales confiscatoires : hausse de la CSG de 25 %, suppression de la demi-part des parents isolés, etc. », ou encore « prise en charge de l'aide à l'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale et soutien aux personnels des Ehpad et de l'aide à domicile » et « maintien des pensions de réversion ».

## Syndicats

### ■ Pour Philippe Martinez, la CGT doit s'ouvrir à tous les travailleurs subissant les évolutions du monde

À l'approche du congrès de la CGT, qui se tiendra du 13 au 17 mai, Philippe Martinez, son actuel secrétaire général, s'est exprimé le 7 mai devant l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis) sur l'avenir de son syndicat. Pour lui, le mouvement des Gilets jaunes est « encourageant, puisqu'il montre que l'action collective n'est pas *has been* ». Mais il estime que l'enjeu de ce congrès sera de permettre à la CGT de s'ouvrir aux nouvelles réalités du travail. La confédération « doit en même temps contester le monde et son évolution, et défendre tous ceux qui subissent la mauvaise évolution du monde ». Or il considère que « la CGT a pris beaucoup de retard, du fait que ceux qui subissent ces changements du monde ne sont pas forcément des travailleurs et des travailleuses historiquement dans le périmètre d'action de la CGT ». Au final, les Gilets jaunes « sont le reflet de tous les déserts syndicaux de la CGT : les petites et moyennes entreprises, les retraités, les précaires, les privés d'emploi et beaucoup de femmes ». Aujourd'hui la confédération « rayonne sur 43 % du monde du travail et plus d'un salarié sur deux ne voit jamais la CGT ». Il ajoute que « la CGT n'a pas à changer sur ses fondamentaux, mais sur le regard qu'elle porte sur ceux qui subissent le monde d'aujourd'hui ». La CGT doit, selon lui, être plus mobile, sortir de ses lieux historiques, comme les bourses du travail, et aller en périphérie des villes pour aller au-devant des travailleurs. Il regrette par ailleurs les « divisions profondes du syndicalisme français » et espère trouver

des points d'entente pour travailler et se mobiliser ensemble. « Le fossé entre nous se creuse, il est temps d'inverser la courbe » ajoute-t-il, car « tant que les syndicats seront divisés on n'est pas près d'avoir des avancées sociales pour les travailleurs de ce pays ».

## Budget et fiscalité

### La CPME plaide pour diminuer les dépenses publiques plutôt qu'augmenter les prélèvements

« Le président de la CPME a rencontré ce jour Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances », annonce l'organisation patronale dans un communiqué diffusé le 7 mai. Celui-ci lui aurait « indiqué que les mesures de baisses de l'impôt sur le revenu (IR) ne seraient que partiellement financées par une remise en cause des « niches fiscales » des entreprises ». La CPME regrette cependant une « politique du zigzag fiscal consistant à baisser les prélèvements d'un côté pour les augmenter de l'autre », qui « aurait un effet déplorable vis-à-vis des entrepreneurs déjà pris en sandwich entre fiscalité nationale et fiscalité locale ». La CPME prend notamment l'exemple de « la hausse brutale de la fiscalité sur le gazole non routier (GNR) affecterait lourdement de nombreuses TPE/PME, notamment celles liées par des contrats pluriannuels rendant impossibles toutes majorations de prix ». Et d'insister « pour que la baisse de l'impôt sur le revenu de certains particuliers soit financée par une diminution des dépenses publiques et non un accroissement des prélèvements obligatoires sur les petites entreprises ».

## Emploi et chômage

### La « colère » des missions locales d'Île-de-France face à la réduction des moyens budgétaires

Dans un communiqué diffusé le 7 mai, l'Association régionale des missions locales d'Île-de-France (ARML-IdF) dit « envisager toutes formes de mobilisation (mobilisation des élus, des syndicats, journée morte, etc.) pour éviter des mesures qui aboutiraient à la suppression de 70 emplois, soit la suppression des capacités d'accompagnement pour 10 000 jeunes en Île-de-France ». Et d'évoquer plusieurs « difficultés budgétaires et organisationnelles pour le financement de l'exercice 2019 ». Dans le cadre d'un rendez-vous avec le préfet le 26 avril, l'ARML-IdF a reçu des « pro-

positions d'améliorations marginales de la maquette financière », explique-t-elle, finalement rejetées à l'unanimité le 6 mai, par les missions locales. Elles demandent « à l'État le versement immédiat de l'avance de 50 % des crédits afin d'ouvrir de nouveau les négociations budgétaires tout en ayant les moyens de continuer à assurer leurs missions de service public ».

## Entreprises

### Sucre : les betteraviers de Saint-Louis manifestent et en appellent à l'esprit de l'Europe

Près de 200 betteraviers et salariés de Saint-Louis sucre ont invoqué, le 7 mai à Paris, l'esprit des pères fondateurs de l'Europe, à moins de trois semaines des élections européennes, lors d'une manifestation contre la fermeture de deux usines de la filiale française du groupe Südzucker (*v. l'actualité n° 17790 du 4 avril 2019*). « Aujourd'hui, les Allemands prennent une décision stratégique de restructuration de l'activité, et ça, on peut le comprendre », a déclaré Patrick Dechaufour, planteur et président du syndicat des betteraviers du Calvados, de la Sarthe et de l'Orne, réuni avec ses collègues devant l'ambassade d'Allemagne. « Par contre, faire une restructuration en arrêtant totalement la production de sucre et en gardant juste des petits stockages de sirop dans les usines, ce qui permet d'éviter de fermer les sites et de contourner la loi Florange, c'est du capitalisme sauvage qu'on n'accepte pas. » Ils espéraient pouvoir remettre leurs doléances à l'ambassadeur d'Allemagne, avant une réunion le 15 mai avec la direction de Südzucker, à Strasbourg, lors de laquelle ils doivent présenter leur plan de reprise des deux usines, mais ont finalement trouvé porte close. *Source AFP*

**Suicides à France Télécom : l'ex-PDG nie toute responsabilité et toute crise sociale dans l'entreprise**  
L'ex-PDG de France Télécom Didier Lombard a nié toute responsabilité, le 7 mai, au deuxième jour de son procès pour « harcèlement moral », dix ans après la vague de suicides. Dans une déclaration lue à l'audience pour sa première audition, il a exprimé sa « profonde et sincère tristesse » mais expliqué que France Télécom, en 2005, était « en péril » : surendettée, subissant une concurrence « agressive » et des évolutions technologiques « extrêmement rapides ». Ce qui rendait donc, selon lui,

indispensable un plan de transformation. « Que les transformations imposées à l'entreprise n'aient pas été agréables, c'est comme ça, je n'y peux rien. Si je n'avais pas été là, ça aurait été pareil, peut-être même pire », a-t-il déclaré. Selon lui, il n'y a pas eu de « crise sociale » à France Télécom. « Il y avait une difficulté : quelques milliers de salariés devaient retrouver un emploi différent. [...] Tout cela était stressant. » « Des chiffres ont été gonflés artificiellement à un moment », a-t-il ajouté. Accusant par ailleurs les médias, il a jugé que l'entreprise a été victime d'une « crise médiatique ». Lui qui en 2009 avait parlé d'une « mode des suicides » dans l'entreprise (des propos « très maladroits », concède-t-il) préfère désormais évoquer l'« effet Werther », selon lequel « si vous parlez des suicides, vous les multipliez ». *Source AFP*

### Pyramide des âges, nouveaux métiers chez Safran

Pour assurer des cadences de production « historiques » de moteurs d'avions civils, le groupe Safran a recruté, en 2018, plus de 13 000 collaborateurs dans le monde, dont plus de 3 000 salariés. Confronté à l'évolution des métiers et à des départs à la retraite d'ouvriers et techniciens (6 700 départs à la retraite attendus d'ici 2022), le groupe Safran prévoit de recruter 2 500 personnes en France. C'est ce qui ressort d'un point presse effectué le 6 mai par le groupe. Certains métiers sont « pénuriques » sur l'Hexagone. « La pénurie peut s'ajouter à la pénurie », a souligné le DRH du groupe, Jean-Luc Bérard, lors du point presse. Des métiers, déjà en tension, évoluent, l'activité s'éloignant du contact direct avec le produit, a souligné le DRH. Pour y faire face, sera créé, en collaboration avec notamment d'autres entreprises de la métallurgie ou même du travail temporaire, un centre de formation baptisé « Campus Fab » à Bondoufle. Y seront formés des alternants (300 alternants répartis sur trois années de formation) et des salariés en formation continue (300 personnes en formations continues ponctuelles par an) aux nouvelles méthodes de production. Jean-Luc Bérard, qui souligne les particularités françaises du dialogue social (chez Safran, 200 accords signés en 2018, dont 170 en France), défend également le mode de négociation très décentralisé du groupe. Ainsi, « pour la mise en place des CSE, pas d'accord central, qui aurait tout codifié, des négociations locales et cela se passe plutôt bien ».



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

Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard, 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 16 pages dont 2,5 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

