

- > **Harcèlement moral**: l'attitude de la victime ne peut minorer son indemnisation
- > **Le nombre d'accords d'entreprise et de branche** progresse en 2018
- > **Le niveau de vie relatif des retraités** pourrait retrouver son niveau de 1980 selon le COR

## le dossier pratique p. 1-10

- > **À quelles conditions un salarié** peut-il démissionner?

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Harcèlement moral: l'attitude de la victime ne peut minorer son indemnisation

**Le juge ne peut limiter le montant de la réparation due à la victime d'agissements de harcèlement moral commis par l'employeur, au motif que celle-ci aurait contribué, par son propre comportement, à la dégradation de ses conditions de travail. C'est ce que précise la Cour de cassation dans une décision du 13 juin 2019, qui fait ainsi prévaloir le principe de responsabilité de l'employeur.**

Aux termes de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à **chaque travailleur** de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa **santé** et de sa **sécurité**. Corollaire de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, ce **devoir de prudence ne saurait** toutefois avoir pour effet d'**atténuer** la **responsabilité** du premier. La Cour de cassation le rappelle dans une décision rendue le 13 juin dernier, à propos d'un **employeur** reconnu coupable d'agissements de **harcèlement moral** commis sur une salariée par ailleurs représentante du personnel: l'indemnisation accordée ne peut être limitée en considération de l'attitude de la victime qui aurait contribué, par son comportement, à la dégradation de ses conditions de travail.

**Indemnisation du harcèlement moral subi à l'occasion du mandat**

Estimant subir des agissements de harcèlement moral et de discrimination syn-

dicale, une salariée titulaire de plusieurs mandats représentatifs a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation de son préjudice à hauteur de 50 000 €.

Pour les **juges du fond**, le **harcèlement** et la **discrimination** étaient bel et bien **constitués**. Parmi les éléments révélateurs:

- deux tentatives successives de licenciement s'étant heurtées à un refus de l'inspecteur du travail en raison de l'existence d'un lien avec le mandat;
- des reproches liés à un dépassement d'horaires dû au débordement des audiences prud'homales auxquelles la salariée assistait au titre d'un mandat;
- une mise en accusation de la salariée, lors des réunions de délégués du personnel, sur l'état d'avancement de la procédure engagée au titre du harcèlement moral et de la discrimination;
- l'entrave à l'exercice des mandats de membre du comité d'entreprise et de déléguée syndicale, par le refus de convocation de la salariée ou la fixation des dates de réunion pendant ses jours d'absence.

Pour autant, la **cour d'appel** a décidé de **réduire** à 5 000 € le montant des **dommages-intérêts** réclamés par la **salariée** en réparation de son préjudice.

Ceci, au motif que celle-ci « a pu **contribuer** par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel à la **dégradation des conditions de travail** », ainsi qu'en attestaient d'ailleurs plusieurs élus.

La Haute juridiction n'a pas souscrit à ce partage de responsabilité.

**Pas de limitation liée à l'attitude du salarié**

Pour la Cour de cassation, « il résulte de [l'article L. 4122-1 du Code du travail] que les **obligations** des **travailleurs** dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail **n'affectent pas** le principe de **responsabilité** de l'**employeur** ».

En effet, si le premier alinéa de ce texte impose à tout salarié de prendre soin de sa sécurité et de celle des autres, le troisième alinéa ajoute que ces dispositions « sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ». La chambre sociale en fait une **application stricte** en décidant, en l'espèce, que la cour d'appel ne pouvait, « pour limiter le montant des dommages-intérêts alloués en réparation du préjudice subi du fait des agissements de harcèlement moral », retenir que « la salariée a pu contribuer par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel à la dégradation des conditions de travail ».

Malgré l'obligation mise à la charge des salariés, l'employeur reste donc pleinement responsable de la prévention et de la gestion des risques en entreprise, ce qui inclut leur indemnisation en cas de manquement avéré à ses obligations.

**Un précédent jurisprudentiel**

Le principe selon lequel l'obligation de sécurité des salariés n'affecte pas le principe de responsabilité de l'employeur, avait déjà été appliqué en 2016, à propos d'une salariée dont l'état de santé s'était



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

fortement dégradé au point d'être déclarée inapte, en raison des multiples déplacements imposés par ses obligations professionnelles, sans que l'employeur n'ait pris les mesures nécessaires. Les juges du fond avaient reconnu l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité mais avaient décidé de limiter le montant de la réparation à accorder compte tenu de « la propre attitude de la salariée, laquelle a elle-même

concouru à son dommage en acceptant un risque qu'elle dénonçait dans le même temps, s'il correspondait à une augmentation de salaire ». La Cour de cassation a censuré le raisonnement : à partir du moment où le manquement de l'employeur était établi, il n'y avait **pas lieu de prendre en compte le comportement du salarié** qui aurait concouru à son propre dommage en acquiesçant temporairement au risque en échange d'une augmentation de

salaire. En effet, affirmait-elle déjà, « les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur » (*Cass. soc.*, 10 février 2016, n° 14-24.350 PB; v. l'actualité n° 17022 du 18 février 2016). ■

Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115 F-D

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

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# Le nombre d'accords d'entreprise et de branche progresse en 2018

**En 2018, l'activité conventionnelle a progressé dans les entreprises et dans les branches. Ainsi, 1 288 accords et avenants de branche ont été signés, au lieu de 1 166 l'année précédente. Quant aux accords d'entreprise, 64 386 ont été conclus et enregistrés en 2018, contre 50 829 en 2017. C'est ce qui ressort du bilan de la négociation collective en 2018 présenté par la DGT à la CNNCEFP le 25 juin.**

L'année 2018 enregistre une hausse du nombre d'accords conclus dans les entreprises et dans les branches. En revanche, au niveau interprofessionnel, leur nombre est en baisse. Telles sont les tendances illustrées dans le bilan de la négociation collective en 2018 présenté par la Direction générale du travail (DGT) aux partenaires sociaux membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) le 25 juin 2019.

Les données retenues pour l'année 2018 ne sont, pour le moment, que des données provisoires qui doivent être consolidées. De plus, la DGT avertit que, s'agissant des accords d'entreprise, « le recours à la téléprocédure à partir de mars 2018 ayant considérablement réduit le délai entre dépôt et enregistrement », la comparaison avec les données provisoires de 2017 a une pertinence limitée.

### **Près de 64 400 accords d'entreprise conclus dont 15 800 par référendum**

Environ **75 600 textes** d'entreprise, d'établissement ou de groupe ont été produits et enregistrés en 2018, contre 61 391 en 2017.

**51,7 %** d'entre eux sont des accords collectifs signés par des **délégués syndicaux**,

11,7 % par des représentants élus du personnel et 1 % par des salariés ou élus mandatés et des représentants de section syndicale, soit au total 48 609 accords (contre 38 021 en 2017). **20,9 %** des textes sont des **accords approuvés** par les salariés par **référendum**, soit 15 777 accords (contre 12 808). Enfin, on dénombre **15 %** de **textes établis** par l'**employeur seul** (décisions unilatérales ou plans d'action), soit 11 079 (contre 10 562).

Parmi les **accords** conclus avec des représentants, ceux abordant le thème du **droit syndical**, des **instances représentatives du personnel** (IRP) et de l'expression des salariés, a fortement progressé, atteignant le quatrième rang avec **5 647 accords** (12,1 % des accords), contre 2 752 en 2017 (9 %, sixième rang). En 2018, « la place de ce thème est essentiellement **imputable** aux dispositions des **ordonnances de 2017** instaurant le **CSE**. En effet, 76 % des accords [portant sur ce thème] concernent les élections professionnelles : prorogations de mandats, vote électronique... », explique la DGT. Ce thème demeure **derrière l'épargne salariale** (abordé par 14 244 accords, soit 30,6 %), les **salaires et primes** (12 033, 25,8 %) et le **temps de travail** (10 770, 23,1 %). Il est suivi par l'égalité professionnelle (5 048, 10,8 %), les conditions de travail (2 424, 5,2 %) et l'emploi (2 373, 5,1 %).

Parmi les **accords ratifiés par référendum**, **89,5 %** portent sur l'**épargne salariale**, 9,2 % sur le temps de travail, 1,1 % sur les salaires et primes et 0,7 % sur les conditions de travail.

Par ailleurs, **37 % des textes** ont été **déposés** par des **entreprises de moins de 50 salariés**. Dans ces entreprises, les textes sont en majorité ratifiés par référendum (53 %), trois quarts d'entre eux

### **UN TAUX DE SIGNATURE SYNDICALE TRÈS VARIABLE SELON LE NIVEAU DE L'ACCORD**

Si l'on se place au niveau interprofessionnel et des branches, le taux de signature des accords conclus varie nettement d'une organisation à une autre. Alors qu'il atteint 83,0 % pour la CFDT, 72,6 % pour FO, 56,9 % pour la CFE-CGC, 52,7 % pour la CFTC, il n'est que de 35,7 % pour la CGT. Le schéma est différent si l'on regarde la propension des syndicats à signer un accord dans les entreprises où ils ont obtenu plus de 10 % des suffrages au premier tour. En effet, dans les entreprises où elles sont représentatives, la CFDT a signé 94 % des accords soumis à signature, la CFE-CGC 93 %, la CFTC 91 %, FO 90 %, l'Unsa 89 %, la CGT 84 % et Solidaires 70 %.

portant sur l'épargne salariale, 14 % sur le temps de travail et 7 % sur les salaires.

### **Un nombre d'accords de branche en hausse frôlant 1 300**

Au niveau des branches, **1 288 textes** ont été conclus, ce qui représente une **hausse de 10 %** par rapport aux 1 166 accords conclus en 2017.

Cette évolution **s'explique** surtout par la forte augmentation du nombre d'accords signés portant sur les **conditions de conclusion** (656 contre 353 en 2017) et d'application des accords (207 contre 445). Plus de la moitié de la hausse du nombre d'accords portant sur les conditions de conclusion « s'explique par l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385

du 22 septembre 2017 [...] qui impose de prévoir des stipulations spécifiques ou de justifier l'absence de telles mentions pour les très petites entreprises (TPE) », précise la DGT. Ce thème a ainsi ravi la première place à celui des salaires (467 contre 492).

**Deux autres thèmes** ont aussi été plus souvent abordés en 2018 qu'en 2017 : l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (225 contre 186, soit une hausse de 21 %) et la **formation professionnelle et l'apprentissage** (203 contre 163, soit une hausse de 32 %). Sur ce dernier thème, plus de la moitié des textes « ont été conclus au cours du dernier trimestre 2018 et portent sur la désignation et la constitution des opérateurs de compétences » (Opcoc), suite

à la promulgation de la loi Avenir professionnel, explique la DGT.

Dans le « top 10 » des thèmes les plus abordés par des accords de branche en 2018, viennent ensuite le système et le relèvement de primes (167 contre 185), la protection sociale complémentaire (122 contre 141), le contrat de travail (68 contre 94), le droit syndical (59 contre 70) et le temps de travail (40 contre 71).

#### **Un nombre d'accords interprofessionnels chutant à neuf**

Au niveau interprofessionnel, **neuf textes** ont été conclus en 2018. C'est moitié moins qu'en 2017.

Au niveau national et interprofessionnel, **deux ANI** ont été conclus, contre

trois en 2017 et un en 2016. Il s'agit des ANI du 22 février 2018 relatifs à la réforme de l'**assurance chômage** et à l'alternance. S'y ajoutent deux accords infranationaux.

Par ailleurs, toujours au niveau interprofessionnel, la DGT relève la conclusion de **quatre avenants**, dont trois à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime **Agirc-Arrco** de retraite complémentaire et un à la convention du 14 avril 2017 relative à l'**assurance chômage**. ■

Bilan de la négociation collective en 2018, présenté par la DGT à la CNCFEP le 25 juin 2019

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

## RETRAITE

# Le niveau de vie relatif des retraités pourrait retrouver son niveau de 1980 selon le COR

**Bien que le niveau de vie réel des retraités continuerait de progresser dans les années à venir en euros constants, leur niveau de vie relatif devrait, à long terme, baisser par rapport à celui des actifs, selon le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) présenté le 20 juin dernier. Ce phénomène serait la conséquence des mécanismes d'indexation des pensions sur les prix notamment.**

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a dévoilé, le 20 juin 2019, son rapport annuel relatif aux « évolutions et perspectives des retraites en France » de 2019. Réalisé à législation constante (avec prise en compte des dernières évolutions, notamment la fermeture du régime des cheminots et le dernier accord Agirc-Arrco du 10 mai 2019), le rapport ne formule donc aucune hypothèse sur la réforme du système de retraite en cours. En revanche, le rapport entre dans le détail de nombreux aspects relatifs à la retraite et explique notamment comment, dans les différents scénarios, la part des dépenses de retraite dans le PIB pourrait rester relativement stable, voire se réduire à long terme, malgré une réduction du ratio cotisants/retraités.

#### **Une part des dépenses de retraites dans le PIB contenue à long terme...**

Les hypothèses du COR sont basées sur des scénarios, plus ou moins favorables

(gains de productivité à long terme de 1 %, 1,3 %, 1,5 % et 1,8 %, taux de chômage de 4,5 %, 7 % et 10 %) selon les paramètres économiques retenus, qui permettent d'évaluer le niveau de la part de la richesse nationale consacrée aux retraites, à législation constante.

En 2018, la France a consacré à son système de retraite 324,5 milliards d'euros, soit l'équivalent de 13,8 % du PIB. Selon les projections du COR, à l'**horizon 2070**, « la **part des dépenses brutes de retraite** resterait **inférieure** à celle constatée en 2018, dans les scénarios à 1,3 %, 1,5 % et 1,8 % et serait au même niveau dans le scénario 1 %. Elle varierait alors **entre 11,8 %** (scénario 1,8 %) **et 13,8 %** (scénario 1 %) du **PIB** », explique les auteurs. Par rapport aux résultats des projections de 2018 établies dans le cadre du dernier rapport annuel du COR, la part des dépenses de retraite dans le PIB à l'horizon 2070 serait moins élevée de 0,1 point de PIB à 0,6 point de PIB dans les scénarios 1,5 %, 1,3 % et 1,0 %, et serait plus élevée de 0,2 point dans le scénario 1,8 %. Ces écarts proviennent principalement de la prise en compte de l'accord Agirc-Arrco du 10 mai 2019 précise le document.

#### **... mais un niveau de pension moyenne relatif en baisse**

Pour parvenir à de tels résultats, malgré la **réduction** sur toute la période de projection du ratio entre le nombre de **cotisants** et de **retraités** (il passerait d'environ

de 1,7 cotisant par retraité de droit direct en 2018, à environ 1,3 à l'horizon de la projection), il faut notamment se tourner vers le niveau moyen des pensions, explique le rapport. En effet, « ce résultat est principalement imputable à la **baisse** de la **pension moyenne relative au revenu d'activité** moyen qui varierait **entre 33,1 % et 38,7 %** en fin de période de projection contre 51,3 % actuellement » précise le COR. La pension moyenne servie à l'ensemble des retraités **augmenterait** bien, mais **moins** que la **rémunération** moyenne des **actifs**, « notamment du fait de l'**indexation** des pensions des régimes de base sur les **prix** ».

Les conséquences sur le niveau de vie relatif des retraités seraient donc sensibles. Ainsi, alors que le niveau de vie moyen des retraités avait fortement progressé depuis 1970, pour se stabiliser à partir de 1996, les prévisions du COR prévoient l'effet inverse. D'un **niveau de vie** représentant **105,6 %** de celui de l'ensemble de la **population** en 2016, ce taux **se dégraderait** pour s'établir entre 91 % et 96 % en 2040 et **entre 78 % et 87 % en 2070**. « Cet indicateur retrouverait alors des valeurs comparables à celles qu'il prenait dans les années 1980 », précisent les auteurs. Ces chiffres sont calculés à « modèle de comportements statiques », c'est-à-dire sans changement de comportement des retraités face à ce phénomène (par exemple des niveaux d'épargne en vue de la retraite supérieure ou des reports de départ à



la retraite). Parallèlement, le COR note que « la stabilité du niveau de vie moyen relatif des retraités sur la période récente peut cependant ne pas refléter le vécu individuel des retraités ». En effet, ce niveau est affecté par le phénomène de remplacement de générations anciennes disposant d'une faible pension, par des générations plus récentes et mieux dotées, augmentant le niveau moyen, mais pas le niveau individuel.

### Un retour à l'équilibre en 2042 au plus tôt

Après de bons résultats en 2017, la croissance économique s'est finalement rallen-

tie plus vite et plus fortement que prévue. Ainsi, à l'horizon 2022, le **solde financier** s'établirait à **-0,4 %** du PIB (contre -0,2 % dans le précédent rapport).

Le système de retraite ne reviendrait à l'**équilibre** qu'en 2042 dans le scénario 1,8 % et en 2056 dans le scénario 1,5 %. En revanche, le système de retraite resterait « durablement en besoin de financement en cas de croissance des revenus d'activité inférieure à 1,5 % par an à long terme ». Aussi, dans le scénario à 1,3 %, le besoin de financement atteindrait 0,6 % à 0,7 % du PIB entre 2025 et 2050 puis se réduirait pour se stabiliser en fin de période de projection

(-0,3 % du PIB en 2070). Enfin, dans le scénario 1 %, le besoin de financement se stabiliserait au milieu des années 2030 aux alentours de 1,0 % du PIB, conclut le rapport. ■

Rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites, 20 juin 2019

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

Retrouvez nos informations  
« Dernière minute »  
sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## // à retenir aussi

### ► Projets

#### Les modalités du report de taxe d'apprentissage et de CSA fin 2019.

Un projet de décret détermine les modalités du report de taxe d'apprentissage et de contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Le texte, qui doit être publié avant le 30 juin, a fait l'objet d'une consultation dématérialisée de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) jusqu'au 24 juin. Le report de la taxe d'apprentissage et de la CSA a été prévu par la loi Avenir professionnel (L. n° 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 24 IX). Il correspond au versement à France compétences d'une partie des fonds non dépensés par les CFA au 31 décembre 2019. Le projet de décret dispose notamment que les montants constatés à cette date, qui excèdent le tiers des charges de fonctionnement réalisées au titre du dernier exercice clos, devraient être versés à France compétences au plus tard le 30 avril 2020. Pour les CFA cessant leur activité, l'ensemble des fonds non utilisés seraient versés à l'instance quadripartite au plus tard le 29 février 2020. L'ensemble des fonds ainsi recueillis seraient ensuite répartis par France compétences pour financer l'alternance (*Projet de décret relatif aux modalités de report de taxe d'apprentissage et de CSA, soumis à la CNNCEFP*).

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

### ► Législation et réglementation

#### Élections professionnelles: une nouvelle recommandation de la Cnil sur le vote électronique.

Le 25 avril 2019, la Cnil a adopté une nouvelle recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment *via* Internet, qui devra être prise en compte dès le 21 juin 2020. Destinée à revoir le dispositif existant à l'aune du nouveau cadre juridique de protection des données, cette délibération publiée au *Journal officiel* du 21 juin 2019 abroge celle du 21 octobre 2010 (n° 2010-371). Si les entreprises optent pour le scrutin électronique dans le cadre des élections professionnelles, elles devront ainsi identifier le niveau de risque (1 à 3) en pouvant se référer à la grille d'analyse de la Commission. Elles pourront également être tenues d'effectuer une analyse d'impact si elles remplissent deux des neuf critères listés par la Commission parmi lesquels figurent la collecte de données sensibles (telle que l'appartenance syndicale), le croisement de données, ou encore l'utilisation d'une technologie nouvelle. Les objectifs de sécurité à atteindre seront fixés en fonction du niveau de risque. Mais quel que soit ce niveau, une note explicative « détaillant clairement les opérations de vote ainsi que le fonctionnement général du système de vote » et qui s'ajoutera à l'obligation d'information relative au traitement devra être fourni aux électeurs. Le dispositif sera expertisé en amont et les données conservées en aval. Lorsqu'aucune action contentieuse n'aura été engagée à l'épuisement des délais de recours, les documents portant sur l'opération électorale devront ensuite être détruits (*Cnil, délib. n° 2019-053 du 25 avril 2019, JO du 21 juin*).

#### Des précisions en paie sur les modalités de mise en œuvre de l'exonération fiscale sur les heures supplémentaires et complémentaires.

La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a avancé l'entrée en vigueur de l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et a étendu l'exonération à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par an. Selon des informations du Groupement d'intérêt public – modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS) diffusées le 11 juin sur le site [dsn-info.fr](http://dsn-info.fr), ce plafond annuel s'apprécie au regard de la rémunération nette imposable afférente aux heures supplémentaires exonérées perçues par la personne au cours de l'année. Pour son application en paie, « la DGFIP a confirmé que le calcul s'opérerait en conséquence sur un plafond exprimé en brut de 5 358 € ». Par ailleurs, aucune proratisation en fonction de la durée d'activité n'est à réaliser (temps partiel notamment, ou contrats sur une période inférieure à l'année entière), ajoute le GIP-MDS. Des exemples pratiques de modalités de mise en œuvre de l'exonération sont également fournis, notamment en fonction du dépassement ou non du plafond brut d'exonération sur le mois (*dsn-info.fr*).

## Emploi et chômage

### ■ Rassemblement syndical à Paris contre la réforme de l'assurance chômage

Près de 300 militants se sont rassemblés le 25 juin devant le ministère du Travail pour critiquer la réforme de l'assurance chômage. « Derrière cette réforme, il y a deux sous-jacents », a déclaré Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT. « Le premier, qui n'est pas avoué, c'est une logique budgétaire de la part du gouvernement sur le dos des chômeurs. Le deuxième, c'est qu'il faut remettre les chômeurs au travail, et s'ils ne le font pas, c'est que sans doute, le régime serait trop généreux, ce qui est archi-faux », a-t-il expliqué. Pour Philippe Louis, leader syndical de la CFTC, cette réforme est « profondément injuste » puisqu'elle vise à faire payer le « déficit structurel de la crise de 2008 aux chômeurs d'aujourd'hui et de demain ». « Ce sont les plus précaires et éloignés de l'emploi qui vont être les premiers touchés », a-t-il insisté. « Les jeunes vont être très touchés par cette réforme », a regretté de son côté Orlane François, présidente de la Fage (étudiants), soulignant que parmi les 18 à 25 ans, 20 % étaient au chômage et ne touchaient pas les minima sociaux. *Source AFP*

## Retraite

### ■ Retraites : une députée propose un bonus-malus pour encourager l'embauche des seniors

Dans un rapport rendu public le 26 juin, la députée (LREM) Corinne Vignon propose, dans le cadre de la future réforme de retraite, d'instaurer un bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage des entreprises pour favoriser l'emploi des seniors. Concrètement, ces cotisations « seraient allégées » pour les entreprises « embauchant un salarié de plus de 55 ans », et, à l'inverse, « le coût de la mise hors emploi d'un salarié de plus de 55 ans serait alourdi par une contribution supplémentaire ». Ce bonus-malus serait en outre « modulé » selon la taille de l'entreprise afin d'enrayer « la persistance d'un emploi des seniors plus faible en France que chez nos voisins ». La députée recommande également de maintenir la possibilité d'une retraite avant 62 ans pour les « métiers à risques tels que gendarme, policier, sapeur-pompier, militaire ou surveillant pénitentiaire ». Concernant les droits familiaux, elle plaide pour une extension de la pension de réversion aux

conjointes pacsés et la suppression de la « condition d'âge » pour en bénéficier. *Source AFP*

## Formation

### ■ CFA du bâtiment : la Capeb adresse une proposition aux partenaires sociaux...

Le 21 juin, la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) a annoncé avoir proposé la veille un projet alternatif à celui de la FFB pour la négociation en cours sur l'apprentissage. Selon elle, « ce projet place l'entreprise, l'apprenti et le CFA au cœur de la réforme et repose sur quatre axes : maintenir la contribution légale "CCCA-BTP" mentionnée à l'article L. 6331-38 du Code du travail, mais fixée à 0,15 % de la masse salariale brute pour les entreprises de plus et moins de 11 salariés (au lieu de 0,3 % actuellement) ; transformer le CCCA-BTP en Bâtiment avenir Apprentissage (B2A), une agence qui appuierait tous les CFA et leurs organismes gestionnaires qui participent à la formation professionnelle des jeunes aux métiers du bâtiment ; renforcer l'organisation en réseau des BTP CFA pour qu'ils adaptent leur offre de services auprès des entreprises du bâtiment au nouvel environnement défini par la loi ; créer Bâtiment CFA France, une association paritaire nationale tête de réseau des associations régionales paritaires au sein desquelles sont rassemblés les CFA BTP et les CFA du bâtiment ». Pour la Capeb, cette « démarche [...] vise à démontrer aux partenaires sociaux qu'il est possible de transformer notre politique d'apprentissage sans détruire tout ce que les partenaires sociaux ont su construire et qui marche, en plus ! En faisant cela, nous espérons une reprise rapide du dialogue social nourri par de réels échanges sur les enjeux stratégiques pour l'avenir de nos métiers. », a indiqué Jean-Christophe Repon, premier vice-président de l'organisation.

### ■ ... l'Urfc CGT dit « Non au holp-up du Medef ! »

Il semble que le patronat soit « résolu » à accentuer « la logique commerciale de mise en concurrence des organismes de formation » portée par « la réforme Pénicaud votée en 2018 », s'inquiète l'Urfc CGT dans un communiqué du 21 juin. « Les patrons du BTP (FFB et FNTP, toutes deux membres du Medef) ont décidé d'imposer aux partenaires sociaux la disparition du CCCA-BTP qui

est l'organisme paritaire national », qui « coordonne l'action d'un réseau de 80 CFA, dont sept en Île-de-France ». Pour le syndicat, « Le projet vise à récupérer les fonds ainsi libérés au profit d'autres organismes de formation (consulaires ou patronaux, intervenant dans le champ de la formation initiale, mais surtout continue) et à isoler les CFA paritaires qui pourront difficilement faire face à la concurrence débridée qui s'annonce dans les régions ». « Deux CFA-BTP d'Île-de-France sont particulièrement menacés : à Saint-Denis et à Noisy-le-Grand ». L'Urfc condamne « cette tentative de sabotage des CFA et de démolition du paritarisme » et exprime sa « vive inquiétude pour les CFA franciliens et demande au Conseil régional d'Île-de-France d'assumer ses responsabilités en utilisant au mieux et dans l'intérêt des jeunes de tous les quartiers les moyens que la loi continue à lui confier pour répondre aux enjeux d'aménagement du territoire ».

## Sécurité sociale

### ■ Brexit : le Cleiss fait le point sur la séparation avec l'Union européenne le 31 octobre prochain

Le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss) a rappelé lors d'un point presse le 25 juin, qu'en l'absence d'accord, le Royaume-Uni quitterait l'Union européenne au 31 octobre 2019. Sur le plan de la protection sociale des ressortissants britanniques en France ou des Français au Royaume-Uni, deux scénarios demeurent. Soit un accord de retrait est signé permettant une période transitoire courant au moins jusqu'au 31 décembre 2020, qui permettra d'adapter la réglementation au retrait du Royaume-Uni, soit aucun accord n'est signé et les règlements de coordination cessent de s'appliquer au 1<sup>er</sup> novembre 2019. Des mesures d'urgence ont été adoptées par l'Union, et la France, qui offrent toutefois des garanties moindres qu'en cas d'accord de retrait.

## Minima sociaux

### ■ Les dépenses sociales des départements sont mieux maîtrisées, au détriment de la prévention

Avec seulement 1,3 % d'augmentation, les dépenses sociales des départements ont connu en 2018 leur plus faible progression depuis plusieurs années, au détriment de la prévention, selon le rapport annuel de l'Observatoire national de l'action sociale (ODAS) diffusé

le 20 juin. Les allocations sociales à la personne (RSA, allocation autonomie, compensation handicap, etc.) ont progressé de 2 % en 2018, alors que les autres dépenses augmentaient de moins de 0,7 %. Le poids des dépenses obligatoires (les allocations) s'est donc à nouveau accentué, par rapport aux autres dépenses sociales, souligne l'ODAS. « Or ces dernières sont intrinsèquement liées à la principale mission sociale des départements : agir en matière de prévention, d'insertion et d'accompagnement social », souligne l'observatoire. Le rapport observe également que la tendance à la baisse enregistrée en 2017 du nombre de bénéficiaires du RSA (le revenu de solidarité active) s'est inversée, avec + 0,7 % de bénéficiaires en 2018. Les dépenses d'insertion ont, elles, augmenté de 1 % à 10,4 milliards d'euros. Les dépenses en faveur des personnes en situation de handicap sont quant à elles passées de 7,5 milliards d'euros en 2017 à 7,6 milliards en 2018 (+1,1 %). *Source AFP*

## Sécurité sociale

### ► Prestations sociales : près de 728 milliards d'euros en 2017, en hausse de 1,8 %

Le montant total des prestations de protection sociale a augmenté de 1,8 % en 2017, à 727,9 milliards d'euros, selon une étude publiée le 20 juin par la Drees. Cette somme représente 31,7 % du PIB, une proportion parmi les plus élevées du monde quoiqu'en léger recul par rapport à 2016, car la croissance économique a été plus rapide (2,3 %) que celle des prestations sociales. La hausse des dépenses de santé a été supérieure à la moyenne (+ 2,1 % à 255,8 milliards), les prestations de « vieillesse-survie » sont restées le principal poste de dépenses (+ 1,7 % à 331,1 milliards), avec une augmentation « modérée » du fait du « relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite » et d'une « revalorisation des pensions de faible ampleur ». Par ailleurs, les prestations familiales ont « renou(é) avec la croissance » (+ 1,1 % à 55,2 milliards) et les dépenses liées à l'emploi (+ 0,1 % à 44,3 milliards) ont « nettement » ralenti « dans un contexte de baisse du taux de chômage ». Une conjoncture favorable qui n'a pas empêché le poste « pauvreté-exclusion sociale » d'afficher à nouveau la plus forte progression (+ 5,9 % à 23,1 milliards), entraînée par la « montée en charge » de la prime d'activité.

Au total, en ajoutant les frais de gestion et les frais financiers, les dépenses de protection sociale ont atteint 774,5 milliards d'euros. Les ressources ont cependant bondi de 2,8 % à 779,7 milliards, aboutissant à un solde « positif pour la première fois depuis 2008 », avec un excédent de 5,2 milliards d'euros. *Source AFP*

## Handicap

### ► Création du label Cap'Handéo, « Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants »

Klesia (protection sociale) et Handéo ont mutualisé, depuis un an, leurs compétences afin de créer un label Cap'Handéo « Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants », qui sera officiellement attribué à l'automne prochain. Il s'appuie sur un référentiel listant les caractéristiques qualité que l'entreprise doit mettre en œuvre pour obtenir le label (après audit sur site) ainsi que sur des outils techniques qu'elle doit déployer (auto-diagnostic, guide, trame de questionnaire aux salariés, etc.). Parmi les critères majeurs qui structurent le référentiel : la réalisation d'un diagnostic et la construction d'un programme d'action sur le sujet, l'information des salariés, la sensibilisation et la formation des managers, l'implication des parties prenantes, l'adaptation des dispositifs proposés. L'objectif est de permettre à toutes les entreprises de bénéficier d'un appui pour définir et mettre en œuvre des actions et une politique concrète, contribuant à la reconnaissance et à l'aide aux salariés aidants. *Source AFP-Liaisons sociales*

## Dépendance

### ► Les seniors comptent sur l'État pour améliorer la prise en charge de la perte d'autonomie, selon une étude

Parmi les craintes liées au vieillissement, la dépendance est redoutée par 85 % des interrogés, contre seulement 57 % en ce qui concerne l'isolement social, selon les résultats d'une étude Ipsos réalisée auprès de 1 000 personnes âgées de 55 à 75 ans pour la Mutuelle Intégrance et révélés le 25 juin. Il ressort de cette étude que 91 % des sondés estiment que les seniors ne sont pas valorisés, et 89 % que l'organisation de la société n'est pas adaptée. Une meilleure prise en charge et anticipation de la dépendance devraient provenir de l'État pour 55 % des interrogés, et 56 % estiment que le financement devrait éma-

ner de l'État. Pour anticiper la perte d'autonomie, 51 % des sondés épargnent et seulement 17 % adaptent leur logement. Ils expriment un besoin d'information en priorité sur les aides à la personne (47 %) et les possibilités d'aménagements du domicile (42 %).

## Entreprises

### ► New Look : la liquidation demandée au tribunal de commerce

Les administrateurs chargés de la société de vêtements New Look France, en redressement judiciaire depuis fin mars, ont demandé, le 24 juin lors d'une audience au Tribunal de commerce de Paris, la liquidation rapide, faute de repreneur crédible, a indiqué l'avocate des salariés. « La liquidation devait être prononcée le 26 juin lors du délibéré », a-t-elle ajouté. Selon elle, « il n'est pas acceptable que ce soit au final l'État et les salariés français qui soient les dindons de la farce des choix stratégiques faits par un groupe anglais », qui a « un fonds d'investissement sud-africain derrière lui » et qui a touché « plus d'un million d'euros de CICE » (crédit d'impôt compétitivité emploi). *Source AFP*

### ► Sonia Rykiel : le personnel inquiet pour son avenir

Les candidats à la reprise de la maison de prêt-à-porter Sonia Rykiel ont jusqu'au 26 juin pour déposer leurs dossiers devant le Tribunal de commerce de Paris dont l'audience se tiendra le 1<sup>er</sup> juillet. À l'occasion d'un point presse organisé le 24 juin, le personnel a exprimé son inquiétude. « Les salariés tiennent à cette maison » ont affirmé leurs représentants. « Ils défendent aussi bien les emplois que la marque, tant leur attachement à celle-ci est fort » ont-ils insisté. Rappelons qu'en 2012, la maison de prêt-à-porter avait cédé 80 % de son capital au fonds d'investissement chinois Fung Brands. En 2016, ce fonds était monté à 100 % du capital, et, la même année, suite au décès de sa créatrice, la société avait annoncé la suppression d'un quart de ses effectifs. Elle s'était finalement relancée, avant d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi en 2017 après une chute drastique du chiffre d'affaires. Prochaine étape : la reprise de l'entreprise programmée pour juillet. Actuellement, une dizaine de propositions a été déposée, parmi lesquelles figurerait notamment celle d'Emmanuel Diemoz, ancien dirigeant de Balmain. *Source AFP*

