

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# Pas de caducité de l'accord créant une prime suite à l'abrogation du texte l'ayant imposée

**La caducité d'un accord fixant les modalités d'attribution d'une prime conventionnelle peut-elle être invoquée du seul fait de l'abrogation du dispositif légal ayant rendu cette prime obligatoire? Statuant à propos de l'ancienne prime de partage des profits, supprimée en 2015, la Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 26 juin 2019. Certes, un accord peut devenir caduc, mais encore faut-il pour cela que son exécution soit devenue impossible, explique l'arrêt.**

Les situations de caducité d'un accord collectif sont rarement soumises à la Cour de cassation. Si des jalons ont pu être posés à l'occasion de quelques pourvois, des interrogations demeurent. En 2003, la chambre sociale a en effet admis que la perte de son objet rendait l'accord caduc (*Cass. soc.*, 17 juin 2003, n° 01-15.710 *PBRI*). Cette caducité entraîne l'extinction automatique et immédiate de l'accord, sans avoir à passer par la case « dénonciation ». Mais dans quels cas peut-on considérer que l'accord n'a plus d'objet? L'affaire jugée le 26 juin dernier posait ainsi la question de savoir si l'**abrogation** du **texte légal ayant imposé** le versement d'une **prime conventionnelle assortie** d'une **exonération** de charges **rendait l'accord instaurant cette prime dans l'entreprise caduc** de plein droit. Pas pour la Cour de cassation qui explique que

l'accord ne perd pas son objet dans la mesure où la prime peut continuer à être versée sur ce fondement malgré la suppression du bénéfice de l'exonération de charges. **Seule disparaît** en réalité la **raison pour laquelle l'employeur avait conclu l'accord**, ce qui est insuffisant pour mettre fin à ce dernier. Gare à ne pas confondre.

## **Suppression du dispositif légal de la prime de partage des profits**

Dans cette affaire, il était plus spécifiquement question de la **prime de partage des profits**, instituée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011. Son versement était rendu obligatoire pour toutes les sociétés commerciales, employant habituellement 50 salariés et plus, ayant versé des dividendes en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents. **Assortie** d'une **exonération** de cotisations sociales plafonnée à 1 200 € par an et par salarié, la prime devait être mise en place par un accord qui pouvait être conclu selon diverses modalités, notamment par accord collectif de travail à durée déterminée ou indéterminée (*L. n° 2011-894, 28 juillet 2011, art. 1<sup>er</sup>, JO 29 juillet*; *v. le dossier pratique -Rému.- n° 115/2014 du 25 juin 2014*). Le dispositif n'ayant pas produit les résultats escomptés, il a toutefois été **abrogé** par la **loi** de financement de la sécurité sociale pour 2015, **sans** que le **sort des accords déjà conclus** n'ait été **envisagé** par la loi (*L. n° 2014-1554, 22 décembre 2014, art. 19, JO 24 décembre*).

En l'espèce, un **employeur** ayant **signé**, le 29 septembre 2011, un **accord collectif** à durée **indéterminée** fixant les condi-

tions de mise en place de la prime, avait **considéré** que cet **accord** était *de facto* devenu **caduc**. Il avait donc **cessé** de **verser l'avantage** aux salariés concernés dès 2015. Sept d'entre eux l'ont alors assigné aux prud'hommes pour continuer à bénéficier du paiement de la prime. Les juges du fond ont fait droit à leur demande, considérant que l'accord collectif demeurerait applicable, à l'exclusion de ses clauses relatives aux allègements de charges. La Cour de cassation a approuvé le verdict.

## **Maintien des effets des accords collectifs d'application**

Le principe, inédit, posé par la chambre sociale est des plus clairs : « l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise ». En conséquence, l'**accord** à durée indéterminée qui spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage des profits « demeurerait **applicable** », **tant** qu'il n'avait **pas été dénoncé**. Il n'aurait pu en aller **autrement**, ainsi que le sous-entend l'arrêt, que **si l'accord** avait **expressément conditionné la prime** « au maintien de la **législation en vigueur** ou à l'octroi d'exonérations particulières ». Ce qui n'était pas le cas en l'occurrence. Concrètement, les **employeurs** qui n'ont **pas veillé à dénoncer** de tels accords conclus à durée indéterminée restent



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

redevables du versement de la **prime**, dans les conditions définies par cet accord, **sans** toutefois pouvoir **bénéficier** du régime social d'**exonération** de charges.

### **Exécution de l'accord plus onéreuse, mais pas impossible**

Pour justifier cette solution, la note explicative jointe à l'arrêt se réfère expressément à l'article 1186 du **Code civil**, qui n'envisage la situation de **caducité** d'un contrat **que** « **lorsque** son **exécution** est devenue **impossible** du fait de la disparition d'un de ses éléments essentiels ». Or, précise la note, « l'exécution de l'accord collectif n'avait rien d'impossible » puisque « la prime de partage des profits pouvait continuer

à exister et à être versée, peu important l'absence de dispositions législatives impératives en ce sens, et même si les conditions de versement étaient rendues plus onéreuses du fait de la disparition des allègements sociaux et fiscaux ». L'**accord** n'avait donc **pas perdu** son **objet**, contrairement à ce qui avait été jugé dans les circonstances de l'arrêt précité de 2003 (à propos d'un accord de Robien conclu pour favoriser la création d'emplois en contrepartie d'une réduction de la durée du travail, ayant perdu son objet du fait de l'adoption d'un plan de cession de l'entreprise prévoyant des licenciements).

**Pour qu'un accord devienne caduc, « il ne suffit pas que son exécution soit devenue plus onéreuse notamment**

**en raison de l'abrogation d'un texte légal** qui avait imposé une prime et un système d'exonération de charges », insiste la Cour de cassation dans sa note explicative.

Si l'employeur n'y trouve plus son compte, il ne lui reste donc plus, si ce n'est pas déjà fait, qu'à dénoncer l'accord. Une solution certes plus compliquée que le seul constat de la caducité, mais qui s'impose dans cette situation. Faute de disparition programmée de l'accord, aux parties de reprendre l'initiative. ■

Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.287 FS-PBRI

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

## SÉCURITÉ SOCIALE

# DSN et titres simplifiés : un décret aménage les règles applicables

**Un décret en date du 19 juin aménage certaines règles relatives à la déclaration sociale simplifiée (DSN), ainsi que différentes dispositions réglementaires applicables aux titres simplifiés de déclaration sociale et de paiement (Tese, CEA).**

Report de la substitution de la DSN à l'attestation Pôle emploi pour certains contrats, adaptation des titres simplifiés au prélèvement à la source, remplacement des titres de travail simplifiés (TTS) utilisés en Outre-mer, par les titres emploi service entreprise (Tese), ou encore nouvelles sanctions pour les employeurs utilisant les titres simplifiés en cas de déclaration tardive ou erronée : telles sont les principales dispositions du décret du 19 juin 2019 qui vise notamment à mettre en œuvre plusieurs mesures de la LFSS pour 2019 (*v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 39/2019 du 27 février 2019*).

### **Maintien de l'obligation d'envoi de l'attestation Pôle emploi**

La généralisation de la DSN en 2016 devait entraîner la suppression de toute une série de déclarations. L'**attestation d'assurance chômage** permettant aux salariés de demander leurs droits auprès de **Pôle emploi** était concernée, mais son **envoi** avait été **maintenu** pour certains contrats de travail jusqu'au 31 décembre 2018. Le décret du 19 juin

2019 prolonge cette période jusqu'à une date qui sera fixée ultérieurement par arrêté, et au plus tard jusqu'au :

– **1<sup>er</sup> janvier 2020** : pour les **contrats de travail d'une durée inférieure à un mois**, excepté pour les fins de contrat de mission des salariés des entreprises de travail temporaire, les CDD saisonniers, les CDD d'usage ainsi que les CDD des salariés d'associations d'intermédiaires ;

– **1<sup>er</sup> janvier 2021** : pour les **fins de contrat de travail du personnel naviguant de la marine marchande**, des marins pêcheurs, des **ouvriers dockers** ainsi que des **artistes du spectacle**, des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion du spectacle et de la prestation technique au service de la création et de l'événement.

Les employeurs placés dans les situations précitées resteront donc tenus d'adresser l'attestation Pôle emploi aux salariés en fin de contrat.

### **Adaptation des dispositions réglementaires sur les titres simplifiés**

Un décret du 15 mars 2019 a procédé à un important remaniement des dispositions applicables aux titres simplifiés et entamé en particulier leur adaptation au prélèvement à la source (*v. l'actualité n° 17783 du 26 mars 2019*). Le décret du 19 juin poursuit ce processus. Il inclut au sein des dispositions

relatives au versement des cotisations, la mise en place du **prélèvement à la source de l'impôt** sur le revenu et son recouvrement pour les Tese, les titres emploi service agricole (Tesa), les chèques emploi associatif (CEA) et le guichet unique du spectacle occasionnel (Guso). Le décret supprime par ailleurs les titres de travail simplifié qui existait en Outre-mer pour y substituer les Tese et les CEA.

### **Sanction en cas d'inexactitude ou de défaut de déclarations ou de paiement**

Les sanctions applicables aux **employeurs** en cas d'omission ou d'inexactitude dans la transmission des déclarations de rémunération, ou de modification de la déclaration le mois suivant, prévues dans le cadre de la DSN, sont rendues applicables à ceux **utilisant le Tese ou le CEA**. Ces derniers pourront ainsi se voir appliquer une **pénalité de 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale**, par salarié concerné.

Les **particuliers employeurs** utilisant les titres simplifiés sont également susceptibles d'une nouvelle sanction. En cas de **défaillance de production** de la déclaration de rémunération concernant la personne employée dans le délai imparti, une pénalité de **0,5 % du plafond mensuel** est prévue. En cas d'**inexactitude** des rémunérations déclarées entraînant une minoration du montant des cotisations, la pénalité sera de **0,25 % du plafond mensuel**.

## Fin de la déclaration nominative pour les particuliers employeurs

Le décret abroge la disposition relative à la **déclaration nominative simplifiée**, un document écrit que les **particuliers employeurs** devaient transmettre aux organismes de recouvrement, rendant compte du nombre d'heures d'activité de chaque salarié à leurs services, par trimestre, ainsi que le montant forfaitaire des cotisations, ou le cas échéant de l'assiette et du montant des cotisations (CSS, art. R. 243-17). Est également abrogée la disposition spécifique relative au versement des cotisations dues au titre des employés de maison (CSS, art. R. 243-9).

Ces mesures n'entreront en vigueur que postérieurement au **31 décembre 2019** pour les particuliers employant un **jeune au pair** ou un salarié au pair, au **31 décembre 2020** en cas de recours à une personne morale ou une **entreprise** ayant une activité de **garde d'enfant** (à certaines conditions) et d'**aide à domicile** et **31 décembre 2021** pour les particuliers employeurs de Mayotte.

## Taux de cotisations et plafonds

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à **titre dérogatoire** par rapport au droit commun, les taux et plafonds de cotisations et contributions de sécurité sociale, appliquées

aux particuliers employeurs et aux employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, ayant recours à des titres simplifiés, seront ceux **en vigueur** à la **date** prévue pour la **déclaration** des rémunérations. ■

D. n° 2019-613 du 19 juin 2019, JO 21 juin



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



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

## TEMPS DE TRAVAIL

# L'industrie de la viande met en place son compte épargne-temps

**Un avis relatif à l'extension d'un accord du 7 février 2019 portant sur le compte épargne-temps dans les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes a été publié au Journal officiel du 14 juin 2019. Selon l'accord, le nombre de jours de congés qu'un salarié peut affecter au CET est plafonné à dix jours par an. Cette limite est portée à 15 jours pour les seniors. Le texte prévoit également la possibilité d'utiliser le CET à l'initiative de l'employeur pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité des entreprises.**

Conclues par la délégation patronale (Fedev et Culture Viande) et par les fédérations syndicales de salariés CGT-FO et la CFE-CGC, les dispositions de l'avenant du 7 février 2019 relatif au compte épargne-temps (CET) ont pour finalité, précisent ses signataires, de « mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle » et de « faire face aux aléas de la vie ». Le texte définit ainsi les règles d'alimentation et d'utilisation des droits épargnés ainsi que les modalités de gestion et de liquidation du dispositif. L'accord, précise le préambule, « constitue une base de négociation qui pourra être adaptée et améliorée en entreprise ».

## Bénéficiaires et alimentation du CET

Sur la base du volontariat, le dispositif s'adresse à « tous types » de **salariés** disposant d'une **ancienneté minimale d'un an**. Ces derniers sont libres de décider

des éléments qu'ils souhaitent affecter au CET. À ce titre, l'accord distingue plusieurs sources d'alimentation.

- Des **alimentations en repos** comprenant :

- la **cinquième semaine** de congés payés ;
- les **congés pour fractionnement** ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateurs de remplacement et contrepartie obligatoire en repos) ;
- les **JRTT** (jours de réduction du temps de travail) ou les jours de repos liés au forfait en jours.

- Des **alimentations** en éléments **financiers**, à savoir :

- la **conversion** partielle ou totale des **primes** conventionnelles, des primes versées dans les entreprises quelles que soient leur nature et leur périodicité, des primes d'intéressement ;
  - les **heures supplémentaires** et les majorations afférentes ;
  - les **majorations salariales** pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
  - un abondement de l'employeur.
- Les droits affectés au CET sont plafonnés à dix jours par an pour les salariés et à 15 jours à partir de 55 ans.

## Modalités d'utilisation du compte

Le salarié recevra une fois par an un état récapitulatif du nombre de jours et d'heures épargnés au CET qu'il pourra utiliser selon plusieurs options.

- **Financement** d'un **congé** sans solde, d'un congé parental d'éducation, d'un congé du proche aidant, d'un congé de présence parentale, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sab-

batique, d'un congé de solidarité familiale. En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de dix jours consécutifs ou non.

- **Financement** d'une **période** de **formation** hors temps de travail.

- **Financement** d'une **cessation** progressive ou totale d'**activité**.

- **Monétarisation**. L'accord prévoit la possibilité de demander le versement d'une rémunération immédiate, « dans la moyenne annuelle des droits du CET sur les cinq dernières années ». L'employeur peut refuser la demande une fois. Le salarié ne pourra alors la renouveler qu'après trois mois.

- **Placement des congés sur un plan** d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou sur un plan épargne pour la retraite collectif (Perco).

- **Rachat** de **cotisations d'assurance** **vieillesse**.

- **Don** de **jours** à un salarié parent d'un enfant gravement malade.

Par ailleurs, le **CET** peut être **utilisé**, de manière collective, à l'**initiative** de l'**employeur**, en vue de permettre à l'entreprise de « mieux faire face aux périodes de forte et basse d'activité » et éviter de recourir « éventuellement » au chômage partiel. Cette possibilité est **exclue** en cas de **modulation** du temps de travail. Par ailleurs, seules les heures affectées collectivement sur le CET peuvent être utilisées collectivement **dans** la **limite** de **20 heures**.



Suivez en temps réel  
les grandes réformes sur  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

Enfin, le **salarié** peut débloquer de manière anticipée son CET en cas de circonstances exceptionnelles: mariage, divorce, arrivée d'un enfant, décès, décès d'un enfant; invalidité, incapacité, inaptitude; surendettement, chômage du conjoint ou lié par un Pacs, catastrophe naturelle.

Enfin, l'accord détermine également les conditions de transfert des droits auprès d'un autre employeur en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.). Dans l'hypothèse de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert

des droits des salariés sont définies par accord entre les parties. ■

Accord du 7 février 2019 relatif à la mise en place du CET dans l'industrie de la viande

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

## // à retenir aussi

### ► Conventions et accords

**Accès à la formation des salariés du particulier employeur.** Un arrêté d'extension rend opposable à tous les employeurs l'accord interbranches du 19 décembre 2018 (*v. l'actualité n° 17761 du 22 février 2019*), signé par les deux branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, qui crée un organisme spécifique au sein de l'Opco (opérateur de compétences). Rappelons que les deux branches utilisent une possibilité, ouverte par le Code du travail, selon laquelle la part de contribution au financement de la formation versée à un Opco peut faire l'objet d'une gestion particulière et d'un suivi comptable distinct. Cet organisme propose au conseil d'administration de l'Opco les actions et services à mettre en œuvre et les modalités de leur financement. L'arrêté d'extension concerne également l'accord du 5 mars 2019 (*v. l'actualité n° 17761 du 22 février 2019*) désignant l'Opco des entreprises de proximité (*JO du 28-6-2019, BO-CC n°s 2019-4 et 2019-28*).

### ► Législation et réglementation

**Le Haut Conseil à l'égalité est renouvelé.** Par arrêté du 24 juin 2019, le Premier ministre a nommé les nouveaux membres du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), instance qui a pour mission de contribuer à l'évaluation des politiques publiques conduites en la matière et d'assurer, après adoption des textes, l'évaluation de leurs études d'impact en ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes. Le HCE est ainsi renouvelé pour un mandat de deux ans (2019-2021), contre trois auparavant, conformément au décret du 26 février dernier (*v. l'actualité n° 17768 du 5 mars 2019*). Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) en est nommée présidente. «Ce renouvellement sera l'occasion pour Marlène Schiappa de confier au HCE et à sa présidente leur première mission : étudier la possibilité de rehausser les quotas à 50 %, dans tous les domaines où des quotas existent», a indiqué le Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes le 25 juin (*Arr. du 24 juin 2019, JO 25 juin, NOR: PRMS1917178A*).

**Deux décrets d'application de la réforme de la Caisse des Français à l'étranger (CFE) sont parus.** La loi n° 2018-1214 du 24 décembre 2018 portant réforme de la CFE a révisé le régime d'assurance volontaires des expatriés, en modifiant notamment le mode de calcul de cotisations dues au titre des risques maladie, maternité, invalidité et accidents du travail (*v. l'actualité n° 17726 du 4 janvier 2019*). Deux décrets du 18 juin 2019 fixent le détail des modalités de mise en œuvre de la réforme. Ils prévoient notamment les modalités de la demande d'affiliation ou encore les conditions de versement des prestations selon la situation de l'assuré. Les décrets précisent, selon les risques, les règles de prise en charge des assurés volontaires à la CFE. Ces textes rentreront en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit leur publication au *Journal officiel*, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2019 (*D. n° 2019-603 du 18 juin 2019, JO 19 juin, D. n° 2019-604 du 18 juin 2019, JO 19 juin*).

## // acteurs, débats, événements

### Emploi et chômage

#### ► Le chômage est quasi stable en mai 2019

En mai, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A (sans emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) a augmenté de 3 600 personnes en France métropolitaine à 3,376 millions, d'après les statistiques mensuelles de la Dares et de Pôle

emploi, publiées le 26 juin. Sur un an, le chômage baisse de 68 700 personnes. Toutes catégories confondues (A, B, C, D, E), 6 537 500 personnes sont inscrites à Pôle emploi en métropole en mai (-2 500 par rapport au mois d'avril). Le chômage des jeunes en catégorie A augmente de 400 personnes, celui des 25-49 ans de 2 500 et celui de seniors de 700.

#### ► Partenariat entre les missions locales et les chambres des métiers

L'Union nationale des missions locales (UNML) et CMA France, qui fédère le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, ont signé, le 26 juin, une convention nationale de partenariat dans le but de «permettre à des jeunes de réaliser leur projet tout en répondant aux besoins de recrutement des entre-



prises». Ce partenariat, qui intervient dans un contexte où la loi avenir professionnel a «ouvert de nouvelles possibilités pour développer l'apprentissage», prévoit notamment que les deux signataires «mettent en œuvre les moyens nécessaires à la bonne exécution de la prépa-apprentissage [...] et de CAP Artisanat».

## Retraite

### ■ Avant la réforme, l'Ugict CGT lance son «calculateur»

En prévision de la réforme des retraites, l'union des cadres CGT a lancé, le 1<sup>er</sup> juillet 2019, un site internet (*reformetretraite.info*) doté d'un calculateur pour «ouvrir le débat» et «faire la transparence» sur un projet qui menace, selon elle, le niveau des pensions. Ce simulateur, construit à partir des chiffres du Conseil d'orientation des retraites (COR) «permet à chacun de comparer, pour sa génération, le montant moyen des retraites par rapport à celui des salaires avec celui d'aujourd'hui», explique le syndicat. *Source AFP*

## Politique sociale

### ■ Lancement du club «Les entreprises s'engagent» à Paris

Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Jean-Marie Marx, Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, ont participé, le 26 juin, au lancement du club d'entreprises «Paris, une chance, les entreprises s'engagent», réunissant des entreprises parisiennes inclusives (handicap, illettrisme, publics non qualifiés, réfugiés, issus de quartiers prioritaires). «À la fin du mois de juillet, 70 clubs territoriaux auront été créés en France métropolitaine et dans les Outre-mer», a annoncé le ministère du Travail.

## Justice

### ■ Open data: les avocats demandent le même traitement de leurs données d'identité que les magistrats

Le 15 juin, le Conseil national de l'ordre des barreaux (CNB) a adopté une résolution portant sur l'open data des décisions de justice. Il souhaite que les avocats reçoivent un traitement identique à celui des magistrats dans le cadre de cette diffusion. Si l'identité des magistrats et membres de greffe peut être occultée en cas de risque d'atteinte à leur sécurité et au respect de leur vie privée, il doit en être de même pour les avocats, explique-t-il. Le CNB rappelle

en effet qu'en dehors de l'open data, reste «la nécessité d'octroyer aux avocats l'accès au flux intègre des décisions de justice, de manière à leur garantir un égal accès aux décisions de justice avec les magistrats, tant en ce qui concerne le niveau d'anonymisation des décisions que le contenu de la base de données, qui doit être complète et intègre, seuls moyens de garantir l'égalité des armes».

### ■ La Cour de cassation diffuse un guide sur la nouvelle rédaction de ses décisions

Le 27 juin 2019, la Cour de cassation a mis en ligne, sur son site internet, un guide exposant les nouvelles normes de rédaction qui devraient être généralisées à l'ensemble des arrêts rendus par ses différentes chambres d'ici à la fin de l'année 2019: suppression de la formule «attendu que», style direct, numérotation des paragraphes, structuration en trois parties (faits et procédure, examen du ou des moyens, dispositif). La motivation enrichie (ou développée), consistant à éclairer la solution retenue par la mention, notamment, des précédents jurisprudentiels ou des solutions alternatives écartées, sera en revanche réservée aux arrêts les plus importants (revirement, solutions nouvelles, unification de jurisprudence, mise en cause de droits fondamentaux, etc.). Ce guide s'accompagne d'un «mémento», à destination des magistrats et avocats, explicitant la méthodologie du contrôle de conventionnalité à opérer lorsque les parties à un litige se prévalent d'une violation des droits issus de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

## Rémunération

### ■ L'actionnariat salarié se développe

Selon la 10<sup>e</sup> édition du Benchmark annuel de l'actionnariat salarié, réalisé par la Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS) en partenariat avec LHH Altedia, la part d'actionnaires salariés est en «nette augmentation». À partir des réponses fournies par 59 entreprises aux mois d'avril et juin, il ressort que 73 % d'entre elles enregistrent plus de 50 % d'actionnaires salariés (+ 12 % en un an). En outre, le seuil des 3 % du capital détenu par les salariés, obligeant la désignation d'un représentant au conseil d'administration, concerne désormais 48 % des entreprises du panel contre 35 % en 2018. Une fiscalité favo-

nable, une communication régulière sur les offres, ainsi que des offres avantageuses sont les principales raisons citées pour expliquer ce développement.

## Maladie

### ■ Critiques des médecins libéraux sur le plan d'économies de la Cnam

«La CSMF s'oppose aux révisions à la baisse des nomenclatures d'actes en médecine de ville, notamment en imagerie et biologie», déclare la Confédération des syndicats médicaux français, dans un communiqué daté du 28 juin. Dans son rapport annuel sur ses charges et produits (*v. l'actualité n° 17846 du 1<sup>er</sup> juillet 2019*), la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), «envisage 58 millions d'économies pour les actes d'imagerie alors que les radiologues se sont déjà engagés dans un plan de pertinence à diminuer les dépenses de ce secteur à hauteur de 167 millions d'euros en trois ans», écrit la CSMF. «Les médecins appliquent déjà des règles de bonnes pratiques et de maîtrise médicalisée, et cela ne doit jamais être au détriment de leurs patients sous prétexte d'un objectif chiffré», ajoute-elle.

## Entreprises

### ■ Les salariés de Ford Blanquefort suspendus à deux décisions judiciaires cette semaine

La CGT Ford Blanquefort attend cette semaine deux décisions dans des procédures distinctes, qui, espère le syndicat, empêcheront la fermeture de l'usine de Gironde. Le 2 juillet, le tribunal de grande instance (TGI) annoncera s'il considère ou non que la fermeture de Blanquefort a été décidée «sans motifs économiques», comme l'affirme la CGT. Le 4 juillet, c'est la Cour d'appel de Bordeaux qui donnera son avis sur une procédure concernant un «engagement» de Ford à maintenir 1 000 emplois pendant cinq ans. Début 2018, Ford avait fait connaître sa décision de fermer cette usine de boîtes de vitesse implantée près de Bordeaux depuis 1972 et employant 872 salariés. L'entreprise avait ensuite refusé une offre de reprise. Le PSE a été validé en mars par l'administration. *Source AFP*

### ■ Peines allégées pour neuf salariés de PSA Poissy, condamnés pour violences en réunion

Neuf salariés, dont huit délégués CGT, de l'usine PSA de Poissy (Yvelines) ont été condamnés à trois mois de prison avec sursis, le 28 juin, par la Cour d'appel



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. 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 (origine du papier: Suède; taux de fibres: 0 %; certification: PEFC; eutrophisation: 0,023 kg/tonne). Dépôt légal: à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 8 pages dont 0,5 page de publicité. Service clients: [contact@wkl.fr](mailto:contact@wkl.fr) - N° Cristal: 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs: 01 85 58 37 20 - e-mail: [redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr](mailto:redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr) - Rédaction: 01 85 58 30 00 (Fax: 01 85 58 39 70) Internet: <http://www.liaisons-sociales.fr>



de Versailles, pour violences en réunion envers un chef d'équipe, et à verser 8390 € au titre du préjudice matériel et moral. En première instance, en décembre 2017, les neuf hommes avaient été déclarés coupables de violences en réunion et de séquestration. Le 17 février 2017, ils s'étaient rendus dans le bureau d'un chef d'équipe pour protester contre le nouveau poste attribué à l'un d'entre eux, inadapté à ses restrictions médicales, selon eux. Le chef d'équipe s'était senti comme « emprisonné » durant ce huis clos et avait été arrêté pendant deux mois. Au moins six des personnes condamnées se sont pourvues en cassation, indique leur avocat. *Source AFP*

#### ■ Accord sur un PSE à l'usine Konecranes de Vernouillet

L'entreprise Konecranes (fabrication de palans et d'outils industriels de levage et de manutention) a signé, le 28 juin, avec ses organisations syndicales, un accord de plan de sauvegarde de l'emploi pour son usine de Vernouillet (Eure-et-Loir), indique la CFE-CGC dans un communiqué daté du même jour. 120 salariés sont concernés par le plan. Et, 16 vont continuer à travailler pour Konecranes, précise le communiqué. La fermeture de l'usine est prévue pour juin 2020. Les mesures contenues dans

l'accord portent principalement sur les mobilités internes et externes, l'accompagnement (déménagement, logement, recherche d'emploi du conjoint), la formation, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, le congé de reclassement et l'indemnité supra-légale.

#### ■ D'anciens livreurs de Take Eat Easy indemnisés

Quatre anciens coursiers de la plateforme de livraison de repas Take Eat Easy, qui avaient demandé la requalification de leur statut d'autoentrepreneur en salariat, se sont vus accorder, le 27 juin, en audience de départage au Conseil des prud'hommes de Paris, des indemnités allant de 16 000 à 60 500 €, selon leur avocat. Dans un arrêt du 28 novembre 2018, la Cour de cassation avait établi un lien de subordination entre Take Eat Easy et l'un de ses coursiers. Cette décision avait ouvert la porte du salariat à certains livreurs travaillant pour des plateformes numériques. *Source AFP*

#### ■ BASF va supprimer 6 000 emplois dans le monde

L'entreprise de chimie allemande BASF a annoncé, le 27 juin, la suppression d'ici 2021 de 6 000 emplois sur 122 000 dans le monde, pour parvenir à une « croissance plus profitable ». Le groupe prévoit de dégager 2 milliards d'euros

d'économies annuelles dès 2021, notamment en centralisant plusieurs services, comme l'achat, les ressources humaines, la finance et la logistique. *Source AFP*

#### ■ DHL Express prévoit 450 recrutements d'ici la fin de l'année

L'entreprise de transport international DHL Express (2 800 salariés sur 55 sites en France) annonce, le 24 juin, le recrutement de 450 nouveaux salariés d'ici la fin de l'année et 9 millions d'euros d'investissements dans ses infrastructures. DHL Express prévoit notamment d'embaucher 280 agents de quai, de trafic, d'exploitation, manutentionnaires et superviseurs; 60 conseillers clients; 22 commerciaux. En 2018, l'activité de DHL Express a progressé de 7 % en volume et devrait progresser de 6 % en 2019.

#### ■ Deutsche Bank pourrait supprimer jusqu'à 20 000 postes

Selon les informations du Wall street journal cité par *Les Échos* (01/07), Deutsche Bank pourrait supprimer entre 15 000 et 20 000 postes dans le monde, soit 16 % à 22 % de ses effectifs. Seraient surtout concernées les activités aux États-Unis. Le projet pourrait être présenté lors du conseil de surveillance du 7 juillet. Les activités de financement et d'investissement de la banque ont connu deux trimestres consécutifs de pertes.

 Wolters Kluwer

LAMY  
COLLECTION

## La réflexion, l'action et la réaction stratégiques

### Stratégie d'entreprise & droit du travail

Les livres dédiés à la stratégie, qu'il s'agisse de la stratégie d'entreprise au sens strict ou, plus largement, de la **stratégie des ressources humaines**, de la **stratégie juridique** ou de l'**analyse économique du droit**, n'intègrent jamais le droit du travail dans leurs développements, ou seulement de manière très partielle. Réciproquement, les ouvrages consacrés au droit du travail n'envisagent que rarement le fait que cette matière constitue une composante essentielle du droit et de la vie des affaires.

Il est vrai que directions générale, financière et même juridique perçoivent encore généralement le droit du travail comme une contrainte lourde et non comme un outil de performance susceptible de créer de la valeur et de constituer un avantage concurrentiel majeur. Or, c'est précisément ce que le présent livre s'emploie à démontrer.

Se détachant de l'approche classique et statique du droit du travail habituellement véhiculée, **cet ouvrage met les outils issus de l'analyse juridique au service de l'imagination et de la stratégie d'entreprise.**



**AUTEUR :** Mickaël d'Allende est avocat associé du cabinet Altana, Docteur en droit, il est spécialiste en droit du travail, en droit de la sécurité sociale et en protection sociale. Il anime des formations en conférences auprès de dirigeants, de DRH et d'étudiants de plusieurs Master 2 des facultés de droit. Auteur de très nombreuses publications, « Stratégies d'entreprise & droit du travail » est son quatrième ouvrage.

Commandez en ligne  
sur [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)



A\_ANDR\_181x120\_06-17\_0