

- > **Élections du CSE**: que faire face à une liste de candidats ne respectant pas la mixité F/H?
- > **Le Code du travail numérique** au service des salariés et des employeurs est lancé
- > **L'Agirc-Arrco revient sur les conséquences** de la réforme du fait générateur des cotisations
- > **L'année 2019 s'achève sur une hausse des prix de 1,5%** en glissement annuel

le dossier pratique p. 1-2

- > **Saisie des rémunérations**: barème applicable au 1^{er} janvier 2020

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Élections du CSE: que faire face à une liste de candidats ne respectant pas la mixité F/H?

Après une série d'arrêts rendus par la Cour de cassation le 11 décembre 2019, relatifs à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes syndicales de candidats aux élections professionnelles, Liaisons sociales quotidien fait un point pratique avec Jeannie Crédoz-Rosier, avocat associé au cabinet Flichy Grangé Avocats, sur les incidences de la présentation de listes irrégulières.

Que peut faire l'employeur recevant une liste de candidatures qui ne respecte manifestement pas les règles de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes?

Jeannie Crédoz-Rosier — Différentes réactions sont possibles, qui dépendront en particulier du moment auquel l'employeur se rend compte de l'irrégularité, eu égard au calendrier électoral. Rappelons d'emblée que la réaction à éviter serait d'écarter d'autorité la liste irrégulière, en décidant que celle-ci ne sera pas soumise aux électeurs. En matière électorale, et bien que la Cour de cassation ait pu ponctuellement admettre certaines exceptions, il est en effet de mise que l'employeur ne peut se faire juge de la régularité des opérations, seul le juge judiciaire étant compétent en la matière.

La première réaction à privilégier, mais qui n'a rien d'obligatoire, serait plutôt,

s'il est encore temps de déposer une nouvelle liste de candidatures au regard du calendrier fixé par le protocole préélectoral, de se rapprocher du syndicat concerné pour l'inviter à régulariser l'irrégularité commise par la communication d'une nouvelle liste, en lieu et place de la précédente.

Dans tous les cas, il est par ailleurs possible de contester la liste irrégulière devant le tribunal. Le Code du travail inscrit ce contentieux dans une procédure post-électorale, initiée dans les 15 jours suivant l'élection, mais la Cour de cassation vient de confirmer dans l'un de ses arrêts du 11 décembre 2019 (n° 18-26.568: v. l'actualité n° 17961 du 17 décembre 2019) qu'il restait possible de porter cette contestation avant les élections. Le tribunal ainsi saisi peut déclarer la liste irrégulière au regard de ces règles s'il statue avant l'élection et c'est toute la liste qui est alors écartée. La Haute cour a toutefois précisé que le juge peut, dans ce cas, reporter le cas échéant la date de l'élection pour permettre la régularisation de la liste.

Recommanderiez-vous à l'entreprise de contester judiciairement une liste irrégulière?

Pas nécessairement. Si l'employeur est théoriquement intéressé à ce que les syndicats soumettent aux électeurs des listes de candidats conformes à l'article L.2314-30 du Code du travail et peut donc prendre l'initiative d'une contestation judiciaire, il pourra préférer, dans bien des cas, s'abstenir d'interférer dans ce débat.

D'abord, parce qu'il est un fait que susciter des candidatures syndicales dans le

respect de la part respective de femmes et d'hommes d'un collège s'avère souvent un exercice difficile en pratique pour les syndicats, de sorte que l'employeur pourra préférer l'abstention à une action qui pourrait *in fine* apparaître comme une « réprimande » à l'encontre du syndicat.

Ensuite, parce que, compte tenu de son obligation de neutralité, cela contraindrait l'employeur à tenir une position uniforme à l'égard de l'ensemble des listes potentiellement irrégulières.

// Conférence Liaisons

► Le télétravail sans crainte !

Pour vous aider dans la négociation de votre accord télétravail, Liaisons sociales vous propose une matinée, le **jeudi 27 février 2020**, pour sécuriser les étapes clés du processus et un après-midi de partage de bonnes pratiques avec un panel d'entreprises ayant passé le cap.

Nous donnerons la parole à plusieurs DRH et délégués syndicaux qui vous livreront leur expérience concernant la mise en place et le déploiement du télétravail dans leur entreprise. Quels ont été les points de crispation et les points de vigilance durant la négociation? Quels bienfaits ou dysfonctionnements relèvent-ils aujourd'hui?

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

Enfin et surtout, parce que l'**annulation** des **élus** surnuméraires ou en position irrégulière peut être **de nature à déstabiliser certains équilibres** dans l'instance que l'employeur chercherait au contraire à préserver, ou encore créer une situation obligeant l'employeur à organiser de nouvelles élections (partielles).

Quels sont les impacts sur le CSE de l'annulation de l'élection des élus irrégulièrement présentés ?

La constatation par le juge, après l'élection, du **non-respect** par une liste de candidats du **nombre de femmes et d'hommes** correspondant à leur part respective sur la liste électorale, entraîne l'**annulation** de l'**élection** du ou des **élus du sexe en surnombre** (les derniers élus en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats). Le **non-respect** par une liste de candidats de la règle de l'**alternance** entraîne l'**annulation** de l'élection du ou des **élus dont le positionnement** sur la liste de candidats est **irrégulier** (C. trav. art. L.2314-32).

Une telle annulation aura donc un **impact direct sur la composition du CSE** ainsi que sur la majorité syndicale en présence au sein de l'instance. Le **sens des votes** de la délégation du personnel **pourrait** dès lors **s'en trouver modifié** à l'avenir.

Ceci sera **particulièrement vrai si des titulaires** sont **concernés** par l'annulation, seuls ces derniers pouvant, en principe,

participer aux réunions du comité et étant, en tout état de cause, les seuls à y avoir voix délibérative. Il ne **semble** en effet **pas que l'annulation d'élus titulaires soit de nature à entraîner leur remplacement par des suppléants** dans la mesure où l'article L.2314-37 du Code du travail ne vise pas cette hypothèse parmi les cas de suppléance, même s'il reviendra à la jurisprudence de confirmer cette analyse*.

Le second impact majeur consiste dans le **risque**, pour l'employeur, de devoir *in fine* **organiser de nouvelles élections** – partielles –, dès lors que, du fait d'une telle annulation, un collège électoral ne serait plus représenté ou que le nombre de titulaires de la délégation serait réduit de moitié ou plus (C. trav. art. L.2314-10 et -32).

Quels sont les impacts pour le syndicat concerné ?

Si le **nombre d'élus** de chaque syndicat au sein du comité social et économique s'en verra directement **affecté**, une telle **annulation** devrait en revanche être *a priori* **neutre sur la représentativité** des organisations syndicales ou leur capacité à désigner un délégué syndical.

La **Cour de cassation** avait en effet eu l'occasion de juger, à l'occasion d'une question relative à l'impact sur la représentativité des ratures de noms de candidats sur les listes, que « le nombre de voix recueillies par les organisations

syndicales à prendre en considération pour le décompte des suffrages exprimés en leur faveur est le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu [...] de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats » (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 10-60.168).

Dans l'un de ses arrêts du **11 décembre 2019** (n° 18-19.379), la Haute cour vient en outre de juger que cette **annulation** est « **sans effet sur la condition du score électoral personnel** », et donc sans incidence sur la régularité des désignations en qualité de délégué syndical des élus ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, à l'instar de ce qu'elle avait pu juger après une annulation générale des élections (Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-60.171). Dans son numéro spécial de décembre 2019 dédié à cette série d'arrêts sur la représentation équilibrée F/H, la cour confirme également, pour motiver cette solution, que l'annulation de l'élection d'un membre du CSE n'a pas d'effet rétroactif et n'a donc pas pour effet de remettre en cause les actes qu'il a pu accomplir avant l'annulation. ■

* Pour un premier jugement excluant le remplacement par un suppléant : v. TI Béthune, 13 décembre 2019, n° 11-19-001257 ; le dossier jurisprudence hebdo n° 04/2020 du 7 janvier 2020, Nldr.

DROIT DU TRAVAIL

Le Code du travail numérique au service des salariés et des employeurs est lancé

Le 16 janvier, la ministre du Travail a présenté officiellement le Code du travail numérique. Ce nouvel outil vise à fournir des réponses personnalisées sur le droit du travail aux salariés et employeurs relevant du Code du travail, en mobilisant les textes applicables à leur situation : dispositions légales et réglementaires mais aussi stipulations conventionnelles de branche. Il met également à disposition des simulateurs et des documents types.

Le Code du travail numérique rend le « droit du travail accessible et effectif », s'est félicitée Muriel Pénicaud lors du lancement officiel de l'outil, le 16 janvier 2020. Prévu par une ordonnance Macron du 22 septembre 2017, ce service public gratuit est accessible depuis

le début de l'année à l'adresse internet Code.travail.gouv.fr. En cas de litige, l'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues avec cet outil est présumé de bonne foi.

Un outil de recherche parmi le Code du travail et les accords de branche

À partir de mots-clés, l'utilisateur peut effectuer une **recherche pour obtenir** une **réponse « synthétique, précise, en langage courant »**, et « validée par les services du **ministère du Travail** ».

Le site du Code du travail numérique permet notamment d'apporter une solution « **aux 50 questions les plus fréquentes** en droit du travail pour les 50 principales branches (soit 78 % des salariés) : durée de la période d'essai, informations à faire figurer sur le contrat de travail, durée maximale du contrat

d'intérim, cumul d'emploi, calcul de l'indemnité de fin de contrat... ». Le fonds contenant « **2500 réponses en français facile** ». Il fournit les dispositions législatives et réglementaires applicables, ainsi que les stipulations conventionnelles de branche, pour les 50 conventions collectives qui ont été intégrées à l'outil. Il évoluera avec le droit du travail et s'enrichira progressivement du contenu des autres conventions, voire des accords d'entreprise.

La **pertinence des résultats s'améliorera** en fonction des recherches réalisées par les usagers et de leur satisfaction, ces derniers pouvant indiquer s'ils ont obtenu ou non la réponse à leur question. À défaut de réponse adéquate, le site leur donne accès aux coordonnées de l'administration compétente afin de la contacter.

Des modèles de documents et des simulateurs

Le Code du travail numérique est également doté d'une **boîte à outils** contenant pour le moment **20 modèles de documents** (affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel, certificat de travail, demande de rendez-vous en vue d'une rupture conventionnelle, etc.) et **cinq calculateurs** (indemnités de licenciement, préavis de démission, salaire brut/net, indemnité de précarité et préavis de licenciement).

Il contient également un **outil de recherche des conventions collectives** permettant d'accéder à toutes les réponses relatives aux stipulations d'une branche en particulier (du moins pour les 50 branches effectivement intégrées à l'outil).

Ce bouquet de **services est voué à s'étoffer**. Yves Struillou, directeur général du travail, a par exemple annoncé que l'outil proposera des modèles de **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) adaptés** à l'activité

de l'entreprise, en s'appuyant sur les référentiels « pénibilité » élaborés par les branches et homologués par le ministère du Travail (pour les branches qui en disposent). Les premiers modèles de document pourraient être disponibles avant 2021. ■

Dossier de presse sur le Code du travail numérique du 16 janvier 2020

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

RETRAITE

L'Agirc-Arrco revient sur les conséquences de la réforme du fait générateur des cotisations

À des fins de simplification, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco aligne depuis de nombreuses années les règles relatives à l'assiette des cotisations de retraite complémentaire sur celles applicables à l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le fait générateur des cotisations au régime général est constitué par la période d'emploi à laquelle les rémunérations se rattachent. L'Agirc-Arrco applique ce principe, sous réserve de particularités que détaille une circulaire du 10 janvier 2020.

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unique Agirc-Arrco, les **cotisations** du régime de **retraite complémentaire** sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. L'**assiette** sur laquelle sont calculées les cotisations de retraite complémentaire est ainsi définie par référence à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Une **circulaire** Agirc-Arrco n° 2020-01 DRJ du **10 janvier 2020** complète la circulaire Agirc-Arrco n° 2017-9 du 27 octobre 2017 relative à l'assiette des cotisations, suite à la publication d'une **circulaire interministérielle** questions-réponses n° DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 **explicitant** la réforme du calcul et du recouvrement des cotisations sociales au **1^{er} janvier 2018**. La prise en compte de paramètres identiques à ceux retenus par le régime général fait l'objet de quelques **ajustements** propres au régime Agirc-Arrco, explicités par la nouvelle circulaire.

Règles spécifiques pour les sommes versées lors de ou après la rupture

L'article R. 242-1 du Code de la sécurité sociale pose le principe selon lequel les taux et plafonds applicables sont « ceux en vigueur au cours de la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues ». Ces paramètres s'appliquent également aux rémunérations rattachées à la même paie mais dues au titre d'autres périodes.

Pour l'Agirc-Arrco, la **référence** à la **dernière période de travail** pour le calcul des paramètres Agirc-Arrco s'applique à **toutes les sommes** accordées à l'occasion de ou après la rupture du contrat de travail **versées depuis le 1^{er} janvier 2018, que la rupture** du contrat de travail **ait lieu avant ou après** cette date, alors que l'article R. 242-1 du Code de la sécurité sociale précise que les sommes versées après le départ du salarié se voient appliquer les taux et plafonds en vigueur lors de la dernière période de travail pour les ruptures de contrat de travail intervenues depuis le 1^{er} janvier 2018 seulement.

En revanche, lorsque **aucune période de travail** n'est intervenue au cours de l'**année de rupture** du contrat de travail (**maladie** par exemple), les **cotisations** de retraite complémentaire doivent être calculées selon les **règles de taux et de plafonnement applicables lors du versement** des sommes dues à l'occasion ou après la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, il est fait application d'une valeur de plafond mensuel entier, soit huit fois la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale, en Agirc-Arrco. Cette règle retenue par l'Agirc-Arrco est appliquée « par extension à la règle énoncée dans la circulaire interministérielle du 19 décembre 2017 en présence d'une

somme versée en cas de suspension du contrat de travail », explique la circulaire Agirc-Arrco.

Par ailleurs, les **indemnités de non-concurrence** versées après la rupture du contrat de travail doivent être traitées comme des salaires et donc **rattachées** à leur **date de versement** pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire. La règle énoncée par la circulaire Agirc-Arrco n° 2015-9 du 22 octobre 2015 demeure inchangée.

Dispositions identiques au régime général pour les autres sommes

Pour le reste, le régime Agirc-Arrco retient les règles applicables à la détermination des taux et plafonds applicables dans le régime général.

Ainsi, pour les **sommes versées en même temps** que le **salaire du mois**, comme des primes, sont retenus les **paramètres** applicables à la **période de travail** à laquelle est **rattachée** la **paie** servie en même temps que la somme. Par exemple, dans l'hypothèse d'une prime versée en janvier en même temps que la paie afférente au mois de décembre, la paie et la prime seront toutes deux rattachées au mois de décembre.

En revanche, pour les sommes versées en cas de **régularisation** de la **paie** en cas d'erreur et pour les **rappels de salaires** versés en exécution d'une décision de justice, la période travail au cours de laquelle les rémunérations auraient dû être versées est retenue pour le calcul des paramètres. ■

Circ. AGIRC-ARRCO n° 2020-01 DRJ du 10 janvier 2020

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

L'année 2019 s'achève sur une hausse des prix de 1,5 % en glissement annuel

Après la hausse enregistrée en novembre 2019, les prix à la consommation progressent de nouveau en décembre, à +0,4 %, selon les chiffres publiés par l'Insee le 15 janvier 2020. Cette hausse est liée à un renchérissement des prix de l'énergie et de l'alimentation et au rebond des prix des services et des produits manufacturés.

Les prix à la consommation des ménages en France (métropole et DOM) sont en hausse de 0,4 % en décembre 2019, après +0,1 % en novembre, selon les chiffres diffusés par l'Insee le 15 janvier. En glissement annuel (indice du mois de décembre 2019 rapporté à celui de décembre 2018), l'inflation croît de 1,5 %. Les prix hors tabac augmentent de 0,5 % sur le mois et de 1,2 % sur un an. L'indice d'inflation sous-jacente progresse de 0,1 % en décembre et de 1,1 % en glissement annuel. Quant à l'IPCH (indice des prix à la consommation harmonisés), qui permet les comparaisons entre pays européens, il augmente de 0,5 % sur le mois et de 1,6 % sur un an.

Rebond des prix des services et des produits manufacturés

Après avoir reculé de 0,2 % en novembre, les prix des services progressent de 0,5 % en décembre. Les prix des transports sont en hausse de 5,9 % (après -2,6 %) et ceux des services de santé de 0,3 % (après 0,0 %). En revanche, les prix des services liés aux communications sont en repli de 0,1 % (0,0 % en novembre). Sur un an, les prix des services sont un peu plus dynamiques qu'en novembre : +1,4 % après +1,3 %. Les prix des services de transport accélèrent (+2,6 % sur un an, après +2,1 %). Les prix des services de santé augmentent de 0,6 % après une stabilité le mois précédent, tandis que ceux des services de communication ralentissent (+2,1 %, après +2,3 %). S'agissant des prix des produits manufacturés, ils sont en hausse de 0,2 %, en décembre après une baisse de 0,1 % en novembre. Les prix de l'habillement-chaussures augmentent de 0,4 % et ceux

des produits de santé sont stationnaires. Les prix des « autres produits manufacturés » progressent de 0,2 %. Sur un an, la baisse des prix des produits manufacturés est moins importante qu'en novembre (-0,3 %, après -0,6 %). Cette baisse « atténuée » s'explique, selon l'Insee, par un rebond des prix des « autres produits manufacturés » (+0,2 %, après -0,2 %) et d'un « moindre » recul des prix des produits de santé (-1,9 %, après -3,0 %). Enfin, les prix de l'habillement et chaussures reculent à peine plus que le mois précédent (-0,3 %, après -0,2 %).

Nouvelle hausse des prix de l'alimentation et de l'énergie

Après la hausse de 0,1 % enregistrée en novembre, les prix de l'alimentation augmentent de 0,6 % en décembre. Les prix des produits frais rebondissent, à +2,5 % (après -0,2 % en novembre) et ceux hors produits frais progressent de 0,2 %, comme en novembre. Sur un an, les prix de l'alimentation augmentent au même

rythme que le mois précédent (+2,1 %). Ceux des produits frais sont un peu moins dynamiques qu'en novembre (+2,1 %, après +2,3 %). Hors produits frais, les prix de l'alimentation progressent de 2,1 % (après +2,0 % en novembre). Enfin, les prix de l'énergie accélèrent en décembre, à +0,8 %, après +0,3 % le mois précédent. Les prix des produits pétroliers sont en hausse de 1,4 % (après +0,0 %). Sur un an, les prix de l'énergie rebondissent en décembre, après deux mois de baisse (+2,6 %, après -0,6 % en novembre et -1,6 % en octobre). Cette hausse est liée à celle des prix des produits pétroliers (+3,4 % sur un an après -1,9 %). Par ailleurs, le recul des prix du gaz s'atténue (-8,1 % sur un an après -10,2 %). ■

Etude n° 5 de l'Insee du 15 janvier 2020 relative aux prix à la consommation en décembre 2019

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

VARIATIONS DÉFINITIVES DES INDICES DES PRIX EN DÉCEMBRE 2019

INDICES DES PRIX en 2018-2019			Indices déc. 2019	Variation (en %) par rapport		
Ensemble des ménages				Base 100 en 2015	au mois précédent	au début de l'année
Ensemble	Indice 100 en 2015	Variation mensuelle (annuelle pour les moyennes)				
nov. 18	103,45	- 0,2				
déc. 18	103,47	0,0				
janv. 19	103,01	- 0,4				
févr. 19	103,06	0,0				
mars 19	103,89	+ 0,8				
avril 19	104,22	+ 0,3				
mai 19	104,33	+ 0,1				
juin 19	104,58	+ 0,2				
juill. 19	104,38	- 0,2				
août 19	104,86	+ 0,5				
sept. 19	104,50	- 0,3				
oct. 19	104,46	0,0				
nov. 19	104,52	+ 0,1				
déc. 19	104,98	+ 0,4				
Source : Insee						
PRIX À LA CONSOMMATION						
Ensemble des ménages (France métropolitaine et DOM)						
Ensemble	104,98	+ 0,4	+ 1,4	+ 1,5		
Ensemble CVS	104,98	+ 0,3	+ 1,6	+ 1,5		
Ensemble hors tabac (indexation des prestations)	104,39	+ 0,5	+ 1,2	+ 1,2		
Alimentation	106,87	+ 0,6	+ 2,1	+ 2,1		
Énergie	116,76	+ 0,8	+ 2,6	+ 2,6		
Produits manufacturés	98,96	+ 0,2	- 0,2	- 0,3		
Services (y compris eau)	104,63	+ 0,5	+ 1,4	+ 1,4		
MÉNAGES URBAINS						
dont le chef est ouvrier ou employé (France métropolitaine et DOM)						
Ensemble hors tabac	104,12	+ 0,4	+ 1,2	+ 1,2		
MÉNAGES DU PREMIER QUINTILE						
de la distribution des niveaux de vie (France métropolitaine et DOM)						
Ensemble hors tabac (indexation du Smic)	104,07	+ 0,5	+ 1,2	+ 1,2		

Champ : France (hors Mayotte). Source : Insee.



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 Évraud, 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 T 80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € 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 12 pages, dont 2 pages de publicité, et un dépliant. Service clients : contact@wkf.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>



Retraite

■ Réforme des retraites : la mobilisation est en baisse...

Après six semaines de conflit et un trafic SNCF revenant progressivement à la normale, la mobilisation a reflué, le 16 janvier, dans la rue, mais les syndicats opposés à la réforme des retraites s'affirment « déterminés » pour la suite avec un nouveau rendez-vous le 24 janvier (v. *l'actualité* n° 17980 du 17 janvier 2020). Selon le ministère de l'Intérieur, 187 000 personnes ont manifesté, dont 23 000 à Paris, après 149 000 le 11 janvier et 452 000 le 9, de même source. Dans la capitale, ils étaient 250 000 selon la CGT (370 000 le 9), 28 000 selon le comptage du cabinet Occurrence (44 000 le 9). Le cortège s'y est déroulé dans le calme, même si la préfecture a annoncé 11 interpellations. Se félicitant dans la soirée de « l'ampleur de la mobilisation et de la multiplicité des actions » dans toute la France, l'intersyndicale (CGT, FO, Solidaires, FSU, CFE-CGC et des organisations de jeunesse) a indiqué qu'elle se réunirait de nouveau le 22 janvier dans l'après-midi. *Source AFP*

■ ...même si « la détermination est toujours aussi grande » contre la réforme, selon la CGT...

La détermination des opposants à la réforme des retraites « est toujours aussi grande », a affirmé le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, le 16 janvier. Estimant qu'après les transports, « il faut [...] que d'autres professions entrent dans le mouvement », il s'est réjoui du fait que « le nombre de grévistes, y compris à la SNCF, rebondit parce qu'il y a des temps forts ». Le taux de grévistes à la SNCF est remonté le 16 à 10,1 % après 4,7 % le 15. « Quand est-ce que le gouvernement va écouter les grévistes, les salariés et l'opinion publique qui, semaine après semaine et malgré tout ce qu'on peut dire de mal sur les grévistes, restent déterminés ? » s'est interrogé le leader cégétiste, pour qui « il n'est jamais trop tard pour faire céder un gouvernement ». *Source AFP*

■ ...FO exhorte de nouveau à l'abandon du projet

« Mettons ce projet de loi définitivement de côté, abandonnons-le, revenons à la table des négociations », a exhorté le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, le 16 janvier, avant le départ de la manifestation parisienne au 43^e jour de mobilisation. Il a par ailleurs tenu à « saluer ceux et celles qui se sont mis en grève, qui ont reconduit la grève avec un nombre important de

jours qui vont se déduire des jours de paie ». *Source AFP*

■ Projet de loi sur les retraites : pas moins de sept co-rapporteurs choisis à l'Assemblée...

Pas moins de sept co-rapporteurs, dont le député LREM et ex-PS Guillaume Gouffier-Cha, rapporteur général, ont été choisis par le groupe majoritaire pour piloter la réforme des retraites à l'Assemblée nationale en février (v. *l'actualité* n° 17973 du 8 janvier 2020), a-t-on appris le 16 janvier auprès du groupe. Les deux textes de la réforme seront examinés début février par une commission spéciale que présidera la « marcheuse » Brigitte Bourguignon. La réforme passera ensuite dans l'hémicycle à compter du 17 février et pour deux semaines. *Source AFP*

■ ...mais pour la CGT, « le gouvernement tente de ficeler le débat sur le financement »

« Le gouvernement tente de ficeler le débat sur le financement de la réforme, un des points central du désaccord », affirme la CGT dans un communiqué du 16 janvier. Même si « en réunion officielle, le Premier ministre promet que la loi sera débattue dans des conditions normales au Parlement », selon le syndicat, le gouvernement « souhaiterait clairement censurer le débat sur nos propositions durant la conférence des financeurs et bâillonner l'Assemblée nationale en procédant par ordonnance ». En effet, si « promesse est faite que les parlementaires pourront "réellement" débattre du projet de loi », cela signifierait « que la procédure accélérée, qui réduit considérablement la discussion à l'Assemblée nationale et au Sénat, ne sera pas déclenchée ». « Or les règles constitutionnelles prévoient que les discussions ne peuvent avoir lieu avant le 9 mars, soit six semaines après le dépôt du texte ! » Elle conclut : « Alors, Monsieur le Premier ministre, après la question toujours irrésolue "qu'est-ce qu'une carrière complète ?", désormais, la CGT vous demande : « Comment faites-vous pour trouver six semaines entre le 24 janvier et le 17 février ? » »

■ La grève a coûté en moyenne 233 € par salarié aux entreprises parisiennes, selon un sondage réalisé pour le Medef

La grève contre la réforme des retraites, qui dure depuis plus de 40 jours, a coûté en moyenne 233 € par salarié aux entreprises installées à Paris, selon les résultats d'un sondage réalisé le 13 janvier par le Medef Paris auprès de ses adhérents, qui ont été un millier à répondre. Selon

les résultats, diffusés le 15 janvier, 55 % ont financé des solutions alternatives depuis le 5 décembre. 36 % ont pris en charge des places de coworking, pour 20 € par jour et par salarié en moyenne, 19 % ont participé au financement de moyens de transports alternatifs (taxi, VTC, covoiturage, etc.), et 18 % ont contribué à la location d'un logement à proximité du lieu de travail, soit une moyenne de 76 € par nuit dans Paris. Enfin, 4 % ont aidé leurs salariés à financer une solution de garde d'enfant alternative. Côté organisation du travail, 58 % ont utilisé le télétravail en moyenne 1,5 jour par semaine, 42 % ont aménagé les horaires et 65 % ont reporté des réunions prévues à l'extérieur.

■ Retraites : Laurent Berger (CFDT) dénonce des « attaques » à l'égard de son syndicat

Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a dénoncé le 16 janvier au matin sur Franceinfo des « attaques » visant son syndicat ou le visant personnellement, dans le contexte de la réforme des retraites. « En ce moment, on a des locaux dégradés, [et] tournent des propos extrêmement dégradants à mon égard ou à l'égard d'autres militants CFDT », a-t-il dénoncé sans donner de précisions sur la source de ces attaques. Il y a « des propos homophobes que je ne supporte plus, il y a tout un tas d'attaques, on raconte tout un tas de bêtises ». Face à cela, « je ne me laisserai pas faire », a-t-il poursuivi, soulignant que, de son côté, « la CFDT n'a attaqué personne ». Interrogé pour savoir s'il avait reçu des menaces, il a répondu : « Je n'ai pas envie d'en parler. »

■ L'Udes favorable à l'âge pivot, mais uniquement s'il prend en compte la pénibilité

Dans un communiqué diffusé le 10 janvier, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) a déclaré soutenir « la tenue d'une conférence de financement du système des retraites » et demandé « à en être partie prenante », se disant « favorable aux grands principes de cette réforme ». Elle affirme par ailleurs soutenir « l'ensemble des mesures visant à accompagner et protéger les personnes fragiles ou ayant connu des carrières heurtées, ainsi que l'évolution à 1 000 € du montant minimum des pensions », mais aussi « la mise en place d'un âge pivot temporaire à 64 ans, à condition que les métiers reconnus pour leur pénibilité et les carrières longues puissent partir plus tôt ». Elle souhaite encore « que l'ensemble

des revenus, y compris au-delà des plafonds prévus par le rapport Delevoye, contribuent au nouveau système, ceci afin d'optimiser le financement des retraites et mettre en œuvre les dispositifs de solidarité prévus dans le nouveau régime». Cela dit, «le contenu de la réforme reste confus et illisible», souligne le président de l'Udes, Hugues Vidor, cité dans le communiqué. En outre, «il est fortement regrettable qu'à aucun moment les organisations syndicales et patronales n'aient pu négocier sur ce sujet capital».

▣ Retraites agricoles : la FNSEA attend des réponses

«Alors que le mouvement social contre l'institution du régime universel de retraites se poursuit, la FNSEA a été reçue ce jour par Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État en charge de la réforme, pour un entretien franc et direct», a-t-elle déclaré dans un communiqué du 13 janvier. «Nous avons abordé la question des futures cotisations dans le système réformé. La FNSEA attend des chiffrages et la mise en œuvre de simulateurs qui permettront à chacun de se rendre compte de l'impact de la réforme sur sa situation.» Elle aurait aussi «fait part de [sa] préoccupation quant aux futures concessions que pourrait faire le gouvernement en matière de pénibilité, lesquelles seront à la charge des employeurs» et «demandé d'apporter une réponse aux anciens agriculteurs qui ne bénéficieront pas de la retraite minimum à 1 000 € par mois». En effet, celle-ci ne vise «que les nouveaux retraités à compter de 2022».

Économie et conjoncture

▣ Les grèves n'auront qu'un impact limité sur la croissance économique de la France en 2019

Après les Gilets jaunes, c'était la nouvelle inquiétude pour l'économie française en 2019 : la croissance allait-elle être fortement pénalisée par la grève contre la réforme des retraites dont la durée est particulièrement longue ? Le 15 janvier, devant les sénateurs, le gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau, s'est voulu rassurant, en évoquant un impact «d'au plus» 0,1 point sur le PIB, déjà intégré dans la prévision de croissance à 0,2 % de la Banque de France pour le quatrième trimestre. Il a aussi confirmé la prévision de croissance pour l'ensemble de l'année à 1,3 %. *Source AFP*

Dépendance

▣ Dépendance : le gouvernement joue la carte «prévention» en attendant la loi

«La perte d'autonomie n'est pas une fatalité. Elle n'est pas liée à l'âge mais

à la maladie, et peut être prévenue», a déclaré la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, le 16 janvier, en présentant une «stratégie du vieillir en bonne santé» lors d'une table-ronde devant des acteurs du secteur et le ministre du Logement, Julien Denormandie. Pour «mettre l'accent» sur le moment-clé du passage en retraite, davantage de «rendez-vous de prévention», permettant un bilan de santé complet, seront proposés dans les centres de santé agréés des caisses d'assurance maladie ou retraite pour les personnes âgées de 62 à 65 ans. «D'ici 2022», quelque 200 000 assurés doivent en bénéficier, en priorité les plus précaires. Par ailleurs, une application pour «avancer en âge en bonne santé» sera lancée fin 2020 par Santé publique France. Reconnaisant «l'intérêt des actions de prévention», l'AD-PA, Association de directeurs d'Ehpad et de services à domicile, estime dans un communiqué qu'il faudrait surtout «augmenter le temps de professionnels auprès des personnes aidées au quotidien» (*v. l'actualité n° 17966 du 27 décembre 2019*). «Le texte de loi [sur le grand âge] est prévu en 2020», a aussi assuré la ministre, selon qui «il y a encore un peu de travail» mais «le calendrier parlementaire est en train d'être calé». *Source AFP*

Secteurs

▣ Congé de fin d'activité : l'Union fédérale route CFDT menace d'une mobilisation générale

L'Union fédérale route CFDT explique dans un communiqué avoir été reçue le 8 janvier par le secrétaire d'État aux Transports, Jean-Baptiste Djebbari, au sujet du Congé de fin d'activité (CFA), et «notamment sur les conséquences de la mise en place d'un éventuel âge pivot à 64 ans [...] pouvant de facto mettre en déséquilibre financier le régime» (*v. l'actualité n° 17962 du 18 décembre 2019*). «Si cette disposition devait être maintenue, [la fédération] appellera à une mobilisation générale dans tous les secteurs», une «inquiétude légitime [...] entendue par le secrétaire d'État». De plus, un «calendrier de négociations, sous l'égide d'un représentant de l'État, va être mis en place pour aboutir à un nouvel accord conformément aux dispositions prévues par celui du 17 avril 2017, à échéance de la fin du premier semestre 2021». L'UFR-CFDT évoque enfin «toutes les difficultés liées aux négociations [...] sur les revalorisations salariales, la mise en place d'un 13^e mois pour tous, les conditions de travail». Ainsi, «sans avancées significatives de la part des organisations patronales dans les trois mois, de nouvelles mobilisations [...] seront organisées.»

▣ 55 % des signataires de la Charte de la diversité jugent la place accordée au sujet «très importante»

Selon l'édition 2019 du «Bilan diversité» dévoilée le 13 janvier dans les locaux du Medef par le cabinet Obea et le secrétariat général de la Charte de la diversité, 55 % des entreprises signataires de celle-ci jugent que la place accordée à la question des discriminations et de la diversité est «très importante» et 37 % qu'elle est «importante». «Nous avons gagné dix points par rapport à 2012», note Luc Vidal, senior advisor Obea, lors de la restitution. De leur côté, 89 % des salariés jugent cette démarche majeure. Dans le trio de tête du classement des critères prioritaires en 2019, on trouve l'origine étrangère (63 %), puis le handicap (58 %) et les plus de 50 ans (57 %). En 2017, étaient cités l'égalité professionnelle/le sexe (70 %), puis les moins de 26 ans (66 %) et les plus de 50 (63 %). L'origine sociale était en sixième position (47 %), elle passe en cinquième (48 %). Luc Vidal estime aussi que «les attentes portent essentiellement sur la QVT (49 %) et sur la santé et sécurité au travail (38 %)». Par ailleurs, 58 % des signataires d'entreprises de moins de 250 salariés ont mis en place une formation aux pratiques de recrutement et 23 % projettent de le faire. C'est le cas de 66 % pour les plus de 250 salariés, mais moins de 20 % projettent de le faire – ce qui reste insuffisant et non conforme aux obligations légales. Citant une étude d'OpinionWay, Anne Deschanel, secrétaire générale de la Charte de la diversité déplore que «69 % des femmes se sont vu demander si elles avaient des enfants» et «36 % si elles comptaient en avoir... C'est interdit mais cela se pratique». *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

▣ Synergie obtient le label Afnor de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Seules 82 entreprises ont obtenu le label Afnor créé en 2004, distinguant une politique et des pratiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle, la plus récente étant le groupe Synergie, spécialisé dans le travail temporaire, le recrutement et la formation. «Nous travaillons sur le sujet depuis près de dix ans, dans toutes ses dimensions et auprès de toutes nos parties prenantes : collaborateurs permanents, intérimaires, entreprises clientes, fournisseurs et partenaires», affirme Sophie Sanchez, directrice générale du Groupe Synergie, initiatrice de la démarche de labellisation. Ainsi, fin 2018, les femmes y représentaient 66 % des cadres (contre 47 % en 2010) et 75 % des recrutements externes

de directeurs d'agence (moins de 50 % en 2014). En outre, l'écart salarial n'est aujourd'hui plus que de +0,77 % en faveur des hommes (24 % dans la moyenne nationale). Enfin, en 2018, les délégations d'intérimaires féminins ont augmenté de 8 % dans l'industrie et de 14 % dans les transports. Au total, entre 2016 et 2018, le nombre de femmes déléguées en intérim par Synergie a progressé de 22 %. *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

Handicapés

■ ID Logistics s'engage aux côtés de l'Agefiph

« ID Logistics, un des leaders européens de la logistique contractuelle, annonce la signature d'une convention de partenariat avec l'Agefiph en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap », a annoncé le groupe dans un communiqué du 13 janvier. « ID Logistics a souhaité s'appuyer sur le concours de l'Agefiph pour structurer sa démarche Handicap et contractualiser ses engagements autour des six axes », explique-

t-il: « sensibilisation et formation » ; « information et communication » ; « recrutement et intégration » ; « accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés » ; « maintien dans l'emploi » ; « collaboration avec le secteur protégé et adapté ». « Outre la sensibilisation et la formation de ses salariés et managers à la notion du handicap, ainsi que l'accompagnement des personnels reconnus travailleurs handicapés dans leurs parcours professionnels, ID Logistics s'engage, par le biais de cette convention, à intégrer 30 collaborateurs en situation de handicap dès la première année d'application de l'accord », ajoute le communiqué.

Emploi et chômage

■ Le secteur agroalimentaire compte 21 000 postes à pourvoir

Les coopératives agricoles, qui appartiennent aux agriculteurs et transforment elles-mêmes les produits agricoles, ont embauché 12 347 salariés en 2018, soit une hausse de 2,6 % sur un an en incluant les emplois saisonniers et temporaires. Mais le secteur agroalimentaire dans son ensemble compte encore 21 000 postes à pourvoir, souvent dans les territoires ruraux. Mais, a souligné le président de la Coopération agricole (ex-Coop de France), Dominique Chargé, le 15 janvier lors d'une conférence de presse, « nous avons beaucoup de mal à trouver des compétences correspondant aux postes proposés », du fait d'une « inadéquation des demandeurs d'emploi ». Celle-ci peut devenir un facteur limitant à la

croissance et peut-être même à la pérennité des entreprises », a-t-il assuré, en expliquant qu'il y avait un « travail à faire avec les collectivités territoriales pour augmenter l'attractivité » des territoires ruraux. *Source AFP*

Statuts particuliers

■ Harcèlement à l'Assemblée: la cellule accessible 24h/24 opérationnelle au 1^{er} février

Les modalités de fonctionnement du nouveau dispositif anti-harcèlement de l'Assemblée nationale (*v. l'actualité n° 17976 du 13 janvier 2020*), qui sera opérationnel au 1^{er} février, ont été présentées le 15 janvier au bureau de l'Assemblée, qui l'a unanimement soutenu. Confiée à un prestataire externe spécialisé, la cellule indépendante sera composée d'experts – juristes, psychologues – et sera accessible sept jours sur sept *via* un numéro vert ou une plateforme internet dédiée. Le médecin de l'Assemblée pourra également être saisi. La cellule aura pour mission d'écouter et de conseiller les personnes, mais aussi si besoin de les accompagner pour qu'elles entreprennent les démarches adaptées, comme par exemple porter plainte. Seront concernés les 577 députés, les 1 195 fonctionnaires et contractuels ainsi que les 2 210 collaborateurs de députés et de groupes politiques (dont un millier à Paris et le reste en circonscription), qu'ils se considèrent victimes ou soient témoins de faits de harcèlement. Une campagne de prévention accompagnera le lancement de la cellule et le prestataire devrait remettre dans un an un rapport d'activité anonymisé. *Source AFP*

Entreprises

■ Toyota annonce 400 nouveaux emplois en CDI près de Valenciennes

Le constructeur automobile japonais Toyota a annoncé le 14 janvier dans un communiqué sa décision d'introduire « un nouveau modèle dans sa gamme européenne » (« un SUV citadin ») et de créer 400 emplois en CDI dans son usine d'Onnaing, près de Valenciennes, concrétisant une annonce faite en janvier 2018 lors d'une visite d'Emmanuel Macron (*v. l'actualité n° 17495 du 24 janvier 2018 et n° 17920 du 17 octobre 2019*). Selon Toyota, « cela portera les effectifs à 4 500 salariés dont 3 600 CDI d'ici à la fin de l'année, des chiffres jamais atteints jusque-là » à Onnaing. Le nombre d'emplois augmentera au total de 200 personnes, une partie des nouveaux CDI permettant d'embaucher des intérimaires et CDD. Actuellement, l'usine emploie 4 300 personnes dont 3 200 CDI. L'ajout d'un deuxième véhicule « permettra au site de ne pas être tribu-

taire du cycle de vie commercial d'un seul modèle [la citadine Yaris actuellement, Ndlr], renforçant ainsi la stabilité des effectifs dans le temps », affirme Luciano Biondo, président de Toyota France, cité dans le communiqué. « Le nom [du] nouveau modèle, sa date de lancement et les volumes prévisionnels seront communiqués ultérieurement », a ajouté Toyota. *Source AFP*

■ La justice valide une reprise des smartphones reconditionnés Remade avec 211 licenciements

Le tribunal de commerce de Rouen a validé le 16 janvier un rachat de Remade (*v. l'actualité n° 17974 du 9 janvier 2020*) par la société Fourth Wave Technology malgré un prix de rachat « faible » de 3,3 millions d'euros. 211 postes sur 328 devraient être supprimés. Mais à l'issue d'une assemblée générale, sans médias, dans les locaux de Remade, la secrétaire CFDT du comité social et économique Sophia Garcian a annoncé dans l'après-midi que les salariés allaient « empêcher la reprise de la société tant que » les actionnaires n'auraient pas accordé d'indemnités supra-légales aux licenciés. Les salariés « séquestrent » depuis le 14 janvier au soir les 25 000 smartphones en stock, selon la CFDT. « Les salariés sont solidaires, refusent de se faire mépriser une nouvelle fois et sont prêts à risquer de se faire licencier pour que leurs collègues qui vont être licenciés soient indemnisés du préjudice qu'ils ont subi », a ajouté l'avocat du CSE, Thomas Hollande. *Source AFP*

International

■ Espagne: le nouveau gouvernement annonce une revalorisation des retraites

Le Premier ministre socialiste espagnol Pedro Sanchez a annoncé le 14 janvier une revalorisation des retraites de 0,9 %, à l'issue du premier Conseil des ministres de son gouvernement de coalition inédit avec le parti de gauche radicale Podemos. Cette première mesure devrait bénéficier à plus de 11 millions de retraités, a précisé le ministère de la Sécurité sociale. Les pensions seront ainsi de nouveau indexées sur la hausse des prix, ce qui n'était plus le cas depuis 2014, à la suite des mesures d'austérité du gouvernement conservateur de l'époque. Si l'inflation dépasse les 0,9 %, « les retraités recevront par un paiement unique la différence entre les 0,9 % et l'inflation » effective, « d'ici à avril 2021 », a précisé Pedro Sanchez. Par ailleurs, il a annoncé vouloir renégocier les objectifs de déficit public de l'Espagne avec la nouvelle Commission européenne pour les prochaines années. *Source AFP*

À QUI SERA ATTRIBUÉ LE PRIX DE THÈSE VOLTAIRE/LIAISONS SOCIALES 2020 ?



CONCOUREZ AU PRIX DE THÈSE VOLTAIRE / LIAISONS SOCIALES
ET FAITES CONNAÎTRE VOS TRAVAUX
À L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU DROIT SOCIAL.

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS LE 31 JANVIER 2020

Le prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales consacre la meilleure thèse en droit social
soutenue dans une université française entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.
Le montant du prix est fixé pour l'année 2020 à 5.000 euros

ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL



EN PARTENARIAT AVEC



RENSEIGNEMENTS www.voltaire-avocats.com/le-prix-de-these-voltaire/#concourir-au-prix-de-these