

- > **Rupture conventionnelle** : la rétractation s'exerce à la date d'envoi de la lettre
- > **Le versement transport** augmente en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne au 1^{er} juillet 2018
- > **Le gouvernement** fixe les bases de la concertation sur l'emploi des personnes handicapées
- > **La Cnam** s'engage à améliorer le processus de mutation d'un régime à un autre
- > **La propreté** fait évoluer ses salaires minimaux et sa prime annuelle en 2018

le dossier juridique p. 1-6

- > **Loi de finances pour 2018** : fin du CICE, déductibilité de la hausse de la CSG...

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Rupture conventionnelle : la rétractation s'exerce à la date d'envoi de la lettre

Une partie à une convention de rupture exerce valablement son droit de rétractation lorsqu'elle envoie sa lettre de rétractation à l'autre partie dans les 15 jours calendaires suivant la signature de la convention. Peu importe que le courrier soit reçu après l'expiration de ce délai. Telle est la solution, inédite, adoptée par la Cour de cassation dans un arrêt du 14 février 2018.

Afin d'éviter toute décision hâtive, la loi permet aux parties à une **convention de rupture** de se rétracter dans les 15 jours calendaires qui suivent sa signature. Ce **droit de rétractation** « est exercé sous la forme d'une **lettre** adressée par tout moyen **attestant** de sa **date de réception** par l'autre partie » (*C. trav., art. L. 1237-13, al. 3*). Cette rédaction équivoque conduit à s'interroger sur la date à laquelle s'apprécie l'exercice régulier du droit de rétractation : faut-il retenir celle d'envoi du courrier de rétractation ou celle de réception par l'autre partie ? Dans un arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation choisit la première option : la **rétractation est valablement exercée** dès lors que la **lettre est envoyée** à l'autre partie à l'**intérieur du délai légal de 15 jours** calendaires, peu important sa date de réception. Cette solution permet ainsi à chacune des parties de revenir sur la signature de la convention jusqu'au dernier jour du délai légalement impart.

Lettre de rétractation reçue au-delà du délai impart

Cette affaire concernait une convention de rupture conclue le 12 mars 2009. Le délai de rétractation de 15 jours calendaires expirait donc le 27 mars suivant à minuit.

Le 27 mars 2009, soit le **dernier jour du délai de rétractation**, le **salarié** avait **envoyé** à l'employeur une **lettre** recommandée avec accusé de réception l'informant qu'il se **rétractait**. Cependant, n'ayant reçu le courrier que le 31 mars, soit après l'expiration dudit délai, l'employeur avait poursuivi la procédure et obtenu l'homologation de la convention de rupture le 2 avril 2009.

Le salarié avait alors saisi la juridiction prud'homale d'une action en nullité de la convention, estimant qu'il avait exercé son droit de rétractation conformément à la loi en envoyant sa lettre le 27 mars, dernier jour du délai de rétractation.

La **cour d'appel** l'a néanmoins débouté de sa demande, considérant au contraire qu'il s'était **rétracté au-delà du délai impart**. Pour apprécier la validité du droit de rétractation, elle s'est en effet placée au 31 mars 2009, soit au jour de la réception par l'employeur du courrier de rétractation.

La Haute juridiction n'a pas suivi le raisonnement des juges du fond, privilégiant le point de vue du salarié.

Prise en compte de la seule date d'envoi du courrier de rétractation

L'arrêt considère en effet qu'« en application [de l'article L. 1237-13 du Code du travail] une **partie** à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle

adresse à l'autre partie, **dans le délai** de 15 jours calendaires qu'il prévoit, une **lettre de rétractation** ».

La Cour de cassation en déduit, dans la présente affaire, que le délai de rétractation expirant le 27 mars 2009 à minuit, le salarié qui avait envoyé sa lettre de rétractation le même jour « avait exercé son droit de rétractation dans le délai impart par l'article L. 1237-13 du Code du travail ». Les juges du fond auraient donc dû conclure à la nullité de la convention.

C'est donc bien la **date d'envoi du courrier de rétractation** qui conditionne la validité du droit de rétractation. Cette solution permet aux parties de profiter du délai de 15 jours calendaires dans son intégralité. Il n'y a en effet **pas lieu**, pour celui qui se rétracte, de **tenir compte** du **délai d'acheminement** du courrier.

La solution retenue par cet arrêt n'est guère surprenante car la chambre sociale considère habituellement le **droit de rétractation** comme une **garantie essentielle** du consentement des parties. Elle a par exemple jugé que la saisine du Direccte avant l'expiration du délai de rétractation justifie un refus d'homologation (*Cass. soc., 14 janvier 2016, n° 14-26.220 PB*). Pour préserver l'exercice plein et entier de ce droit, il est logique que le délai de 15 jours ne soit pas amputé du délai nécessaire à l'acheminement du courrier. Sa validité ne saurait dépendre des aléas postaux. ■

Cass. soc., 14 février 2018, n° 17-10.035 FS-PB

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

Le versement transport augmentera en juillet en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne

Pour financer l'évolution des transports en commun, le versement transport (dû par les entreprises employant au moins 11 salariés) en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne sera porté de 2,12 % à 2,33 % au 1^{er} juillet prochain. Ainsi en a décidé le Syndicat des transports d'Île-de-France par délibération de son conseil d'administration du 14 février 2018.

L'article 99 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a prévu une hausse des taux plafonds applicables au **versement transport en Seine-Saint-Denis** et dans le **Val-de-Marne**. Les **taux maximum** qui seront

réellement appliqués au 1^{er} juillet 2018, puis aux 1^{er} janvier 2019, 2020 et 2021, ont été fixés par le conseil d'administration du Syndicat des transports d'Île-de-France (Stif) le 14 février 2018.

Hausse du taux du versement transport à partir du 1^{er} juillet 2018

Le **taux** du versement transport applicable à compter du **1^{er} juillet 2018** dans les communes des départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne sera égal à **2,33 %** (au lieu de 2,12 % jusqu'au 30 juin 2018). Puis il sera porté à 2,54 % au 1^{er} janvier 2019, à 2,74 % au 1^{er} janvier 2020, et à 2,95 % au 1^{er} janvier 2021.

Il demeure fixé, depuis le 1^{er} avril 2017 :
– à 2,95 % à Paris et dans les communes du département des Hauts-de-Seine ;
– à 2,01 % pour certaines autres communes de banlieue (autres que Paris et celles des départements précités) dont la liste est fixée à l'article R. 2531-6 du Code général des collectivités territoriales ;
– à 1,60 % dans les autres communes d'Île-de-France. ■

Stif, décision du conseil d'administration du 14 février 2018

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

HANDICAPÉS

Le gouvernement fixe les bases de la concertation sur l'emploi des personnes handicapées

Redéfinir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et réviser l'offre de service de soutien à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi sont les deux axes de travail que propose le gouvernement, dans le document d'orientation du 13 février, s'agissant de la concertation sur la politique de l'emploi des personnes handicapées.

Le coup d'envoi de la concertation sur l'emploi des personnes handicapées a été lancé le 15 février dernier (v. *l'actualité* n° 17513 du 19 février 2018). Dans un document d'orientation, que nous nous sommes procuré, le gouvernement fixe le cap de celle-ci et invite les partenaires sociaux à ouvrir une négociation à son issu, dont la fin est programmé à la fin du premier semestre.

Rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

S'agissant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les acteurs de la concertation devront notamment, précise le document d'orientation, réfléchir aux « **leviers les plus efficaces pour encourager les employeurs à prendre des initiatives**

volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés », à la simplification du mode de calcul de l'OETH, ainsi qu'aux modalités permettant de « garantir l'exhaustivité et la fiabilité » des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés et d'amélioration du contrôle du respect de l'OETH.

Concernant plus particulièrement le dispositif d'**agrément** par l'État des **accords** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés – agrément qui permet aux établissements d'être présumés respecter l'OETH –, le gouvernement estime qu'il n'est plus « **adapté aux entreprises, ni suffisamment incitatif** ». « De nombreux accords d'entreprise abordent la question du handicap mais seulement 10 % environ des établissements et 25 % des salariés bénéficient d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés agréés par l'État », constate-t-il. Il souhaite que la « **rénovation** » de l'OETH permette « de réinterroger les minorations, les déductions et équivalences qui affaiblissent sa portée ». Ainsi, « dans la perspective de privilégier l'emploi direct dans le mode de calcul » de l'OETH, ils posent deux questions aux acteurs de la concertation :

– « **comment traduire et valoriser l'engagement des employeurs** à soutenir le secteur protégé et adapté en ce qu'il contribue à l'accès des personnes handicapées à l'emploi ordinaire ? » ;
– « comment formaliser une politique de recrutement, d'intégration des travailleurs handicapés, de prévention des handicaps et de maintien en emploi ? ».

Réviser l'offre de service relative à l'insertion et au maintien en emploi

Sur les sujets de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des personnes dont l'aptitude professionnelle est restreinte par un handicap ou des problèmes de santé, le document d'orientation ouvre la réflexion sur sept points :

– l'**adéquation des outils de droit commun** de la **politique de l'emploi** avec les besoins des personnes en situation de **handicap** et la facilitation de la rencontre entre ces personnes et les employeurs ;
– la **sécurisation de l'entrée** ou du retour en emploi et des **transitions professionnelles** ;
– les **services** dont les employeurs, notamment des **TPE** et **PME**, ont besoin pour recruter plus et mieux les personnes handicapées et les maintenir en emploi, ainsi que la contribution

des partenaires sociaux à la préparation de l'environnement et du collectif de travail ;

– la façon dont les partenaires sociaux peuvent s'emparer du sujet de l'emploi des personnes handicapées sur leur territoire régional pour mobiliser les branches professionnelles, notamment en vue de développer l'alternance ;

– la mobilisation des partenaires sociaux en vue d'améliorer les modalités de maintien des liens employeur-salarié

durant les arrêts de travail, afin de faciliter l'anticipation de la reprise ;

– la **réduction** du risque de **désinsertion professionnelle** via des interventions plus précoces, une meilleure coordination des acteurs, ainsi qu'une meilleure mobilisation et une évolution des outils existants ;

– la facilitation de l'**accès aux dispositifs de droit commun** (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle et formation) pour accompagner

et sécuriser les transitions professionnelles en cas d'inaptitude ou de restriction d'aptitude, sans considération du statut du salarié (demandeur d'emploi ou malade). ■

Document d'orientation de la concertation sur la politique de l'emploi des personnes handicapées, du 13 février 2018

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

SÉCURITÉ SOCIALE

La Cnam s'engage à améliorer le processus de mutation d'un régime à un autre

Parmi les différents engagements pris dans la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) pour la période 2018-2022, signée entre l'Assurance maladie et l'État le 19 février 2018, la Cnam prévoit d'accélérer le mécanisme de transfert d'un régime vers un autre en cas de changement de situation de l'assuré.

Renforcer l'accès au système de soins, contribuer à la transformation et à l'efficacité de notre système de santé, rendre aux assurés un service maintenu à un haut niveau de qualité, accompagner l'innovation numérique en santé, réussir l'intégration des autres régimes. Tels sont les cinq **objectifs** majeurs fixés à l'**Assurance maladie** dans la **convention**

d'**objectifs et de gestion (COG)**, signée le 19 février 2018 avec l'État pour la période **2018-2022**. La COG définit aussi les moyens alloués à la Cnam sur cette période.

Renforcer l'accessibilité territoriale et financière du système de soins

Comme pour la COG 2014-2017, l'accès aux droits et aux soins constitue l'un des principaux objectifs de l'Assurance maladie pour la période 2018-2022. Si le document relève que la protection universelle maladie (Puma) mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2016 a permis de « fluidifier considérablement la gestion des droits et de simplifier les démarches des assurés », des « situations de rupture de droits peuvent néanmoins survenir à l'occasion de mutations entre deux régimes ou accidents de vie ». Ainsi, la COG prévoit le « **déploiement complet de l'outil Optima**, qui organise des échanges automatiques entre les différents organismes et régimes », qui permettra d'**accélérer le processus de mutation d'un régime vers un autre**.

Le renforcement de l'accès à une couverture complémentaire santé, en particulier pour les plus modestes, via la **CMU-C** et l'**ACS**, figure également parmi les objectifs fixés. Des mesures de **simplification** devraient permettre d'effectuer une **demande en ligne d'attribution** de la CMU-C ou de l'ACS à partir du compte Améli.

Dans le cadre de la lutte contre le renoncement aux soins, la Cnam entend aussi faire de l'**accompagnement personnalisé des publics fragilisés** un « axe d'intervention prioritaire ». Cet accompagnement prendra appui sur les plateformes d'intervention départementale pour l'accès aux soins et à la santé (PFIDASS).

Poursuivre les efforts en matière de lutte contre la fraude

À nouveau, le renfort de la politique de contrôle et de lutte contre la fraude constitue un objectif majeur de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion. Lors de la précédente COG (2014-2017), près de 900 millions d'euros de fraudes et d'activités fautives ont été détectés et stoppés par l'Assurance maladie, en hausse de 300 millions par rapport à la COG 2010-2013, souligne le document. Dans le cadre de la COG 2018-2022, l'Assurance maladie fera évoluer ses stratégies de contrôle, basées sur des types de vérification (gestion du risque, lutte contre la fraude, facturation, etc.) ou sur les acteurs (agent comptable, service médical), vers un **contrôle par catégorie de prestations** (établissements, indemnités journalières, rentes). Avec pour objectif de diminuer le taux d'anomalies mesuré dans les échantillons aléatoires représentatifs des prestations.

Les **stratégies de contrôle** seront ensuite régulièrement **adaptées** « au regard notamment des résultats constatés sur ces échantillons ». De plus, afin d'améliorer la détection des risques et la précision des contrôles, les agents comptables seront appelés à réaliser une « **synthèse du risque financier local** (CPAM et service médical) » qui permettra de concentrer les actions sur « les prestations les plus à risques et d'établir une cartographie consolidée des risques au niveau national ». L'objectif de renforcer l'efficacité de la lutte contre la fraude se concrétisera aussi par des **échanges d'information accrus** avec les **organismes complémentaires**, « permettant de mutualiser leurs efforts », ainsi qu'avec les autres branches du régime général.

LES RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS À LA CNAM SE POURSUIVENT

Selon la COG, les effectifs connaîtront une baisse de 2,5% de postes équivalents temps plein (ETP) en moyenne. Les effectifs passeront ainsi de 64 806 à 61 150 en 2022, soit une baisse de 3 650 postes en ETP, malgré l'intégration de 4 000 nouveaux collaborateurs en provenance du RSI et du régime des étudiants. En outre, le nouveau budget fait de la prévention sa priorité, puisque ce poste voit ses ressources augmenter de 45% par rapport à la COG précédente, à 496,6 millions d'euros. Le budget informatique est également en hausse, de 16%, tandis que les dépenses de fonctionnement sont révisées à la baisse (-9,2%).

Pour sa part, l'État s'engage à examiner les propositions d'évolutions réglementaires de l'Assurance maladie sur l'amélioration de l'efficacité des contrôles et à publier rapidement les textes réglementaires prévus par la loi en lien avec ces thèmes.

Intégrer de nouvelles populations au sein du régime général

Compte tenu de la suppression du RSI et du **rattachement des indépendants** au régime général, prévus par la LFSS pour 2018, l'Assurance maladie devra faire face à l'**arrivée progressive** de plusieurs

millions de **nouveaux assurés** sur la période 2018-2020. Ce sont près de 7 millions de nouveaux bénéficiaires et **4 000 collaborateurs en plus** que devra accueillir l'Assurance maladie, en provenance notamment du régime social des indépendants et du régime social des étudiants. Par conséquent, la COG 2018-2021 fixe logiquement des engagements qui visent à **sécuriser ces transferts** d'activité. Ainsi, la Cnam garantira l'ouverture des droits et le service des prestations des travailleurs indépendants débutant leur activité à compter du 1^{er} janvier 2019, et ceux de

l'ensemble des travailleurs indépendants à compter de 2020. L'intégration de ces nouvelles populations implique aussi d'**adapter l'offre de services** aux assurés nouvellement affiliés au régime général. Sur ce point, la COG prévoit par exemple d'étendre le bénéfice des services comme le compte Améli ou l'accueil physique et téléphonique. ■

Convention d'objectifs et de gestion entre l'État et la Cnam 2018-2022, 19 février 2018

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

RÉMUNÉRATION

La propreté fait évoluer ses salaires minimaux et sa prime annuelle en 2018

C'est la grille salariale « B » qui s'appliquera dans la branche de la propreté en 2018, l'arrêté d'extension de l'avenant n° 16 étant paru le 17 février 2018. En effet, les partenaires sociaux avaient fixé deux grilles de salaires alternatives dans leur avenant, une grille A et une grille B un peu plus élevée (+ 0,1 %), en conditionnant l'entrée d'application de l'une ou de l'autre à la future date de parution de l'arrêté d'extension.

La Fédération des entreprises de la propreté, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO ont signé, le 20 septembre 2017, un avenant n° 16 relatif à l'évolution des salaires en 2018 dans la propreté qui est désormais étendu par un arrêté qui a été publié au *Journal officiel*

le 17 février 2018. En plus de la prime annuelle, les salaires sont ainsi revalorisés en 2018 dans cette branche. A aussi été étendu, le 16 février 2018, l'avenant du 14 septembre 2017 relatif à la couverture santé (v. l'actualité n° 17450 du 20 novembre 2017).

Augmentation en 2018

Dans leur avenant n° 16, les signataires fixent deux grilles de salaires alternatives, une grille A et une grille B un peu plus élevée (+ 1,1 %), en conditionnant l'entrée en vigueur de l'une ou de l'autre à la future date de parution de l'arrêté d'extension (v. l'actualité n° 17450 du 20 novembre 2017). L'arrêté d'extension étant paru le 17 février 2018, c'est la seconde grille qui est applicable au 1^{er} mars 2018. Cette grille commence à 10,12 € (AS1) pour

atteindre 17,68 € (MP5) dans la filière exploitation.

Évolution de la prime annuelle

Étendu le 30 décembre 2017, l'avenant n° 1 à l'accord du 3 mars 2015 sur la prime annuelle relève les pourcentages applicables à cette rémunération minimale à **7,70 %** (d'un an à moins de 20 ans d'expérience) et à **11,50 %** (20 ans et plus).

Dans ce texte, les signataires rappellent plusieurs dispositions :

- la prime est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'**échelon de l'AS1** ;
- pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime est calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent dès le second semestre 2018 de tenir une réunion paritaire relative à la prime de 2019. ■

Avenants du 20 septembre 2017 étendus le 30 décembre 2017 et le 17 février 2018 sur les salaires et la prime annuelle dans la propreté

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

VIENT DE PARAÎTRE

Le Barème Liaisons sociales

100% des chiffres du social actualisés au 31 janvier 2018

Le dernier numéro du *Barème Liaisons sociales* (BLS n° 120), daté du 31 janvier 2018, vient de paraître. Il rassemble, dans un ouvrage pratique et au format poche, tous les taux, toutes les valeurs, ainsi que tous les indices du social (Smic, plafond de la sécurité sociale, charges sociales sur les salaires, réduction Fillon, aide à l'embauche d'un premier salarié, etc.). Le BLS c'est la garantie de chiffres 100% fiables et de données actualisées en temps réel en ligne ! En effet, l'accès au BLS sur Internet est compris dans l'abonnement. ■



Président directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe de la rédaction : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Coupric (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Romain Boutin, Anne Buis, Florian Cazerès, Joris Monier, Émilie Montell, Vincent Szpyt. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121 780984. Abonnement : 683,04 € TTC/an. Prix au numéro : 2,78 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 14 pages, dont 3 pages de publicité, et un encart/dépliant. Service clients : contact@wkl.fr - n° Indigo : 0 825 08 08 00 (service 0.15 €/min + prix appel) – 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-quotidien.fr>

► Jurisprudence

Le projet de loi de ratification des ordonnances travail soumis au Conseil constitutionnel. Les trois groupes parlementaires de gauche à l'Assemblée nationale ont annoncé le 20 février avoir déposé un recours devant le Conseil constitutionnel pour contester le projet de loi de ratification des six ordonnances modifiant le droit du travail, définitivement adopté par le Parlement le 14 février. « L'adoption de ce texte par ordonnance méconnaît les principes de clarté et de sincérité des débats parlementaires », ont fait valoir dans un communiqué les groupes communistes, La France Insoumise, et Nouvelle Gauche.

Refus de transmission de deux QPC portant sur la sanction du non-respect des règles de parité H/F lors de l'établissement des listes de candidats.

Alors que le Conseil constitutionnel a récemment validé, dans son principe, le dispositif issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015, imposant aux listes de candidats de refléter la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège électoral (*déc. n° 2017-686 QPC; v. l'actualité n° 17495 du 24 janvier 2018*), la Cour de cassation vient de rejeter, le 14 février 2018, deux nouvelles QPC portant spécifiquement sur les dispositions sanctionnant la méconnaissance de ces règles de parité lors des élections CE/DP. Les textes imposent en effet au juge d'annuler l'élection du candidat du sexe surreprésenté ou dont le positionnement sur la liste n'a pas respecté l'alternance femme/homme (*C. trav., art. L. 2324-23, L. 2314-25 anciens*). Cette règle conduit donc à laisser le siège concerné vacant (l'employeur étant par ailleurs dispensé d'organiser des élections partielles dans ce cas précis), en violation, d'après les auteurs des QPC, des principes constitutionnels de participation et d'égalité. La Cour de cassation les a déboutés : « il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant tendant à rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles » ; la sanction de l'annulation de l'élection du ou des élus concernés est parfaitement proportionnée à cet objectif d'égal accès et ne méconnaît donc aucun des principes constitutionnels invoqués (*Cass. soc., 14 février 2018, nos 17-40.068 et 17-40.076 FS-PB*). On notera que si la Cour s'est prononcée à l'égard des textes applicables au CE et aux DP, l'issue aurait été la même s'agissant des nouvelles dispositions sur le CSE qui ont repris ce mécanisme de sanction (*C. trav., art. L. 2314-32*). Par ailleurs, la loi de ratification, définitivement adoptée le 14 février dernier, a maintenu l'absence d'obligation d'organiser des élections partielles pour pourvoir les sièges laissés vacants par cette annulation (*v. l'actualité n° 17512 du 16 février 2018*).

► Conventions et accords

IBM France recourt au dispositif de rupture conventionnelle collective.

Un accord portant ruptures conventionnelles collectives a été conclu, le 19 février, par la direction d'IBM France, la CFE-CGC, la CFTC et l'Unsa. Cette dernière organisation précise qu'il est d'ores et déjà majoritaire, l'Unsa pesant à elle seule 33,7 %, même si la CFDT réserve encore sa position. L'objectif porte sur 94 départements. Le CCE sera consulté le 28 février. Nous reviendrons prochainement en détail sur cet accord.

Gestion de l'emploi à Pôle emploi.

Un avenant du 15 janvier 2018 fait évoluer l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 22 novembre 2016 (*v. l'actualité n° 17226 du 21 décembre 2016*). Il prend ainsi en compte l'accord de classification du 22 novembre 2017 (*v. l'actualité n° 17455 du 27 novembre 2017*). Il modifie un article de l'accord de GPEC, applicable aux agents exerçant des activités en décroissance, volontaires pour exercer des activités en croissance dans le cadre d'une transition professionnelle. Il revoit ainsi la garantie d'évolution de salaire, qui leur est attribuée après trois ans. Ce nouvel avenant s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2018 comme la nouvelle classification.

// acteurs, débats, événements

Budget et fiscalité

► **Prélèvement à la source : une charte pour les éditeurs de logiciel de paie**

Jusqu'au 31 mars, les éditeurs de logiciel de paie peuvent signer une « charte de partenariat prélèvement à la source » (PAS) avec la Direction générale des finances publiques, indique le ministère de l'Action et des Comptes publics du 14 février. L'objectif : sécuriser la mise en place du PAS de l'impôt sur le revenu au 1^{er} janvier 2019, « en s'appuyant sur la participation des éditeurs aux tests proposés par la DGFIP et le GIP-MDS au premier semestre 2018 ». Les 82 éditeurs de logiciel de paie déjà signataires de la charte sont mentionnés sur le site impots.gouv.fr et la liste sera réguliè-

ment mise à jour, jusqu'au 30 juin 2018. La participation s'effectuera dans un environnement pilote qui permettra de valider les calculs de prélèvement sur les revenus versés à partir du taux personnalisé transmis par la DGFIP. Les collecteurs en situation d'auto-édition ne sont pas concernés par le document. De plus, la charte indique les différents engagements des deux parties et surtout sa portée. Ainsi, « l'adhésion à la charte n'emporte pas homologation, certification ou labellisation des solutions de logiciels de paie de l'éditeur », précise la DGFIP.

Rémunération

► **Les salaires augmenteraient de 2 %**

Les entreprises prévoient pour 2018 des budgets d'augmentation de 1,8 % à 2 %

pour les salaires, et tabletront une nouvelle fois davantage sur des augmentations individuelles que collectives selon deux études, l'une du cabinet LHH-Altedia et l'autre de Deloitte. LHH-Altedia, dont l'étude porte sur un panel de 350 sociétés, fait part d'un budget d'augmentation de 1,8 % pour 2018, tous secteurs confondus, qui « montre une relative prudence des entreprises ». Parmi les sociétés interrogées, 40 % déclarent avoir une enveloppe égale à celle de l'an dernier et 33 % une enveloppe supérieure. Selon la taille des entreprises, l'enveloppe peut varier de 0,4 point, allant de 1,6 % pour les plus petites à 2 % pour les plus grosses souvent au-dessus de 10 000 salariés, souligne le cabinet LHH-Altedia. Deloitte relève un écart de 0,2 à 0,3 point entre

le budget des petites et grandes entreprises, mais pour les cadres et cadres supérieurs. Pour les non-cadres, « le budget reste similaire ». *Source AFP*

Retraite

► L'âge des nouveaux retraités a augmenté de 16 mois entre 2010 et 2016

L'augmentation de l'âge de départ à la retraite est l'un des principaux objectifs poursuivis par les réformes des retraites ces dernières années. La Drees constate, dans une étude publiée le 15 février (*Drees n° 1052*), que l'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite a augmenté de un an et quatre mois depuis 2010 pour atteindre en moyenne 61 ans et dix mois (61 ans et six mois pour les hommes, 62 et un mois pour les femmes). Les effets du relèvement de l'âge légal de 60 à 62 ans et de l'âge du taux plein de 65 à 67 ans, mis en œuvre par la réforme de 2010 sont donc sensibles, puisque cet âge croît de façon continue depuis 2010 où il avait atteint 60 ans et six mois. Conséquence de cette augmentation de l'âge de départ à la retraite: une durée moyenne passée à la retraite qui devrait baisser pour les générations 1951 et suivantes.

Maladie

► Prothèses dentaires, auditives et lunettes remboursées « d'ici 2022 », selon Agnès Buzyn

La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a assuré le 19 février que la promesse de campagne du candidat Emmanuel Macron de rembourser par l'Assurance-maladie les prothèses dentaires, auditives et les lunettes serait « tenue d'ici 2022 », précisant que des annonces devraient être faites d'ici juin. « L'objectif, c'est d'arriver à élaborer une feuille de route de mise en place du reste à charge zéro dans ces trois filières pour le mois de juin », a précisé la ministre dans « L'Épreuve de vérité » sur *Public Sénat*, en partenariat avec l'AFP, *Les Échos* et *Radio classique*. « Ça ne sera pas le même calendrier pour le dentaire, l'optique et les audio prothèses », a prévenu la ministre, indiquant que les négociations dans le premier secteur pourraient être bouclées en premier. *Source AFP*

► Tarifs des dentistes: la Sécurité avance ses propositions

Des soins mieux rémunérés en échange d'une baisse des prix des prothèses: l'Assurance maladie a dévoilé le 16 février ses propositions pour « rééquilibrer » les tarifs des dentistes, dont les syndicats sont encore loin d'être satisfaits. Pour « amener à un rééquilibrage de l'activité des chirurgiens-dentistes », l'Assurance maladie met sur la table 692 millions d'€

de « revalorisations tarifaires » pour les soins « conservateurs » comme la pose de couronne ou l'extraction de dent, selon un document dont l'AFP a obtenu copie. S'y ajoutent 90 millions d'€ pour des actions de prévention destinées aux enfants et aux patients diabétiques. Ces mesures sont censées compenser « l'instauration de plafonds » pour les « actes prothétiques fréquents », qui entraîneront un manque à gagner de 562 millions d'€ pour les dentistes. En fonction du matériau utilisé et de la place de la dent (visible ou non), près de la moitié des prothèses seraient intégralement remboursées, dans le cadre du reste à charge zéropromis par Emmanuel Macron. Une autre partie (environ quatre sur dix) bénéficierait d'un « reste à charge modéré », seule une minorité restant à « tarifs libres ».

► L'ISNAR-IMG se félicite de son intégration dans les négociations avec l'Assurance maladie

Dans un communiqué du 20 février, l'ISNAR-IMG (Intersyndicale nationale autonome Représentative des internes de médecine générale) se réjouit de la parution d'un décret au *Journal officiel* le 17 février, permettant aux associations et syndicats représentatifs des jeunes et futurs médecins de participer aux négociations conventionnelles entre l'Assurance-maladie et les médecins libéraux en tant qu'« observateurs ». « Nous saluons cette publication qui nous reconnaît enfin une place officielle dans la réflexion et l'organisation de la médecine libérale de demain », indique l'organisation dans son communiqué.

Secteur

► Le syndicat CFDT demande « une revalorisation » des salaires dans le transport routier de marchandises

Dans un communiqué du 20 février, la CFDT critique les propositions patronales faites lors de la négociation annuelle obligatoire dans le secteur du transport routier de marchandises. Elle dénonce notamment « des taux horaires en dessous du Smic pour des conditions de travail de plus en plus dur », et demande « une revalorisation digne et réaliste, dans un contexte économique où tous les voyants sont au vert ». La CFDT pointe également du doigt « le manque d'attractivité » d'un secteur qui souffre d'une « pénurie de main-d'œuvre ».

Entreprises

► SEB ferme une usine en Isère, l'activité transférée sur un site voisin

Le géant français du petit électroménager domestique SEB va fermer une usine en Isère, dont l'activité et l'ensemble des 162 salariés seront transférés sur un site

voisin qui sera agrandi, a indiqué le 20 février une porte-parole de l'entreprise. Ce projet, présenté aux partenaires sociaux lors d'un comité central d'entreprise le 8 février, s'inscrit dans la stratégie du groupe de renforcer sa compétitivité dans le soin du linge, a expliqué la porte-parole. Les syndicats s'inquiètent cependant des suppressions de postes « sur le long terme ». *Source AFP*

► Grève à Air France: 50% des vols long-courriers au départ de Paris seraient annulés

Air France prévoit l'annulation de la moitié de ses vols long-courriers au départ de Paris le 22 février, en raison de la grève pour les salaires qui concernera aussi bien les pilotes que les personnels navigants et au sol, a annoncé la direction le 21 février. Air France prévoit d'assurer au total « 75 % de son programme de vols compte tenu d'un taux de grévistes estimé à 28 % pour cette journée », précise-t-elle dans un communiqué. Mais la compagnie n'assurera que « 50 % de ses vols long-courriers au départ de Paris ». Elle précise que « 75 % de ses vols moyen-courriers au départ et vers Paris-Charles de Gaulle » seront assurés, et « 85 % de ses vols court-courriers ». *Source AFP*

► Les syndicats dénoncent « des infractions au Code du travail » chez Securitas

L'Unsa et la SNEPS-CFTC déplorent, dans un communiqué du 19 février, « 1035 infractions au Code du travail concernant près de 275 salariés en région Île-de-France pour la période 2016-2017 » au sein de l'entreprise de sécurité privée Securitas France. Selon les organisations, ces infractions portent sur des « dépassements de la durée quotidienne maximale de travail de 12 heures », de la « durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures », du « repos quotidien de 11 heures minimum », ainsi que du « repos hebdomadaire de six jours ». La FMPS-Unsa et le SNEPS-CFTC ont également annoncé leur décision de porter cette affaire sur le plan judiciaire en saisissant le Tribunal de Police, indiquent les deux organisations syndicales.

► Deutsche Bank taille à nouveau dans la banque d'investissement

Deutsche Bank s'apprête à supprimer plusieurs centaines de postes dans sa division banque d'investissement, qui a encore vu ses revenus reculer l'an dernier et cherche à réduire ses coûts, a-t-on appris le 19 février. Le géant allemand a commencé à supprimer « au moins 250 postes » ces deux dernières semaines et pourrait en tailler « jusqu'à 500 », portant sur des banquiers « de haut et moyen rang », notamment à Londres et aux États-Unis. *Source AFP*