

> **Salariés protégés**: la rupture conventionnelle ne peut être contestée devant le juge judiciaire

> **Le point sur les premiers pas** de la négociation sur l'assurance chômage

> **FM Logistic France** s'engage en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

le dossier juridique p. 1-6

> **Charges sociales et fiscales sur salaires**: ce qui change au 1^{er} janvier 2018

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Salariés protégés : la rupture conventionnelle ne peut être contestée devant le juge judiciaire

Dans un arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de cassation réaffirme tout en la précisant, sa jurisprudence excluant qu'un salarié protégé puisse demander, devant le juge judiciaire, l'annulation de la convention de rupture qu'il a signée en raison d'un vice du consentement: ce principe vaut y compris dans le cas où le salarié invoque une situation de harcèlement moral ayant altéré sa volonté.

Lorsqu'elle est signée avec un salarié protégé, la rupture conventionnelle (individuelle) ne fait pas l'objet de la procédure d'homologation classique par le Direccte. L'employeur doit en effet solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 1237-15*). Cette décision administrative fait obstacle à ce que le juge judiciaire se prononce ensuite sur la validité de la convention de rupture et l'éventuelle existence d'un vice du consentement. Le principe a été clairement posé par la Cour de cassation en 2014. Une nouvelle affaire l'a récemment conduite à réexaminer cette jurisprudence dans le cas particulier où le vice du consentement résulte du harcèlement moral subi par le salarié protégé. En effet, à partir du moment où le juge judiciaire est compétent pour la reconnaissance et l'indemnisation de la situation de harcèlement, ne le deviendrait-il pas également pour se prononcer sur

l'existence d'un vice du consentement qui en résulterait et affecterait la convention de rupture? Dans sa décision rendue le 20 décembre 2017, la Cour de cassation refuse d'introduire une dérogation au principe posé en 2014. Ainsi, même si la convention a été signée dans un contexte de harcèlement moral, le salarié protégé ne peut agir devant le juge judiciaire pour en obtenir l'annulation.

Vice du consentement résultant d'un harcèlement moral

Le 14 janvier 2010, un délégué du personnel a signé une rupture conventionnelle autorisée par l'inspecteur du travail le 26 février suivant.

Un an plus tard, se plaignant d'avoir été victime, à l'époque, d'un harcèlement moral de la part de l'employeur, ce salarié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de dommages-intérêts réparant le préjudice de harcèlement, mais aussi l'annulation de la convention de rupture pour vice du consentement. La situation de harcèlement l'aurait en effet contraint à signer. Les juges du fond ont fait droit à la demande de reconnaissance du harcèlement moral, constatant un retrait de certaines responsabilités, du téléphone portable et d'un bureau professionnel, ainsi que des propos désobligeants et le non-respect des heures de délégation auxquelles il avait droit. Le salarié a obtenu à ce titre 3 800 € de dommages-intérêts.

Ils se sont en revanche déclarés incompétents pour statuer sur l'annulation de la rupture conventionnelle. Le rejet de la demande s'appuyait directement sur la jurisprudence de la Cour de cassation,

posée en 2014, selon laquelle le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée pour procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail, «apprécier la validité de ladite rupture, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié» (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136 FP-PBR; v. le dossier jurisprudence thème -Ruptures atypiques- n° 83/2014 du 6 mai 2014*). Il en résulterait en effet une violation du principe de séparation des pouvoirs entre les deux ordres de juridiction: l'inspecteur du travail, avant d'autoriser la rupture, s'assure déjà du libre consentement donné par les parties, de sorte que seul le juge administratif peut remettre en cause cette décision, à l'exclusion du juge judiciaire.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation, espérant obtenir un infléchissement de jurisprudence dans l'hypothèse d'un harcèlement. Il a cependant été débouté.

Incompétence du juge judiciaire pour apprécier la validité de la rupture

Réunie en formation plénière, la Cour de cassation réaffirme le principe déjà posé en 2014 et le rend expressément applicable à l'hypothèse du harcèlement moral. Ainsi, selon l'arrêt, «le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur et au salarié bénéficiant d'une protection [...] pour procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie et sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier la validité de ladite rupture, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du

consentement du salarié et que ce dernier soutient que son consentement aurait été obtenu par suite d'un harcèlement moral ».

Qu'il y ait ou non harcèlement moral, le principe de séparation des pouvoirs s'oppose ainsi à ce que le conseil de prud'hommes, une cour d'appel ou la Cour de cassation se prononce sur la validité de la convention de rupture soumise à autorisation de l'inspecteur du travail. Comme en matière de licenciement, le **salarié protégé** doit d'abord diriger son **recours contre la décision administrative** ayant autorisé la rupture conventionnelle. Il peut agir par la voie d'un **recours hiérarchique** (devant le ministre) **ou contentieux** (devant le tribunal administratif), « et non devant le

conseil de prud'hommes comme pour les homologations de droit commun » (v. *Circ. DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012, fiche n° 14*).

On observera que, en cas de licenciement pour inaptitude autorisé par l'inspecteur du travail, la Cour de cassation a admis par exception que le salarié protégé puisse tout de même agir devant le juge judiciaire pour faire constater que cette inaptitude trouve sa cause dans un harcèlement moral. Avec bien plus de souplesse et au motif que l'inspecteur du travail ne contrôle pas la cause de l'inaptitude, la Cour de cassation a alors admis que le salarié puisse faire valoir à cette occasion tous les droits issus du harcèlement moral, afin d'obtenir des dommages-intérêts pour perte d'emploi (*Cass.*

soc., 27 novembre 2013, n° 12-20.301), mais également la nullité de la rupture sur le fondement de l'article L. 1152-3 du Code du travail (*Cass. soc.*, 15 avril 2015, n° 13-21.306). Le raisonnement n'était toutefois pas transposable au cas de la rupture conventionnelle ayant pour origine un harcèlement car, lors de l'enquête contradictoire qui précède la décision d'autorisation, l'inspecteur du travail contrôle la liberté de consentement des parties et s'assure donc que le salarié protégé n'a pas fait l'objet de pression ou de contrainte particulière. Le juge judiciaire ne peut donc remettre en cause ultérieurement l'appréciation qui a été portée sur ce point. ■

Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.880 FP-PB

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le point sur les premiers pas de la négociation sur l'assurance chômage

Un peu plus d'un mois et cinq séances de négociation: c'est tout ce dont disposent les partenaires sociaux pour parvenir à un accord d'ici le 15 février 2018 sur la réforme de l'assurance chômage, à l'issue de leur première réunion, le 11 janvier. Extension aux démissionnaires et aux indépendants ainsi que régulation du recours aux contrats courts seront leurs principaux sujets de discussions, tandis que le contrôle et l'accompagnement des demandeurs d'emploi feront l'objet de propositions du gouvernement aux partenaires sociaux. Quant à la gouvernance, elle sera abordée à la fin des négociations.

Les partenaires sociaux s'étaient donné rendez-vous le 11 janvier 2018 pour la première des six séances de négociation qu'ils se sont fixées pour parvenir à un accord sur la réforme de l'assurance chômage d'ici le 15 février. À l'issue de cette première rencontre, il ressort que les syndicats ne veulent pas que l'extension aux démissionnaires débouche sur une allocation plafonnée et limitée dans le temps, comme le demande le gouvernement. Les partenaires se sont en outre montrés réservés sur leur capacité à trouver un accord sur l'extension de l'assurance chômage aux indépendants, tant le sujet est complexe et le calendrier particulièrement serré.

Le rejet d'une d'assurance chômage dégradée pour les démissionnaires

Selon le document d'orientation du gouvernement (v. *l'actualité n° 17470 du 18 décembre 2017*), l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires (au-delà des possibilités déjà admises) implique une durée d'indemnisation plus courte ainsi qu'une allocation au montant plafonné. Tel n'est pas l'objectif des **syndicats**, qui souhaitent trouver une solution permettant une **extension sans baisse de droits** par rapport aux autres allocataires. À cet égard, Véronique Descacq (CFDT) a insisté sur le fait qu'il y avait « un accord global pour ne pas créer une assurance chômage dégradée ». « Ce qui nous gêne, c'est d'avoir des démissionnaires avec des droits réduits, ce qui remettrait en cause le principe un jour cotisé égale un jour indemnisé », a renchéri Éric Courpotin (CFTC). « Pas question de diminuer les droits », a conclu Michel Beaugas (FO).

Le **patronat** s'est montré un peu **plus mesuré** et a présenté deux ébauches de scénarios. L'un serait basé sur le principe d'une extension à droit « dégradé », l'autre plutôt fondé sur l'existence d'un « **projet professionnel** ». Pour cette seconde solution, les syndicats s'interrogent sur le sens à donner à la notion de projet professionnel et sur le fait de savoir à qui reviendrait la prérogative d'apprécier un tel projet qui conditionnerait l'indemnisation. « On réfléchit aux **critères** qui pourraient caractériser le projet

professionnel », a déclaré Véronique Descacq. Ce sujet sera au cœur des discussions qui se tiendront lors de la prochaine séance, le 18 janvier.

Vers un renvoi aux branches sur l'utilisation des contrats courts

L'épineux sujet des contrats courts revient sur la table après l'échec des négociations en juin 2016 et le renvoi dans la convention du 14 avril 2017 à des négociations de branches sans mécanisme contraignant. Mais cette fois le gouvernement s'est montré clair sur sa volonté de mettre en place un système de **bonus-malus** à défaut de solutions sérieuses trouvées par les partenaires sociaux, ce qui pourrait inciter le patronat à accepter des mesures contraignantes.

Pour Éric Courpotin, il s'agit de « terminer ce que l'on a commencé dans la précédente convention », c'est-à-dire **renforcer le renvoi** à des **négociations de branche** en y intégrant des mécanismes de **sanction**, obligeant à négocier. Le patronat à d'ores et déjà identifié **quatre branches**, qui, à elles seules, représentent 80 % des contrats de moins d'un mois : intérim, hôtels-café-restaurants, intermittence du spectacle et médico-social. Le patronat a l'intention de faire des propositions, dans ces secteurs en particulier « avant la fin de l'année 2018 », a annoncé Alexandre Saubot (Medef). Denis Gravouil (CGT) s'est quant à lui montré sceptique sur le sujet,

dénonçant une « tartufferie » et un « jeu de dupes » entre le patronat et le gouvernement.

Un délai trop court pour aborder l'indemnisation des indépendants

Sur le sujet éminemment complexe de l'extension aux indépendants, comme l'ont montré les rapports du Cese (v. *l'actualité* n° 17460 du 4 décembre 2017) et de l'Igas-IGF (v. *l'actualité* n° 17466 du 12 décembre 2017), et qui sort de leur domaine de compétences, les partenaires sociaux sont ressortis de cette première séance de négociation « avec **plus de questions que de réponses** », a déclaré Éric Courpotin.

Trouver des solutions aux problèmes du périmètre, du financement ou du fait générateur, en un peu plus d'un mois seulement, éloigne la perspective d'un éventuel accord paritaire sur le sujet. La **possibilité** de poursuivre les discussions avec l'État au-delà de la négociation et de **s'inscrire** « sur le **plus long terme** » a été avancée. Jean-François Foucard (CFE-

CGC) s'est montré plus catégorique, indiquant qu'ils vont « laisser le sujet à l'État ». Le gouvernement place aussi le sujet des **plateformes** et la question des travailleurs indépendants économiquement dépendants, occupés dans des entreprises telles que Uber ou Deliveroo, dans le scope de la réforme. S'il est en effet plus aisé de se concentrer uniquement sur un type de population, certains syndicats de salariés ne souhaitent **pas s'y limiter**, à l'image de FO, qui n'entend pas entériner de « zone grise » entre salarié et travailleur indépendant.

Enfin, au-delà des questions techniques, celle du **financement** pose problème : le gouvernement a annoncé ne pas vouloir que l'extension aux indépendants se fasse au prix d'un euro supplémentaire de cotisations pour ces derniers. Et les partenaires sociaux excluent de faire payer les salariés et les entreprises au profit des indépendants. Il en va de même pour l'U2P, qui ne veut pas que la réforme entraîne de hausse de cotisations pour les indépendants, ni qu'un traitement

particulier soit mis en place spécifiquement pour les plateformes.

Une concertation sur le contrôle et l'accompagnement des chômeurs ?

Le gouvernement a fait part de sa volonté de renforcer les dispositifs de contrôle et d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans son document d'orientation. Sur ce point, les partenaires sociaux ne sont pas forcément d'accord sur l'intérêt de s'emparer du sujet. Ainsi, pour la **CFTC**, la **CFDT** et le **patronat**, le programme de travail est clair et le sujet **relève** davantage de la **concertation** que de la négociation.

Michel Beaugas, quant à lui, a fait part de sa volonté de traiter le sujet, tandis que Denis Gravouil considère que l'État cherche à « réaliser des économies substantielles » sur cet aspect

Rappelons que l'État devrait communiquer d'ici à la fin du mois de janvier ses propositions sur ce thème aux syndicats de salariés et au patronat. ■

HANDICAPÉS

FM Logistic France s'engage en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Conclu dans le cadre de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, l'accord sur l'emploi des personnes handicapées de FM Logistic France s'appliquera durant trois ans, dans une entreprise de 5 800 salariés, qui donne une place importante à ce thème dans son projet de responsabilité sociale.

Signé le 5 octobre 2017, il est entré en application le 1^{er} janvier 2018.

FM Logistic France, filiale d'un groupe international « de référence » dans les métiers de l'entreposage, du transport et du conditionnement, a signé le 5 octobre 2017 avec quatre syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) sur cinq un accord sur l'**insertion professionnelle** et le **maintien dans l'emploi** des **travailleurs handicapés**. Ce texte va s'appliquer dans une entreprise dont le taux d'emploi des personnes handicapées a atteint 8,73 % en 2016. Même si l'entreprise ne soumet pas l'accord à la procédure d'agrément, elle souhaite le soutien de l'Agefiph pour mettre en œuvre ces actions.

L'accord s'articule autour de 5 axes :

- l'information et la sensibilisation ;
- le maintien dans l'emploi de collabo-

rateurs handicapés, notamment en cas de retour après une longue absence ;

- le recrutement et l'insertion de travailleurs handicapés ;
- le développement du recours aux entreprises adaptées pour la fourniture de biens ou prestations de services (v. *encadré*) ;
- la formation des salariés handicapés.

L'information et la sensibilisation

Avec ce nouvel accord, FM Logistic France souhaite renforcer les actions de communication et de sensibilisation au handicap, « afin de **faire évoluer le regard porté** sur celui-ci », explique l'entreprise dans un communiqué du 2 janvier. Pour illustrer ces propos, la direction souligne qu'elle a organisé, lors de la semaine du handicap de novembre 2017, une tombola dont l'intégralité des bénéfices a été reversée à l'association Les Chiens-Guides de Paris.

L'effort de maintien dans l'emploi

L'accord comporte des actions favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elles portent sur l'**ergonomie des postes**, l'adaptation du poste de travail ou de l'horaire du salarié.

Des mesures visant à **favoriser le reclassement** des collaborateurs sont définies, telles que le **maintien de la rémunération** durant la **procédure de reclassement**, ou le **maintien du salaire** pendant une durée (en fonction de l'ancienneté du salarié), d'au moins deux mois et pouvant atteindre 12 mois, en cas de **reclassement** sur un poste de niveau inférieur.

En cas de souhait d'occuper un **emploi à temps partiel**, l'accord donne une **priorité** aux collaborateurs handicapés, qui s'accompagne également du versement d'une indemnité temporaire dégressive réduisant l'écart de salaire durant six mois.

Une **aide à la mobilité** est accordée aux travailleurs handicapés souhaitant se rapprocher de leur lieu de travail, se traduisant par la prise en charge des frais de déménagement. La facture de la société de déménagement est directement réglée par l'entreprise.

Les signataires conviennent aussi d'accorder aux travailleurs handicapés une **journée d'absence autorisée** par an, utilisable pour des démarches administratives en lien avec leur handicap. Une **journée supplémentaire** est accordée pour effectuer des visites médicales.

L'action en milieu ordinaire de travail

Le plan d'actions défini par l'accord doit **maintenir les effectifs de travailleurs reconnus handicapés** au sein de **chaque site** de l'entreprise.

L'entreprise s'engage donc à ne faire aucune discrimination à l'embauche, quel que soit le handicap. Ainsi, l'embauche des personnes handicapées doit, autant que possible, être représentative des différentes classifications et statuts. Le recrutement concernant tous les niveaux de qualification, les services RH de l'entreprise sont invités à respecter cet engagement. L'entreprise peut recourir à des **travailleurs indépendants handicapés**, qu'il s'agisse d'auto-entrepreneurs, de membres des professions libérales, de commerçants ou encore d'artisans.

Des **partenariats développés avec les universités et les centres de formation**, permettront l'**accueil de stagiaires handicapés**.

Les dispositions que l'accord a consacrées à la **qualité de l'intégration** rappellent que les travailleurs handicapés ont les mêmes possibilités de formation et d'évolution que les autres collaborateurs. Ils peuvent en outre bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une formation visant à anticiper l'évolution de leur état de santé.

Le recours au secteur protégé

FM Logistic France s'engage à étudier les possibilités de développement de **partenariat** avec les **entreprises du secteur protégé**. À ce titre, l'accord liste les

travaux qui peuvent être confiés à ce secteur et rappelle que l'entretien des espaces verts de certains sites est déjà assuré selon cette modalité, grâce aux contrats de sous-traitance passés avec des États (établissement et service d'aide par le travail).

Les moyens dédiés à la mise en œuvre de l'accord

Afin de déployer sa politique au sein de ses différents établissements, l'entreprise dispose d'un **chef de projet**. Ce dernier conseille et oriente les collaborateurs porteurs d'un handicap, **coordonne les différents acteurs** de l'entreprise, établit annuellement le bilan des actions menées, pilote les indicateurs de suivi et assure la communication autour de l'accord.

L'entreprise, qui compte entre autres 29 plateformes logistiques, dispose également sur chacun de ses sites d'un **collaborateur « relais TH »**. Ce dernier contribue au déploiement d'actions de communication et de sensibilisation, accompagne les collaborateurs en situation de handicap dans leurs démarches administratives, impulse et facilite les actions les concernant. Chaque nouveau relais TH bénéficie d'une formation adaptée d'une journée et d'un crédit d'heures, de 12 à 24 jours par an (correspondant à 84 et 168 heures) en fonction de l'effectif de l'établissement (moins de 300 et plus de 300 salariés). Par ailleurs, une **commission travailleurs handicapés** se réunit chaque semestre. Elle suit la réalisation du plan

d'embauche, recense et partage les bonnes pratiques et initiatives lancées par les sites, fixe les actions à mener pour l'année à venir. ■

Accord du 5 octobre 2017 sur l'emploi des personnes handicapées chez FM Logistic France



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

UN RÉSEAU D'ENTREPRISES ADAPTÉES

Le 2 janvier 2018, la direction de l'entreprise rappelle dans son communiqué que FM Logistic France a créé FMEA, un réseau d'entreprises adaptées, filiales de FM Logistic France, dont les salariés sont pour 80% d'entre eux des personnes handicapées. « Le développement d'un réseau d'entreprises adaptées s'inscrit », souligne FM Logistic, « dans sa politique volontariste [en faveur des personnes handicapées], dans le projet de développement durable et de responsabilité sociale porté au plus haut niveau de l'entreprise. » La première entreprise adaptée FMEA Centre-Val de Loire a vu le jour à Saint-Cyr-en-Val (45) en juillet 2015, et la seconde en 2016 dans la région des Hauts-de-France. D'autres projets suivront.

à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Paritarisme dans le cadre de la CCN des avocats salariés. La délégation patronale a conclu avec la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC un avenant n° 18 à la convention collective nationale des avocats salariés, relatif à la gestion des fonds du paritarisme. Ce texte sera publié au *BO-CCN* n° 2017-50. Il précise et complète l'article 1-10 de la CCN et crée un article 1-10 bis relatif à l'Association paritaire de développement du dialogue social chargée de la gestion des fonds. Il ajoute aussi un article 10 ter précisant que la collecte des cotisations à la charge des employeurs d'avocats salariés est confiée à l'institution de prévoyance Kerialis, qui en assure le reversement à l'association paritaire.

➤ Législation et réglementation

Le congé maternité fait l'objet d'une mission parlementaire. Le Premier ministre, Édouard Philippe, a chargé la députée Marie-Pierre Rixain, membre du groupe La République en marche, d'une mission parlementaire portant sur le congé maternité (*D. du 8 janvier 2018, JO 9 janvier, NOR: PRMX1800667D*).

➤ Les règles d'indemnisation du temps partiel thérapeutique ou du travail léger pour les non-salariés agricoles sont fixées.

La LFSS pour 2017 a étendu aux non-salariés agricoles la possibilité de percevoir des indemnités journalières (IJ) en cas de reprise de travail à temps partiel thérapeutique ou d'un travail léger prescrite à compter du 1^{er} janvier 2018. Un décret du 29 décembre 2017 détermine la durée de versement de ces IJ et leur montant. Ainsi, en cas de reprise du travail à temps partiel thérapeutique, l'assuré ne peut recevoir plus de 90 IJ. Celles-ci sont cumulables avec les 360 IJ ouvertes dans la limite de trois ans. Si l'assuré est atteint d'une affection de longue durée, le nombre de jours indemnisables passe à 270 jours sur une période de quatre ans. Le montant de l'indemnité correspond à celui des IJ de droit commun des travailleurs indépendants des professions agricoles. Autre cas prévu par le décret, celui de la reprise d'un travail léger. Dans cette hypothèse, l'IJ est servie pendant une durée maximale de 270 jours par période de quatre ans. Une éventuelle rechute déclenche l'ouverture d'une nouvelle période, indemnisable dans les mêmes conditions. Le montant de l'indemnité versée est égal à celui versé pour les 28 premiers jours d'arrêt de travail (*D. n° 2017-1884 du 29 décembre 2017, JO 31 décembre*).

Syndicats

▣ Les administrateurs salariés, l'une des priorités de la CFDT

Selon *Les Échos* (12/01), Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, fait pression sur le ministre de l'Économie Bruno Le Maire pour obtenir des mesures sur la place des salariés dans les conseils d'administration dans la future loi « PACTE ». « Il ne suffit pas de partager la richesse, il faut aussi partager le pouvoir », a expliqué Laurent Berger lors d'un colloque organisé au siège de sa confédération intitulé « Partageons le pouvoir ! Construire une codétermination à la française ? », relate le quotidien économique. « Les salariés, par leur travail, participent à la création de la richesse de l'entreprise. Ils sont donc légitimes à participer aux décisions stratégiques qu'ils devront ensuite mettre en œuvre », a détaillé le numéro un de la CFDT.

▣ Succession de Pierre Gattaz : Laurent Berger ironise sur les « difficultés » du Medef

Dans un entretien aux journaux du groupe Ebra, le numéro un de la CFDT, Laurent Berger, s'est demandé le 10 janvier 2017 si le Medef n'avait « pas besoin d'un coup de main », pour assurer la succession de Pierre Gattaz, qui s'avère particulièrement compliqué. « Au Medef, cela fait deux fois que des gens qui nous expliquent tout connaître de l'entreprise et du management se prennent les pieds dans le tapis au moment de choisir leur président », ironise le président de la CFDT. *Source AFP*

Handicapés

▣ La CFE-CGE « défend les actions » du FIPHFP et de l'Agefiph, sous la menace de coupes budgétaires

Dans un communiqué publié le 11 janvier 2018, la CGE-CFE dénonce « la mise à mort de l'Agefiph et du FIPHFP », après un référé de la Cour des comptes critiquant les dépenses des deux organismes (*v. l'actualité n° 17485 du 10 janvier 2018*) et une décision du gouvernement de diminuer de 25 % le budget de la FIPHFP. La Cour des comptes ne fait pas état, déplore la CFE-CGC, du fait que « ces coupes budgétaires drastiques sont dues à des ponctions de l'État de trois fois 29 millions sur chaque fonds ». « Les salariés et les agents en situation de handicap en faisant les frais », l'organisation syndicale des cadres demande la mise en place « un vrai plan Marshall de la politique handicap dans le monde du travail, en respectant les branches du privé et du public et en impulsant une

vraie dynamique sous le socle de la loi du 11 février 2005 ».

Temps de travail

▣ L'ouverture des magasins le dimanche suspendu par la justice à Strasbourg

Le tribunal administratif de Strasbourg a ordonné le 11 janvier la suspension de l'arrêté préfectoral du 13 janvier autorisant l'ouverture des commerces de centre-ville pour le premier dimanche des soldes, indiquent des syndicats. La juridiction estime qu'il a « un doute sérieux sur la légalité de la décision » prise par le préfet du Bas-Rhin, Jean-Luc Marx, après avoir été sollicité par une association de commerçants. La CGT, FO et CFTC avaient attaqué en référé cet arrêté préfectoral, eu égard « au bref délai », qui ne permettait pas, selon eux, aux salariés de disposer « du temps nécessaire à l'organisation de leur vie personnelle ». *Source AFP*

Statuts particuliers

▣ Selon une étude, les plateformes internet ont intérêt à investir dans la prévention

Les plateformes collaboratives (Uber, Deliveroo) gagneraient à s'intéresser à la santé et la sécurité au travail de leurs collaborateurs, selon une étude de l'INRS, publiée le 12 janvier, et citée par le quotidien *Les Échos* (12/01). Ces plateformes, qui travaillent avec des collaborateurs indépendants, n'ont pas les obligations de résultat d'un employeur classique en termes de sécurité et de santé au travail. Pourtant, l'étude démontre que les plateformes ont intérêt à investir dans la protection de leurs travailleurs, d'adapter les conditions de travail sous peine d'avoir de plus en plus de mal à « recruter et à fidéliser un chauffeur ou un livreur à vélo ».

Secteurs

▣ Transport routier : des effectifs record, mas un recrutement difficile

La branche du transport routier devrait avoir franchi en 2017 la barre des 700 000 salariés. C'est une première, qui s'accompagne de difficultés pour recruter, selon un rapport de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) rendu public le 10 janvier. En cause : « le manque récurrent de candidats pour satisfaire les besoins en recrutement et combler les départs naturels », a indiqué le président de l'OPTL, Denis Schirm (CFDT). *Source AFP*

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

Indice de référence des loyers

(IRL) : l'IRL s'est établi, au 4^e trimestre 2017, à 126,82 (contre 126,46 au 3^e trimestre), a annoncé l'Insee le 12 janvier. Sur un an, il augmente de 1,05 %, sa plus forte hausse depuis le 2^e trimestre 2013. L'IRL constitue le plafond de révision des loyers d'immeubles à usage d'habitation, cette révision intervenant à la date anniversaire du bail.

Chômage dans la zone euro : le taux de chômage dans la zone euro a encore reculé en novembre 2017, s'établissant à 8,7 %, contre 8,8 % en octobre, a annoncé Eurostat le 9 janvier.

Chômage en Autriche : le taux de chômage a augmenté en décembre à 9,4 % de la population active, contre 8,2 % le mois précédent, a annoncé le 2 janvier le ministère du Travail. Le nombre de chômeurs s'est établi à 443 481 personnes contre 404 699 en novembre, en comptant les demandeurs d'emploi suivant une formation. Sur un an, le taux de chômage recule toutefois de 0,9 point.

Chômage stable au Danemark :

le taux de chômage atteint 4,3 % en novembre 2017, a annoncé le 5 janvier l'institut statistique national. Un chiffre stable : le nombre de demandeurs d'emploi a baissé de 2200 personnes pour s'établir à 114 500 chômeurs.

Chômage au Portugal : le taux de chômage au Portugal a reculé en novembre, pour s'établir à 8,2 %, contre 8,4 % le mois précédent, soit le plus bas niveau depuis 2005, selon des estimations publiées le 8 janvier par l'Institut national des statistiques.

NOMINATIONS

PICARD

Anne-Sophie Droit a été nommée DRH du groupe Picard. Elle était depuis 2016 DRH de la branche intérim d'Adecco France.

DELOITTE

Sophie Lethimonnier a été nommée DRH France et Afrique francophone du cabinet de conseil Deloitte. Elle était jusque-là directrice des services support de BearingPoint.

Entreprises

Carrefour va mettre cinq hypermarchés en location-gérance

Le géant de la distribution Carrefour a décidé de mettre en location-gérance cinq de ses hypermarchés, selon des sources internes au groupe. Les hypermarchés concernés font travailler « plus de 600 salariés », a précisé Sylvain Macé (CFDT), délégué syndical du groupe. Les syndicats s'inquiètent des conséquences salariales. « Les nouveaux accords d'entreprises seront moins favorables, car basés sur l'accord de branche, ce qui n'est pas satisfaisant », estime ainsi Michel Engelz (FO, majoritaire). La CFDT et FO demandent à la direction de Carrefour des garanties en matière de santé et de prévoyance. La CFDT va plus loin en réclamant une indemnité compensant les pertes de salaires engendrées, et une « charte sociale » avec les repreneurs, « afin de maintenir le maximum d'avantages sociaux ». *Source AFP*

GM & S : le plan social devant le tribunal administratif

Le rapporteur public du tribunal administratif de Limoges a prôné le 11 janvier l'annulation du plan social ayant accompagné la cession de l'équipementier automobile GM & S, au motif que ce plan n'était suffisamment argumenté. Cette recommandation, invoquant des raisons purement formelles, ne remet cependant pas en cause l'application du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le tribunal étudiait une requête déposée par le comité d'entreprise et la CGT de GM & S Industrie, alors que la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de Nouvelle Aquitaine a déjà validé le PSE début septembre. La décision du tribunal devrait être rendue le 15 janvier. *Source AFP*

Europe

Brexit : 482 000 emplois pourraient être menacés au Royaume-Uni en l'absence d'accord avec l'UE

Selon une étude commandée par le Maire de Londres Sadiq Khan rendue public jeudi 11 janvier, le Royaume-Uni pourrait perdre près d'un demi d'emplois à l'horizon 2030 si aucun accord ne ressort de ses négociations avec l'Union Européenne sur le Brexit. Parmi les secteurs passés en revue par le cabinet

de recherche Cambridge Econometrics, les services financiers souffriraient le plus de l'absence d'accord (- 119 000 emplois). Suivraient les sciences et technologies (- 92 000) et la construction (- 43 000). *Source AFP*

Allemagne : reprise des négociations sur la semaine de 28 heures dans la métallurgie

Les négociations ont repris le 11 janvier en Allemagne dans la métallurgie entre le patronat du secteur et le puissant syndicat IG Metall, qui demande la semaine de 28 heures pour les salariés qui le souhaitent, avec compensation financière partielle. Ces négociations ont été symboliquement précédées par des arrêts de travail concernant environ 250 000 personnes travers le pays, affectant pendant quelques heures des entreprises soigneusement choisies, a indiqué IG Metall dans un communiqué.

Égalité salariale : l'Allemagne légifère

L'Allemagne veut réduire son écart de salaire record entre hommes et femmes. Depuis le 6 janvier, une nouvelle loi autorise un employé qui se sentirait discriminé à demander par écrit le salaire moyen de six personnes de sexe opposé occupant le même poste. Une disposition qui ne s'applique cependant qu'aux entreprises de plus de 200 salariés. En 2016, les allemandes gagnaient en moyenne 16,26 € brut l'heure, soit environ 21 % de moins que les hommes (20,71 €), écart qui place l'Allemagne à la 26^e position du classement de l'Union Européenne.

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi de la réforme du droit du travail – et en particulier du projet de loi de ratification et du projet de 7^e ordonnance sur le détachement –, de la réforme de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'assurance chômage, du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises qui doit donner lieu à la présentation d'un projet de loi en avril, de l'adoption du projet de loi instaurant un droit à l'erreur, etc. : notre rubrique « Réformes en cours » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement.

Pour la consulter, RDV sur www.liaisons-sociales-quotidien.fr ! Après vous être connectés, allez sur la rubrique « LES PLUS » dans la barre horizontale du menu et cliquez sur « Réformes en cours ». Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, etc.). ■

International

Travail des enfants : Samsung dit appliquer une « tolérance zéro »

Le géant de l'électronique sud-coréen Samsung a affirmé le 11 janvier que le travail des enfants faisait l'objet d'une « tolérance zéro », alors qu'une plainte a été déposée par des ONG contre l'entreprise. « Samsung respecte scrupuleusement les normes et réglementations locales et internationales en matière de travail, et exige la même conformité de ses fournisseurs », a ajouté le conglomérat dans un communiqué. Les associations Sherpa et Peoples solidaires accusent Samsung de faire travailler des enfants, en s'appuyant sur « de nouveaux rapports d'enquêtes très documentés de l'ONG China Labor Watch, qui s'est infiltrée dans les usines du groupe », indiquent les associations. *Source AFP*

Walmart augmente le salaire minimum à 11 dollars de l'heure

L'entreprise Walmart a annoncé le 11 janvier une hausse du salaire minimum de plus d'un million d'employés à 11 dollars de l'heure, affirmant que la réforme fiscale adoptée en décembre rend cette hausse possible. « Nous sommes en train d'évaluer les opportunités apportées par la réforme des impôts, pour investir davantage dans nos clients et nos employés et renforcer notre activité ce qui devrait bénéficier aux actionnaires », a indiqué, le directeur général de Walmart. Depuis la réforme fiscale de l'administration Trump, les entreprises ont vu leur taux d'imposition passer de 35 % à 21 %. *Source AFP*

4 Autres contributions

CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL : 0,016 %

Une contribution patronale a été créée à compter du 1^{er} janvier 2015 pour financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont redevables de cette « contribution au dialogue social » au taux de **0,016 %** (inchangé au 1^{er} janvier 2018) sur la totalité de la rémunération (*C. trav., art. D. 2135-34*).

FORFAIT SOCIAL : 20 %, SAUF EXCEPTIONS

Le forfait social est fixé au taux de **20 %** (inchangé au 1^{er} janvier 2018).

Par exception, le forfait social dû sur les contributions patronales de **prévoyance complémentaire** est fixé à **8 %** pour les entreprises de 11 salariés et plus.

De plus, en application de la loi de finances pour 2016, les entreprises de **moins de 11 salariés** sont **exonérées** du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance (*CSS, art. L. 137-15*). Pour limiter les effets de seuil, les entreprises qui ont dépassé ou dépasseront le seuil de 11 salariés en 2018 continueront de bénéficier de l'exonération pendant trois ans.

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2016, le taux du forfait social est fixé à **16 %** sur certains plans d'épargne retraite collectifs (**Perco**) (*CSS, art. L. 137-16*).

COTISATION PÉNIBILITÉ : SUPPRIMÉE PAR LES ORDONNANCES MACRON

Dans le cadre de la réforme du compte personnel de prévention portée par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 (*v. le dossier juridique - Santé - n° 185/2017 du 13 octobre 2017*), le financement du compte a été transféré à la branche AT-MP, entraînant la **suppression** de la cotisation de base de 0,01 % et de la cotisation additionnelle (0,2 % ou 0,4 %) à compter du 1^{er} janvier 2018.

TAXE D'APPRENTISSAGE

► Taux de la taxe d'apprentissage

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage est de **0,68 %** (0,44 % en Alsace-Moselle). La taxe d'apprentissage 2018, qui doit être versée avant le 1^{er} mars, est calculée selon ce taux sur la base de la masse salariale 2017.

À NOTER Dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, l'ensemble du système de financement de l'apprentissage devrait être repensé et pourrait reposer sur une taxe unique. Malgré l'opposition des régions, il est fortement probable que la gestion des fonds de l'apprentissage soit confiée aux branches professionnelles.

► Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La contribution supplémentaire à l'apprentissage est due par les **entreprises d'au moins 250 salariés** (hors Alsace-Moselle) dont le nombre moyen annuel de sala-

DÉDUCTION FORFAITAIRE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES : GEL DES EFFETS DE SEUIL

Dans les entreprises de **moins de 20 salariés**, toute heure supplémentaire ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales. Ce dispositif reste ouvert pendant trois ans aux entreprises qui atteignent ou dépassent l'effectif de 20 salariés au titre de l'année 2018 (*CSS, art. L. 241-18*).

riés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE), ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre), est **inférieur à un quota légal** (*CGI, art. 1609*). Ce quota est actuellement fixé à **5 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

À NOTER Sont exonérées de CSA les entreprises ne respectant pas le quota, mais comptant au moins **3 % de salariés** en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage dans leur effectif annuel moyen (hors VIE et Cifre) et qui justifient d'une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de ces contrats dans leur entreprise ou dans la branche dont elles relèvent, lorsqu'un accord collectif de branche a été conclu en ce sens.

Taux de la CSA

Le taux de la CSA est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour employer des alternants. Il suit un barème progressif. Ainsi, le taux de la CSA due en 2018 pour les rémunérations versées en 2017 (hors Alsace-Moselle) s'établit à :

- **0,4 %** (0,60 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés) si l'entreprise compte moins de 1 % d'alternants ;
- **0,20 %**, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 1 % et moins de 2 % des effectifs ;
- **0,10 %**, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 2 % et moins de 3 % des effectifs ;
- **0,05 %**, quel que soit l'effectif, si le pourcentage d'alternants est compris entre 3 % et moins de 5 %.

Taux spécifiques à l'Alsace-Moselle

En Alsace-Moselle, les taux de la CSA sont fixés à 52 % des taux applicables sur le reste du territoire. Ils s'établissent donc à :

- **0,208 %** si le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 % (0,312 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés) ;
- **0,104 %** si le pourcentage est compris entre 1 % et moins de 2 % ;
- **0,052 %** si le pourcentage est d'au moins 2 % mais inférieur à 3 %, quel que soit l'effectif ;
- **0,026 %** si le pourcentage est d'au moins 3 % mais inférieur à 5 %, quel que soit l'effectif.

► Crédit d'impôt « alternants »

Les entreprises d'**au moins 250 salariés** dont les effectifs d'alternants **dépasse le quota légal** (*v. ci-dessus*) bénéficient d'un crédit d'impôt. Cette créance fiscale est **imputable** sur la **taxe d'apprentissage** versée en 2018, et plus particulièrement sur le « hors-quota » (*C. trav., art. L. 6241-8-1, al. 5*).

Son montant est égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le quota d'alternants, retenu dans la limite de deux points (soit actuellement 7 % d'alternants), multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente et divisé par 100, puis multiplié par un montant de 400 € (*Arr. du*

BULLETIN DE PAIE DÉMATÉRIALISÉ ET SIMPLIFIÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2018, tout employeur a l'obligation d'établir un bulletin de paie simplifié, en application du décret n° 2016-190 du 25 février 2016. L'employeur peut décider d'établir le bulletin de paie dématérialisé, mais le salarié peut refuser et continuer à recevoir un bulletin de paie papier (C. trav., art. L. 241-18).

9 décembre 2014, JO 26 décembre, NOR: ETSD1424962A).
Crédit d'impôt alternants = (dépassement du quota x effectif annuel moyen au 31 décembre/100) x 400
Par exemple, une entreprise de 250 salariés dont l'effectif d'alternants atteint 7 % bénéficiera d'une créance de 2 000 € = (2 x 250/100) x 400.

CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a mis en place une contribution forfaitaire unique qui sera collectée pour la troisième fois en 2018 sur la masse salariale de l'année 2017 (versement à effectuer avant le 1^{er} mars 2018). Son taux est de :

- 0,55 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de **moins de 11 salariés** ;
- 1 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de **11 salariés et plus**. Cette contribution est ramenée à 0,8 % dans le cas où un accord d'entreprise prévoit que l'employeur finance le compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 0,2 % de la masse salariale.

À NOTER Le financement de la formation professionnelle sera bientôt réformé. On ne connaît pas encore le niveau global des futures contributions, mais on sait déjà que le gouvernement entend mettre en place un prélèvement à hauteur de 0,3 % de la masse salariale dédié à la formation des demandeurs d'emploi.

VERSEMENT DE TRANSPORT EN ÎLE-DE-FRANCE

En application de la loi de finances pour 2018 (n° 2017-1837 du 30 décembre 2017), le taux plafond du versement de transport augmente dans les départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et reste stable dans les autres :

- 2,95 % (sans changement) à Paris et dans les Hauts-de-Seine ;
- 2,33 % (au lieu de 2,12 %), puis 2,54 % pour 2019, 2,74 % pour 2020 et 2,95 % pour 2021, dans une catégorie intermédiaire (communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne) ;
- 2,01 % (sans changement) dans les communes définies par décret n° 2012-463 du 6 avril 2012.

Dans les autres communes de la région Île-de-France, le taux reste fixé à 1,60 %.

Les nouveaux taux applicables en 2018 seront fixés par délibération du conseil d'Île-de-France Mobilités (anciennement Stif), lors de sa séance suivant la publication de la loi de finances pour 2018, avec prise d'effet le premier jour du troisième mois qui suit cette délibération.

À NOTER En application de la loi de finances pour 2016, les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées du versement de transport. Celles qui franchissent

cette limite bénéficient d'un dispositif d'exonération pendant trois ans, puis d'une réduction du montant du versement de transport de 75 % la quatrième année, de 50 % la cinquième année et de 25 % la sixième année.

TITRES-RESTAURANT : 5,43 €

La limite d'exonération de cotisations sociales de la participation des employeurs à l'acquisition de titres-restaurant est fixée, en 2018, compte tenu d'un taux de revalorisation de 1 % prévue en loi de finances pour 2018, à 5,43 €. Toutefois, pour être exonérée, la contribution patronale doit également être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre.

À NOTER En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), le redressement par l'Urssaf ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant. Dans ces derniers cas, le dépassement de l'une de ces limites entraîne la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la totalité de la participation patronale.

TAXE SUR LES SALAIRES

La taxe sur les salaires est calculée à partir d'un barème progressif qui s'applique aux rémunérations individuelles annuelles versées (base imposable).

En application de la loi de finances pour 2018, les limites des tranches du barème sont revalorisées de 1 % pour 2018. Le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018 s'établit donc comme suit :

- 4,25 % pour la fraction de rémunération inférieure à 7 798 € ;
- 8,50 % sur la fraction entre 7 798 € à 15 571 € ;
- 13,60 % au-delà de 15 571 €.

Par ailleurs, l'abattement au profit des organismes sans but lucratif est porté à 20 507 € en 2018.

À NOTER Le taux de 20 % de taxe sur les salaires (qui s'appliquait au-delà de 152 279 € en 2017) a été supprimé par la loi de finances pour 2018.

IMPOSITION DES CONTRIBUTIONS PATRONALES « PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE »

En application de la loi de finances pour 2014, les cotisations payées par l'entreprise pour financer un régime collectif et obligatoire « frais de santé » ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu pour le salarié.

En ce qui concerne les contributions de prévoyance, elles restent non imposables si certaines limites, fixées en fonction du plafond de la sécurité sociale, sont respectées. Le plafond de déduction s'élève ainsi à la somme de :

- 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 1 987 € au titre des revenus de 2017 (imposables en 2018) ;
- 2 % de la rémunération brute annuelle.

Cette somme ne peut dépasser une limite totale de 2 % de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 6 357 € au titre des revenus 2018. En cas de dépassement de ces seuils d'exonération, l'excédent sera ajouté à la rémunération imposable du salarié.