

> **Détachement** : le juge ne peut écarter l'application du certificat E 101

> **Les plafonds d'attribution des prestations familiales** sont revalorisés de 0,2 % en 2018

> **Engie signe un nouvel accord européen** sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

le dossier écosoc p. 1-8

> **Les prix à la consommation progressent** en novembre 2017

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRÔLE

Détachement : le juge ne peut écarter l'application du certificat E 101

Tirant les conséquences de la position récemment adoptée par la CJUE en réponse à une question préjudicielle, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a confirmé, le 22 décembre 2017, que le juge français ne peut remettre en cause la validité du certificat E 101 (devenu A1) délivré par les institutions d'un autre État membre et attestant de la législation sociale applicable au salarié détaché. Le juge est en effet lié par la force probatoire de ce certificat, dont la régularité ne peut être remise en cause que par l'Urssaf en suivant une procédure spécifique issue du droit de l'Union.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'étant prononcée en avril 2017 dans le cadre d'une question préjudicielle française (v. l'actualité n° 17320 du 4 mai 2017), la position de principe de la Cour de cassation était attendue sur la question du maintien de la force probatoire du certificat E 101 (devenu A1), dans l'hypothèse où l'Urssaf ou la juridiction française constate que les dispositions sur la base desquelles le document a été délivré par l'institution émettrice n'étaient manifestement pas applicables à la situation de détachement en cause. Reprenant rigoureusement les principes posés par la jurisprudence européenne, la Cour de cassation confirme ainsi que

le juge ne peut pas écarter l'application du certificat E 101, puisque ce document est présumé régulier et s'impose à lui. Il appartient à l'Urssaf et à elle seule, en cas de doute sur sa validité ou son exactitude, d'en contester en premier lieu la validité auprès de l'institution émettrice afin d'en obtenir le retrait ou l'annulation. Si cette dernière s'y refuse, il y aura lieu de saisir la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants.

Rappel des principes posés par la CJUE

Le certificat E 101, prévu par les règlements européens n°s 1408/71 et 574/72, permet d'attester, auprès des institutions de l'État membre dans lequel les salariés sont détachés ou exercent leur activité, que ces derniers restent soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre dans lequel leur employeur est établi ou possède une succursale. De fait, le régime de sécurité sociale de l'État d'accueil ne leur est pas applicable. Le certificat E 101 est devenu « attestation A1 » en application des nouveaux règlements européens n°s 883/2004 et 987/2009, qui ont notamment codifié la jurisprudence européenne sur l'effet contraignant du certificat et sur les modes de résolution des litiges y afférant.

Le 27 avril 2017, en réponse à la question préjudicielle de la France, la CJUE a refusé d'infléchir sa jurisprudence sur la force probatoire du certificat E 101, rappelant ainsi plusieurs principes (CJUE, 27 avril 2017, aff. C-620/15) :

– le certificat E 101 lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre, même

lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de la disposition sur la base de laquelle le certificat E 101 a été délivré ;

– dans une telle situation, il y a lieu de suivre la procédure fixée par la Cour de justice pour la résolution des différends relatifs à la validité ou à l'exactitude du certificat E 101.

Cette procédure, codifiée dans les nouveaux règlements européens relatifs à l'attestation A1, vise à obtenir le retrait ou l'annulation du certificat par l'institution émettrice. La Cour de Luxembourg a détaillé la marche à suivre :

– lorsque l'institution compétente de l'État membre d'accueil émet des doutes quant à l'exactitude des faits qui sont à la base du certificat et des mentions qui y figurent, il incombe à l'institution émettrice de reconsidérer son bien-fondé et, le cas échéant, de le retirer ;

– dans l'hypothèse où les institutions concernées ne parviendraient pas à se mettre d'accord, il leur est loisible d'en appeler à la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants ;

– si cette dernière ne parvient pas à concilier les points de vue, l'État membre d'accueil peut, sans préjudice des éventuelles voies de recours de nature juridictionnelle existant dans l'État membre dont relève l'institution émettrice, engager une procédure en manquement, conformément à l'article 259 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), aux fins de permettre à la CJUE d'examiner, à l'occasion d'un tel recours, la question

de la législation applicable audit travailleur et, partant, l'exactitude des mentions figurant dans le certificat E 101. Restait à la Cour de cassation à intégrer ces principes dans le droit français.

Certificats E 101 manifestement invalides

L'affaire concernait une **entreprise allemande** (exploitant des bateaux de croisière), dotée d'une succursale en Suisse et employant des salariés travaillant en France. Elle contestait un redressement Urssaf de plus de 2 millions d'euros notifié en application de la loi française de sécurité sociale. Selon cette société, les salariés étaient rattachés, non pas au régime de sécurité sociale français, mais au régime suisse, ainsi qu'en attestaient les certificats E 101 délivrés par l'institution helvétique compétente sur la base des règles de l'article 14 § 2 a, i du règlement européen n° 1408/71.

Mais, d'après les constatations de la Cour d'appel de Colmar, les modalités selon lesquelles les salariés exerçaient leur activité n'entraient manifestement pas dans le champ d'application matériel des règles de l'article 14 § 2 a) i) précité : les salariés exerçaient leur activité uniquement en France et non, comme l'exige le règlement, sur le territoire de plusieurs États membres. Pour valider le redressement Urssaf, les juges du fond ont donc écarté ces certificats manifestement inva-

lides, ce qui permettait d'appliquer la loi française de sécurité sociale.

Reprenant à son compte les principes énoncés par la CJUE, la Haute juridiction n'a pu que censurer cette position.

Effet obligatoire du certificat vis-à-vis du juge de l'État d'accueil

L'assemblée plénière de la Cour de cassation confirme que, même en cas d'irrégularité manifeste, il n'appartient pas au juge de l'État d'accueil de vérifier la validité du certificat E 101, cette question relevant de la compétence exclusive de l'institution qui l'a émis. Ainsi, d'après l'arrêt, la Cour d'appel de Colmar « ne pouvait elle-même remettre en cause la validité des certificats E 101 en constatant le défaut d'exercice, par les personnes employées par la société, d'une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs États membres, au sens de l'article 14, paragraphe 2, sous a) ».

Seuls les modes de règlement qu'organise le droit de l'Union pouvaient être actionnés : « Il incombe à l'Urssaf, qui éprouvait des doutes sur l'exactitude des faits mentionnés dans les certificats [...], d'en contester la validité auprès de l'institution suisse qui les avait délivrés, et, en l'absence d'accord sur l'appréciation des faits litigieux, de saisir la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants. » Or l'Urssaf avait négligé cette procédure en saisissant uni-

quement (et vainement) l'institution suisse émettrice des certificats, sans tenter de saisir la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants. Dans ces conditions, les certificats E 101 restaient pleinement opposables à l'Urssaf comme au juge.

Vers un possible rejet du certificat en cas de fraude ?

Toutefois, la solution pourrait prochainement évoluer, dans l'hypothèse d'une fraude avérée (non caractérisée dans la présente affaire). La CJUE est en effet actuellement saisie d'une question préjudicielle belge (C-359/16) portant sur la possibilité pour le juge de l'État d'accueil d'écarter ou d'annuler des certificats E 101 obtenus frauduleusement. Dans ses conclusions présentées le 9 novembre 2017, l'avocat général a proposé à la Cour de juger qu'une juridiction d'un État membre d'accueil peut « laisser inappliqué » un certificat E 101 lorsqu'elle constate que ce certificat a été « obtenu ou invoqué de manière frauduleuse ». Ce qui ne préjuge pas toutefois de la réponse qui sera apportée dans les prochains mois par les juges de Luxembourg. ■

Cass. ass. plén., 22 décembre 2017, n° 13-25.467 PBRI

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

FAMILLE

Les plafonds d'attribution des prestations familiales sont revalorisés de 0,2 % en 2018

Les plafonds d'attribution des prestations familiales applicables du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 sont revalorisés de 0,2 % (ce qui correspond à la hausse des prix hors tabac pour 2016) par arrêté du 27 décembre 2017. Le montant des prestations familiales devrait, quant à lui, être revalorisé au 1^{er} avril 2018.

Un certain nombre de prestations familiales sont versées sous condition de ressources. Un arrêté du 27 décembre 2017 a fixé le niveau de ces plafonds de ressources (métropole et DOM) pour l'année 2018, sachant que les revenus retenus sont les revenus nets catégoriels de l'année 2016 (année N - 2). L'arrêté fixe aussi les tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations familiales.

Rappelons que la LFSS pour 2018 prévoit plusieurs modifications relatives aux montants des prestations familiales à compter soit du 1^{er} avril 2018, soit du 1^{er} octobre 2018 (v. *l'actualité* n° 17481 du 4 janvier 2018).

Allocations familiales

Depuis le 1^{er} juillet 2015, le montant des allocations familiales varie en fonction des ressources des familles. Pour une famille avec deux enfants, si les ressources 2016 n'excèdent pas 67 542 €, le montant des allocations familiales reste de 129,86 € par mois. Si les ressources dépassent 67 542 € et n'excèdent pas 90 026 €, le montant des allocations familiales est divisé par deux (64,93 € par mois). Et si les ressources dépassent 90 026 €, alors le montant des allocations familiales est divisé par quatre (32,47 €).

Ces plafonds sont majorés de 5 628 € par enfant supplémentaire. Rappelons que les majorations pour âge et le forfait d'allocations familiales sont également modulés en fonction de ces plafonds.

Prestation d'accueil du jeune enfant

La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est constituée, d'une part, d'une prime à la naissance ou à l'adoption et d'une allocation de base et, d'autre part, d'un complément de libre choix de mode de garde (CMG). Depuis l'intervention de deux décrets du 24 avril 2014 (v. *l'actualité* n° 16581 du 29 avril 2014), l'allocation de base de la Paje est modulée selon le niveau de ressources du foyer :

• **Allocation de base à taux plein.** Pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé comme suit :

– 30 086 € pour un enfant ;

- 35 511 € pour deux enfants ;
- + 22 % par enfant à charge supplémentaire, soit 5 425 €.

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8 137 €.

• **Allocation de base à taux partiel.** Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est compris entre 30 086 € et 35 944 € pour un enfant (+ 6 482 € par enfant supplémentaire). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 9 722 €.

• **Prime à la naissance** ou à l'adoption. Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à 35 944 € pour un enfant (+ 6 482 € par enfant supplémentaire). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 9 722 €.

• **Complément de libre choix du mode de garde :** la condition de ressources pour l'attribution de ce complément est fixée en pourcentage du plafond de l'allocation de base de la Paje, majorée pour double activité. Pour bénéficier du taux maximum, médian ou minimum, les revenus nets catégoriels de 2016 doivent être, pour une famille avec un enfant :
- inférieurs à 20 550 € pour prétendre à l'aide au taux maximum ;
- compris entre 20 550 € et 45 666 € pour prétendre à l'aide au taux médian ;

- supérieurs à 45 666 € pour prétendre à l'aide au taux minimum.

Ces plafonds sont majorés pour chaque enfant à charge supplémentaire.

• **Prise en charge des cotisations d'un(e) employé(e) à domicile :** la garde d'un enfant de six ans au plus au domicile des parents ouvre droit à une prise en charge de 50 % des charges sociales, dans une limite fixée à 448 € par mois pour un enfant âgé de moins de trois ans et à 224 € pour un enfant âgé de trois à six ans.

Complément familial, complément pour frais de garde et ARS

En métropole, le plafond de ressources pour l'attribution aux couples ayant un seul revenu d'activité du **complément familial** et du **complément pour frais de garde de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)** est fixé à :

- 26 236 € par an pour un enfant ;
- 31 483 € par an pour deux enfants ;
- 37 780 € par an pour trois enfants ;
- plus 6 297 € pour chaque enfant supplémentaire.

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8 437 €.

Dans les DOM, les plafonds de ressources pour l'ouverture du complément familial (*v. l'actualité n° 17312 du 21 avril 2017*) et du complément pour frais de garde de l'AJPP sont alignés sur ceux applicables en métropole.

• Le plafond de ressources applicable pour l'attribution de l'ARS s'établit pour la rentrée 2018-2019 à :

- 24 453 € par an pour un enfant ;
- 30 096 € par an pour deux enfants ;
- plus 5 643 € pour chaque enfant supplémentaire.

• **Complément familial majoré** (métropole et DOM) : depuis le 1^{er} avril 2014, le complément familial est majoré si le foyer dispose de faibles ressources (*v. l'actualité n° 16581 du 29 avril 2014*). Ces plafonds sont majorés en fonction du nombre d'enfants : + 25 % par enfant à charge à partir du premier, puis + 30 % à partir du troisième. Ainsi, pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à :

- 13 120 € pour un enfant ;
- 15 744 € pour deux enfants ;
- plus 3 149 € pour chaque enfant à charge supplémentaire.

Ce plafond est majoré lorsque les deux parents travaillent et pour l'allocataire isolé (+ 4 218 €).

Enfin, deux autres arrêtés du 27 décembre 2017 diffusent les plafonds de ressources spécifiques à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon. ■

Arr. du 27 décembre 2017, NOR: SSAS1736592A et NOR: SSAS1736597A, JO 29 décembre

Arr. du 27 décembre 2017, NOR: SSAS1736586A, JO 30 décembre

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

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Engie signe un nouvel accord européen sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le 22 novembre 2017, la direction d'Engie ainsi que les représentants des salariés du groupe ont signé un nouvel accord européen relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui prolonge le précédent, conclu en juin 2012. Comme en 2012, le groupe affirme s'engager en faveur de l'égalité des chances, de l'égalité salariale à conditions de travail identiques et/ou équivalentes et d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les personnes des deux sexes. Outre l'introduction de nouvelles garanties, l'accord révisé met l'accent sur sa mise en œuvre via l'élaboration de plans d'action tous les trois ans au niveau du groupe pour impulser

une dynamique de déploiement, en plus de plans d'action au niveau des sociétés.

Engie, qui emploie 153 090 collaborateurs dans le monde, dont 133 770 en Europe, et trois fédérations syndicales européennes, IndustriALL, FSESP et FETBB, ont signé, le 22 novembre 2017, un **nouvel accord européen sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, les femmes ne représentent encore que 22 % des effectifs du groupe, une proportion toutefois en progression de près de trois points par rapport à celle enregistrée quatre ans plus tôt. Pour pérenniser les actions entreprises et ancrer l'égalité au cœur du projet industriel et social, les signataires poursuivent le dialogue social dans

ce domaine et l'élargissent, comme en 2012, aux sous-traitants. Ils conservent, par ailleurs une « clause de non-régression », selon laquelle l'accord ne peut en aucun cas constituer un motif de réduction des obligations d'Engie en la matière.

Conclu pour une durée indéterminée, l'accord prévoit cependant de continuer à s'appliquer dans les filiales localisées au Royaume-Uni, même après sa sortie de l'Union européenne à 28 membres.

Quatre terrains d'action

Selon l'accord, l'égalité professionnelle sert la performance économique et sociale du groupe, tout en contribuant à l'évolution des mentalités dans la société civile. Elle repose sur **deux « axes principaux »** : la lutte contre les

discriminations et l'effort de mixité. Et elle s'obtient sur **quatre terrains d'action**. En effet, afin d'augmenter les chances de progression, l'accord de 2017 ajoute à l'égalité des chances, notamment au moment du recrutement, à l'égalité salariale et à l'équilibre des temps de vie, le **déroulement de carrière**. Celui-ci doit être équitable, quel que soit le temps de travail assuré.

L'égalité dans le recrutement

Engie promeut une **meilleure représentation des femmes dans tous ses métiers**. Leur présence dans les métiers techniques est « favorisée », tandis que les métiers fortement féminisés seront valorisés, afin de les rendre « attractifs » pour les hommes comme pour les femmes. Pour garantir l'égalité des chances au recrutement, Engie s'engage, comme précédemment, à élaborer des **cahiers des charges des prestataires extérieurs**, prenant en compte cette exigence : la présentation d'**au moins une candidature féminine**, dont les qualifications correspondent au poste, sur la liste proposée à Engie, chaque fois que cela est possible, doit être demandée.

Par ailleurs, l'accord rappelle le précepte du droit européen selon lequel le principe d'égalité **n'interdit pas des avantages spécifiques** en faveur du genre sous-représenté en matière d'emploi, de travail, de rémunération (*charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 23*).

Les déroulements de carrière

Engie encourage l'**accession** des femmes aux **postes de direction** et aux

postes de **management**. Pour garantir l'**équité des évolutions de carrière**, l'accord retient un accompagnement des trajectoires professionnelles des femmes. Il se réfère, entre autres, au **mentoring**, créé en 2010, un dispositif qui doit bénéficier à toutes les catégories professionnelles. Ce programme contribue à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, en faisant appel à des binômes « mentors-mentorées », qui sont composés de cadres dirigeants et de salariées du groupe. L'**aménagement des locaux**, les évaluations de la sécurité et des risques doivent en outre prendre en compte la problématique hommes-femmes.

L'atteinte de l'objectif requiert, par ailleurs, un **suivi des femmes** durant leur **maternité** et au retour de leur **congé** afférent. Le groupe s'engage à prendre les mesures pour que les femmes enceintes bénéficient d'un aménagement des **conditions de travail** (notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses) et du **temps de travail** si celui-ci comporte un risque pour leur sécurité ou leur santé.

La volonté d'égalité salariale

L'accord réaffirme un principe : une rémunération égale entre les femmes et les hommes, portant sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages, « est un élément déterminant de l'égalité », qui a des répercussions sur la retraite et l'équilibre des temps de vie. Engie s'engage à mettre en œuvre un **système de rémunération transparent**, qui transmettra

« des **signaux positifs** sur les **valeurs** et les méthodes de travail de l'entreprise ». Au titre de la gestion progressive des écarts éventuels, il est précisé qu'une situation individuelle de **discrimination avérée** doit être **traitée** dans les **trois mois**, avec effet rétroactif, le cas échéant.

Une **attention particulière** est portée à la rémunération des salariés à **temps partiel**, fréquemment des femmes, contrôlant qu'ils ont une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

L'équilibre des temps de vie

Certaines actions facilitent un **bon équilibre** entre la vie professionnelle et la vie personnelle et elles ne s'adressent pas qu'aux femmes. Ainsi, les **réunions** se déroulent dans le cadre des **horaires de travail habituels**, puisque les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'accomplir leurs obligations familiales à l'égard de leurs ascendants ou de leurs descendants, et leurs devoirs de citoyens.

Les partenaires sociaux, dans chacune des sociétés, veillent à ce qu'**aucune disposition** conventionnelle **ne contribue** à l'**idée que seule la femme** assume les **charges familiales**.

L'accord conserve, par ailleurs, un article sur la **prévention des agissements sexistes** et du harcèlement sexuel. Ainsi, des outils d'alerte doivent permettre de « signaler tout comportement déviant ».

Des plans d'action

L'accord définit des **indicateurs de suivi** au niveau du **groupe** (par pays où Engie compte au moins 1 000 salariés) et au niveau de chaque **entreprise**. Il précise que des **plans d'action triennaux**, au niveau du groupe et de chaque société, sont élaborés avec en concertation avec les représentants du personnel, sur la base d'un diagnostic préalable. Les plans d'action des sociétés peuvent, notamment, porter sur **sept thèmes**, proposés par les partenaires sociaux européens. Ceux-ci retiennent, par exemple, la proposition et la mise en œuvre de formations diplômantes et qualifiantes. ■

Accord européen du groupe Engie du 22 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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.). ■



Président directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemia – 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 Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Romain Boutin, Anne Buis, Catherine Leroy, Joris Monter, 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 T80984. 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 16 pages, dont 2 pages de publicité. 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>

► Législation et réglementation

Reconduction et modification de la tolérance Urssaf pour les entreprises de 50 salariés et plus, en décalage de paie entre le 11 et le 20 du mois M + 1.

En principe, depuis un décret du 21 novembre 2016 (*v. l'actualité n° 17207 du 24 novembre 2016*), les entreprises de 50 salariés et plus qui paient les salaires du mois M entre le 11 et le 20 du mois M + 1 doivent produire la DSN le 15 du mois M + 1. Toutefois, une tolérance Urssaf permettait, pour les entreprises qui cotisaient à la date du 25 M+1 en 2016, de le faire au 20 M+1 en 2017. Le 4 janvier 2018, l'Urssaf a annoncé, sur son site internet, la reconduction de cette tolérance pour ces seules entreprises, mais avec une date de paiement au 18 M+1 (*www.urssaf.fr*).

La convention n° 188 de l'OIT sur le travail dans la pêche est publiée.

La convention n° 188 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 14 juin 2007, relative au travail dans la pêche, a été publiée au *Journal officiel* du 28 décembre, en annexe d'un décret du 27 décembre. L'objectif de cette convention est « d'assurer que les pêcheurs bénéficient de conditions décentes pour travailler à bord des navires de pêche, pour ce qui concerne les conditions minimales requises pour le travail à bord, les conditions de service, le logement et l'alimentation, la protection de la sécurité et de la santé au travail, les soins médicaux et la sécurité sociale » (*D. n° 2017-1761 du 27 décembre 2017, JO 28 décembre*).

Représentativité syndicale dans deux nouvelles branches.

Un arrêté du 22 décembre fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne. Un autre texte réglementaire daté du même jour fixe celle de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle (*Arr. du 22 décembre 2017, JO du 6 janvier 2018, NOR: MTRT1705716A et MTRT1705717A*).

► Jurisprudence

La Cour des comptes invite à s'interroger sur l'utilité de l'Agefiph et du FIPHFP.

La Cour des comptes a rendu public un référé adressé, le 13 octobre 2017, aux ministres des Solidarités et de la Santé, de l'Action et des Comptes publics et, le 8 décembre 2017, au Premier ministre et à la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, portant sur l'Agefiph et le FIPHFP. Dans ce référé, la Cour des comptes indique que la gestion de ces fonds est coûteuse, mal maîtrisée et confrontée à une impasse financière. De plus, elle estime qu'une refondation est nécessaire, la valeur ajoutée de ces organismes dans la mise en œuvre de la politique d'insertion des personnes handicapées étant considérée comme faible et les résultats insuffisants. Pour remédier à ces constats, la Cour recommande de commencer par « redéfinir les objectifs de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées à partir d'une analyse précise des besoins » puis de « déterminer le financement nécessaire de cette politique sur le long terme et de fixer en conséquence les modalités de la contribution à la charge des

employeurs privés et publics », ainsi que d'« évaluer l'intérêt de maintenir le FIPHFP plutôt que, par exemple, de mettre en place des mécanismes d'affectation directe de crédits » et de « recentrer l'Agefiph sur des missions spécifiques, établies en complémentarité avec les dispositifs de droit commun ». Notons que, dans une lettre datée du 28 novembre 2017, Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, a répondu à la Cour des comptes, en mentionnant notamment qu'une convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph est en cours de rédaction et doit prendre effet en 2018, et que les questions de l'utilité des fonds et de leur modèle de financement font l'objet des travaux conduits par la mission conjointe des inspections générales des finances et des affaires sociales. Par ailleurs, dans un communiqué de presse publié le 8 janvier, l'Agefiph « prend acte des recommandations qui nourriront utilement la démarche de transformation qu'elle a d'ores et déjà engagée à travers le plan stratégique dont elle s'est dotée en février 2017 » (*Cour des comptes, référé n° S2017-2639 du 8 décembre 2017*).

► Conventions et accords

Prévoyance dans la fabrication de l'ameublement.

Un avenant n° 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005, conclu par les partenaires sociaux, sauf la CGT, améliore les garanties, tout en réduisant la cotisation à 1,18 % en 2018 (0,708 % pour l'entreprise). À noter que l'avenant précise que l'enfant de moins de 25 ans, en contrat d'apprentissage ; est considéré, dans ce cadre, comme personne à charge.

Prévoyance dans les industries charcutières.

Un avenant n° 6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2006, conclu par la Fict et les fédérations CFDT, CFE-CGC et FO, modifie la répartition des cotisations entre les garanties sans modifier le taux global de 0,78 % (dont 0,39 % pour la part employeur).

Statut collectif des professions de la photographie.

Un accord du 6 septembre 2017 relatif au temps de travail est en cours d'extension (avis paru au *JO* du 13 décembre 2017). Il reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord du 22 mars 2016, tout en prenant en compte des réserves formulées par l'arrêté d'extension de cet accord. Il sera publié au *BO-CC* n° 2017-46, comme un avenant relatif aux taux de cotisations finançant le régime de prévoyance. Cet avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 crée un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation.

Salaires dans les entreprises d'architecture.

Le *BO-CC* n° 2017-48 publiera 26 accords salariaux infranationaux, conclus en 2017. En Ile-de-France, le point est de 8,18 € en zone 1 et de 9,08 € en zone 2 depuis le 1^{er} janvier 2017.

Statuts collectifs des salariés du particulier employeur.

L'accord interbranches du 27 février 2017 créant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (Fived) est étendu (*JO* du 30-12-2017, *BO-CC* n° 2017-15). Il complète les deux CCN des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur (*v. l'actualité n° 17335 du 30 mai 2017*). Le fonds est financé par une contribution patronale recouvrée par l'organisme de prévoyance en même temps que la cotisation prévoyance.

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

Prix à la consommation :

ils accéléreraient en décembre 2017, à + 0,3 %, après + 0,1 % en novembre, selon l'estimation provisoire de l'Insee publiée le 5 janvier. Cette hausse proviendrait d'un rebond des prix des services et des produits manufacturés. Sur un an, les prix à la consommation augmenteraient de 1,2 % en décembre.

Croissance du secteur privé

en France : l'indice PMI publié le 14 décembre par le cabinet IHS Markit indique que l'indicateur s'établissait à 60,0 points en décembre 2017, contre 60,3 en novembre. Il signale que l'activité s'est encore redressée dans tous les secteurs et que l'industrie manufacturière enregistre sa plus forte croissance depuis près de 17 ans.

Moral des ménages en France :

il s'est amélioré en décembre 2017 pour le deuxième mois consécutif, a annoncé l'Insee le 5 janvier 2018. La confiance des ménages a ainsi augmenté de deux points, atteignant 105 points.

Hausse des créations d'emplois

aux États-Unis : le secteur privé américain a créé 250 000 nouveaux postes en décembre, selon l'enquête mensuelle de la société de services informatiques ADP, publiée le 4 janvier. Le chômage devrait baisser à 4 %, son plus bas niveau en 17 ans.

Chômage en Norvège :

le taux de chômage est resté stable en Norvège en octobre, à 4 % de la population active, selon des chiffres officiels publiés le 3 janvier. Il reste ainsi à son plus bas niveau depuis janvier 2015.

NOMINATIONS

OIR

François Pinte, administrateur au sein de Prism'emploi et secrétaire général responsable RSE du groupe Synergie, a été élu fin décembre pour deux ans président de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement.

POCHET

Hélène Fricou a été nommée DRH de Pochet du Courval et du pôle Flacnongne du Groupe Pochet.

Rupture du contrat

208 postes concernés par des ruptures conventionnelles collectives chez Pimkie

La direction de la chaîne de prêt-à-porter Pimkie a présenté le 8 janvier aux élus du personnel un projet de suppression de 208 postes, via un accord portant ruptures conventionnelles collectives, un dispositif créé par les ordonnances Macron réformant le droit du travail. Cet accord devra être majoritaire ou avoir été validé par référendum. Le projet de Pimkie doit également s'accompagner de la suppression de 37 magasins en trois ans. Selon des informations du *Parisien* (9-1), les syndicats majoritaires de l'entreprise (CGT et FO) devraient cependant refuser, mardi 9 janvier, de signer l'accord.

Maladie

Les médecins libéraux rallient la convention médicale

Le Syndicat des médecins libéraux (SML) a annoncé, le 6 janvier, qu'il rejoignait la convention tarifaire conclue en 2016 entre l'Assurance maladie et trois syndicats de médecins, afin de « peser sur les prochaines négociations » relatives à la compensation de la hausse de la CSG et à la télémedecine. Dans son communiqué, le SML indique qu'il a « réévalué sa position » à la suite des « gestes significatifs du gouvernement », « en particulier dans le plan de lutte contre les déserts médicaux, la stratégie nationale de santé et la loi de finances de la sécurité sociale pour 2018 ».

Secteurs

Les correcteurs de l'édition dénoncent leur précarisation

Des correcteurs ont manifesté le 9 janvier devant le siège du Syndicat national de l'édition (SNE), à Paris, pour dénoncer la précarisation croissante de leur statut. « Nos conditions de travail sont extrêmement précaires : travailleurs à domicile isolés, nous avons le plus grand mal à faire valoir nos droits », a expliqué Michèle Fernandez, membre du collectif des correcteurs précaires qui organisait cette manifestation. Longtemps salariés des maisons d'édition, les correcteurs sont aujourd'hui poussés vers l'autoentrepreneuriat. *Source AFP*

La CGT s'inquiète de l'autorisation de port d'arme pour les agents de sécurité

Dans un communiqué du 8 janvier, la fédération CGT Commerce et Service a dénoncé le décret du gouvernement autorisant les entreprises de sécurité privée à équiper leurs agents avec des armes. « La protection des citoyens est abandonnée

par les pouvoirs publics et livrée aux entreprises privées, qui en font un commerce très lucratif », s'inquiète le syndicat. L'organisation craint également que « les travailleurs de la prévention sécurité soient encore plus exposés et ciblés, parce qu'armés ».

Chimie : les syndicats majoritaires refusent l'accord de branche sur les salaires minimum

Dans un communiqué du 9 janvier, FO, la CFE-CGC et la Fnic-CGT ont annoncé leur opposition à l'accord de branche signé le 21 décembre 2017 entre la CFDT et la chambre patronale sur les salaires minimum de la branche. Ils contestent l'établissement d'un salaire minimum de branche situé « en dessous du Smic dès son entrée en application au 1^{er} janvier 2018, alors que chacun des négociateurs savait, depuis le 15 décembre 2017, le montant de la revalorisation du Smic annoncée par le gouvernement ». Ils refusent également la non-application de la disposition relative au droit à absence payée pour une hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Entreprises

La CFDT rappelle son « soutien » à la grève chez Areva

La CFDT a indiqué, le 9 janvier dans un communiqué, soutenir le mouvement social qui touche l'usine Areva de La Hague, dont les salariés bloquent l'entrée depuis le 8 janvier. « Une intersyndicale regroupant la CGT, la CFDT et l'Unsa/SPAEN s'est formée », indique le syndicat dans son communiqué. L'élément déclencheur du conflit est la suppression, à partir du 1^{er} février 2018, d'un usage consistant pour les travailleurs à récupérer en jours de repos les jours fériés travaillés. Un dispositif utilisé par 75 % des salariés postés selon le syndicat.

Levée du préavis de grève des pilotes d'Air France

Les représentants des pilotes d'Air France ont levé leur préavis de grève pour le jeudi 11 janvier, après avoir trouvé avec la direction un « compromis acceptable », a rapporté l'AFP, qui cite un syndicat et la direction de l'entreprise. Avec cette menace de grève, les pilotes avaient voulu dénoncer les conditions dans lesquelles un commandant de bord avait été « débarqué » par la compagnie, le 2 janvier, alors qu'il refusait de décoller d'Orly faute de chef de cabine, remplacé par un steward. *Source AFP*