LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 11 mai 2020 p. 1-8
> **Covid-19, risques biologiques :** qu'impliquent les décisions du TJ de Lille ? (cabinet Flichy Grangé)
> **Coronavirus :** la Caisse des dépôts régule de manière exceptionnelle la gestion des congés
> **L'immobilier adapte la gestion des congés payés** pour faire face à l'épidémie de Covid-19
le dossier convention collective p. 1-4
> **Le plan d'accompagnement de Casino** des effets de l'automatisation des caisses

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

Covid-19, risques biologiques : qu'impliquent les décisions du TJ de Lille ? (cabinet Flichy Grangé)

Dans le contexte épidémique lié au Covid-19, plusieurs ordonnances de référé, toutes rendues aux mois d'avril et de mai par le Tribunal judiciaire de Lille, ont imposé à des employeurs d'appliquer la réglementation spécifique liée au risque biologique. Quelles sont les conséquences de cette solution et faut-il la généraliser à toutes les entreprises ? Des éléments de réponse avec l'analyse de Corinne Potier, avocat associé, et Olivier Mambré, avocat counsel, du cabinet Flichy Grangé Avocats.

Quels étaient les employeurs mis en cause dans ces contentieux lillois ?

Le premier employeur qui a été condamné à appliquer la réglementation relative aux risques biologiques dans le contexte du Covid-19 est une **association** de **services d'aide à domicile** *(T. jud. Lille, réf., 3 avril 2020, n° 20/00380)*. Le 14 avril 2020, c'est un **supermarché** qui a été condamné par la même juridiction, mais autrement composée *(T. jud. Lille, réf., 14 avril 2020, n° 20/00386)*. Le 24 avril 2020, même sentence pour un **hypermarché** *(T. jud. Lille, réf., 24 avril 2020, n° 20/00395)*. Et, enfin, le 5 mai, le Tribunal judiciaire de Lille, dans une affaire concernant une nouvelle fois un supermarché, a **considéré** « que les salariés de la société CSF sont **exposés** à un **risque spécifique** qui ne **résulte pas** de la **substance** même de leur **activité**, **mais** des **circonstances dans lesquelles** ils **l'exercent** actuellement **au vu** de la **crise sanitaire** », de sorte que les dispositions du Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques avaient vocation à s'appliquer *(T. jud. Lille, réf., 5 mai 2020, n° 20/00399)*.

À ce jour, la **jurisprudence lilloise** n'a **pas** été **suivie par** d'**autres juridictions**. Ainsi, ni le Tribunal judiciaire de Paris *(Ord. réf. La Poste ; v. l'actualité n° 18046 du 21 avril 2020)*, ni la Cour d'appel de Versailles *(Amazon ; v. l'actualité n° 18051 du 28 avril 2020)* n'ont fait application de la réglementation relative aux risques biologiques dans le cadre de l'épidémie de coronavirus.

Qu'implique l'application de la réglementation sur la prévention du risque biologique ?

La réglementation relative aux risques biologiques est prévue par les dispositions des articles R. 4421-1 et suivants du Code du travail. Elle **met** à la **charge** de l'**employeur** des **obligations spécifiques** portant notamment sur l'**évaluation** des **risques**, les mesures de **prévention** visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques d'exposition aux agents biologiques, l'**information** et la **formation** des travailleurs ainsi que la mise en œuvre d'une **surveillance médicale**.

Ces obligations spécifiques viennent **s'ajouter** aux **obligations générales** de l'employeur en matière de santé et de sécurité à l'égard des travailleurs.

Sur le plan juridique, quelles questions soulèvent les décisions du Tribunal judiciaire de Lille ?

Les ordonnances rendues par le Tribunal judiciaire de Lille soulèvent plusieurs questions, à commencer par l'application de la **réglementation** sur les **risques biologiques** dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Le premier alinéa de l'article R. 4421-1 du Code du travail dispose que « les dispositions du présent titre sont **applicables** dans les **établissements** dans lesquels la nature de l'**activité** peut **conduire** à **exposer** les travailleurs à des **agents biologiques** ». Les termes de cet article interrogent quant à leur interprétation dans le contexte épidémique actuel. Ce **texte vise-t-il** les **établissements** dont la **nature de l'activité** peut **habituellement exposer** les travailleurs aux **agents biologiques ou** tous les établissements dont la nature de l'activité peut exposer les travailleurs aux agents biologiques, y compris **de façon exceptionnelle** ?

Autrement dit, des circonstances exceptionnelles, telle une situation de pandémie et le risque généralisé de contamination à un virus, peuvent-elles rendre applicable à des employeurs, le temps de la crise sanitaire, une réglementation à laquelle ils ne sont habituellement pas assujettis, comme l'affirme le Tribunal judiciaire de Lille dans son ordonnance du 5 mai 2020 ? Notons que cette question peut se poser dans des circonstances autres qu'une pandémie, et notamment, dans une moindre mesure, lors des épisodes de grippe saisonnière (*influenza*), classée dans le groupe 2 des agents biologiques selon l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents pathogènes.

La dernière décision du 5 mai paraît plus modérée ?

Par exception, l'alinéa 2 de l'article R.4421-1 prévoit que « toutefois, les **dispositions** des articles R. 4424-2, R. 4424-3, R. 4424-7 à R. 4424-10, R. 4425-6 et R. 4425-7 [édictant certaines mesures de prévention concernant les risques biologiques, Ndlr] ne sont **pas applicables** lorsque l'**activité**, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, **n'implique pas normalement** l'**utilisation délibérée** d'un **agent biologique** et que l'évaluation des risques prévue au chapitre III ne met **pas** en évidence de **risque spécifique**. » Jusque-là, les juges ont systématiquement refusé de faire application de cette disposition lorsque le document unique d'évaluation des risques de l'entreprise met en évidence un risque spécifique lié au Covid-19.

Cependant, dans son ordonnance du 5 mai 2020, tout en écartant l'exception prévue par cet alinéa 2, le **Tribunal judiciaire** de Lille a **pour** la **première fois circonscrit** aux « activités qui par essence impliquent l'utilisation ou la manipulation d'agent biologique ou leur présence dans le milieu concerné » l'application de certaines dispositions (notamment celles des articles R. 4424-4 et R. 4424-5 du Code du travail) qui relèvent pourtant de la section « dispositions communes à toutes les activités ». Ainsi, le tribunal a considéré que « ces textes-là **ne peuvent trouver à s'appliquer** à une **entreprise** ayant une **activité de commerce**, comme la société CSF, qui ne peut dès lors être soumise qu'aux dispositions plus générales du Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques ».

Cette solution inédite illustre toutes les difficultés à appréhender et mettre en œuvre, dans le contexte actuel, les dispositions du Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques.

Sur le plan pratique, quelles sont les autres difficultés ?

L'article R. 4423-2 du Code du travail prévoit que la mise en œuvre de l'évaluation des risques biologiques doit être effectuée sur le fondement du classement de l'agent biologique auquel le travailleur est exposé et des maladies professionnelles dues à l'exposition aux agents biologiques. En outre, les modalités de mise en œuvre de la surveillance médicale des travailleurs dépendent de la classification de l'agent pathogène auquel ils sont exposés *(C. trav., art. R. 4426-7)*.

Or, à ce jour, le coronavirus responsable du **Covid-19** ne figure **pas** dans la **liste réglementaire** des **agents biologiques pathogènes**. À ce titre, il n'est pas classé dans l'un des quatre groupes des agents biologiques définis par le Code du travail en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent *(C. trav., art. R. 4421-3)*. Il ne figure pas non plus dans un tableau de maladies professionnelles. Dans l'attente d'un éventuel ajout du Covid-19 dans la liste réglementaire des agents pathogènes, l'employeur est-il tenu d'appliquer ces dispositions ? Et dans l'affirmative, sur quel classement doit-il se fonder ?

Dans son ordonnance du 5 mai 2020, le **Tribunal judiciaire** de **Lille** a jugé que, « quand bien même cette **nouvelle forme de virus** n'a pas été intégrée dans [l'arrêté du 18 juillet 1994, Ndlr], elle **peut** à tout le moins **être rattachée** à **la classe 2 comme** le sont les **autres coronavidae**, bien que ce nouveau virus s'apparente, en réalité, en raison de la gravité de la maladie qu'il provoque (au vu de son caractère létal avéré), et en l'état de l'absence de traitement efficace, aux virus de la classe 3 ou 4 tels que le MERS-CoV ou le SRAS-CoV ainsi répertoriés […] ».

La **réglementation** sur le **risque biologique**, qui n'a **pas** été pensée **pour faire face** aux **situations épidémiques**, pose des problèmes d'interprétation et d'application dans le contexte du Covid-19. De ce point de vue, les textes généraux du Code du travail et les recommandations émanant des pouvoirs publics, régulièrement mises à jour, ainsi que les guides établis par les organisations professionnelles, apparaissent bien plus adaptés à la situation actuelle.

Le ministère du Travail s'est exprimé sur le sujet. Quelle est sa position ?

Suite à la première ordonnance rendue par le Tribunal judiciaire de Lille, le **ministère** du Travail a **actualisé** ses **recommandations** à destination des employeurs *(v. l'actualité n° 18049 du 24 avril 2020)*, sans cependant lever toutes les interrogations que ne manquent pas de soulever de telles décisions. Selon le ministère, le **Covid-19** doit être considéré comme **relevant** du **groupe 2**. Le classement ainsi retenu peut à première vue surprendre dans la mesure où le groupe 2 comprend « les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace », étant par ailleurs précisé que les coronavirus responsables du syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS-CoV) et du Syndrome respiratoire aigu sévère (SARS-CoV) figurent dans le groupe 3 des agents biologiques.

L'explication réside peut-être dans le fait que l'arrêté du 18 juillet 1994 classe les « autres coronavidae » dans le groupe 2. À cet égard, il pourrait être considéré, dans l'attente d'une prochaine révision de l'arrêté, que le SARS-CoV-2, relève, par défaut, de cette catégorie, raisonnement que semble valider le Tribunal judiciaire de Lille dans son ordonnance du 5 mai 2020.

Concrètement, quels sont les travailleurs concernés ?

S'agissant des travailleurs concernés, le ministère du Travail indique « qu'il découle de l'article R. 4421-1 du Code du travail que peuvent être considérés comme exposés au risque biologique :

– les professionnels **systématiquement** exposés au risque de contamination du virus du fait de la **nature** de leur **activité habituelle** (ex : professionnels de santé et de secours) ;

– mais également les **travailleurs** dont les **fonctions** les **exposent** à un **risque spécifique** quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique. Cette situation peut notamment concerner les travailleurs des secteurs des soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne, dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées (par exemple, toilette, habillage, nourriture). »

Ainsi, ces précisions suggèrent que le ministère ne souhaite **pas généraliser** l'**application** de la réglementation relative au **risque biologique** dans le **cadre** du **Covid-19**, mais qu'il entend plutôt la circonscrire aux activités les plus exposantes. Une clarification sur le sujet serait cependant souhaitable, d'autant que l'analyse des ordonnances de référé rendues par le Tribunal judiciaire de Lille révèle, au sein d'une même juridiction, des positions différentes.

Que recommanderiez-vous aux entreprises ?

Dans l'attente d'une clarification de la part du ministère du Travail et de jurisprudences nouvelles sur le sujet, dès lors qu'il existe un **risque spécifique** lié au Covid-19 **mis en évidence** dans le **DUER**, la prudence oblige à recommander aux employeurs – *a minima* pour les activités visées par le ministère du Travail sur son site internet – d'**appliquer la réglementation spécifique** liée aux **risques biologiques**. Cette recommandation semble devoir également s'imposer pour les établissements recevant du public, compte tenu d'un risque de contamination au Covid-19 majoré. ■

Retrouvez votre revue en avant-première sur **liaisons-sociales.fr**

Covid-19 : la Caisse des dépôts et consignations régule de manière exceptionnelle la gestion des congés

« Compte tenu de ses activités d'intérêt général » justifiant « la mobilisation pleine et entière des collaborateurs » dans le contexte « inédit » de l'épidémie de Covid -19, la Caisse des dépôts et consignations a conclu, le 21 avril 2020, un accord « relatif à la gestion des congés acquis au titre de l'année 2020 ». Il prévoit notamment de garantir deux semaines, au minimum, de congés d'été à l'ensemble du personnel.

La direction de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) a signé, le 21 avril, avec les syndicats CFDT, CFE-CGC et Unsa, un accord visant à « réguler, de manière exceptionnelle, les modalités de gestion des congés au cours de l'année 2020 ». L'enjeu, souligne le préambule est de concilier « le maintien d'un haut niveau d'activité » attendu de l'établissement public et le « nécessaire droit au repos et à la déconnexion des collaborateurs, quels que soient leur statut public ou privé, la nature de leur emploi, et leur degré de mobilisation pendant la période de confinement ». L'accord, applicable jusqu'au 31 janvier 2021, précise ainsi les modalités de gestion des congés jusqu'au 31 mai 2020 ainsi que des congés d'été (juin-septembre). Il s'appuie également sur le compte épargne-temps pour gérer les congés 2020 non pris au terme de l'année 2020.

La gestion des congés jusqu'au 31 mai 2020

Pendant la période allant **du 1er janvier au 31 mai 2020**, les collaborateurs sont tenus d'avoir pris au moins **cinq jours** de **congés acquis** au titre de l'année 2020 (jours de congés annuels, jours de RTT, jours DG, jours CET, hors journées de récupération au titre des crédits d'heures). Est comptabilisé le jour de RTT employeur prévu le 22 mai prochain, à l'occasion du pont de l'Ascension. Les autres jours peuvent être posés de manière **consécutive ou fractionnée** (par exemple, un jour ou une demi-journée par semaine), sous réserve de l'accord préalable de leur supérieur hiérarchique et en tenant compte de la planification définie par celui-ci au regard des besoins du service.

Au-delà de ces cinq jours, des jours de **repos** (congés, RTT, jours DG) peuvent être **posés** « c**haque fois que possible** » pendant la période de confinement. Dans ce cadre, les chefs de service sont invités à favoriser la prise de jours de repos au sein des équipes fortement mobilisées « dans les circonstances présentes », mais aussi à prendre en considération, « tout en veillant à l'intérêt du service », les demandes que leurs collaborateurs formuleraient pour **reprogrammer des congés posés** avant la période de confinement.

Enfin, rappelle l'accord, les personnels peuvent, conformément à l'accord collectif en vigueur, faire **don des jours** de congés non pris avant le 31 mai 2020, en formulant leur demande « de manière expresse » auprès de la direction des resources humaines.

L'organisation des congés estivaux

L'ensemble du personnel bénéficiera d'au moins **10 jours ouvrés** de congés payés **consécutifs** (deux semaines) durant la période estivale (juin-septembre).

Au-delà de cette garantie minimale, l'accord prévoit de **plafonner** le nombre de **jours** de congé pouvant être pris afin de tenir compte « des **nécessités** de **service** qui découleraient des conditions de la reprise, pouvant appeler une mobilisation particulière des personnels sur la période d'été (taux de présence au moins égal à 50 % au sein d'une direction, d'un département ou d'un service) ». Deux modalités pourront ainsi être mobilisées :

– plafonnement à **15 jours** ouvrés consécutifs (3 semaines) ;

– **ou**, à **10 jours** ouvrés consécutifs (2 semaines) avec la possibilité de bénéficier de **5 autres jours ouvrés**, consécutifs ou non, avant le terme de la période estivale.

Une **priorité** sera accordée aux **parents** et aux **couples** de collaborateurs ainsi qu'aux personnels **mobilisés** sur site ou en « TOD » (travail à domicile) pendant la période de **confinement** « en cas d'impossibilité de se mettre d'accord au sein d'un même collectif de travail ».

Par ailleurs, afin de favoriser « un temps de pause particulier sur un week-end de trois jours » pour l'ensemble des collaborateurs au mois d'août, et conformément aux dispositions de l'accord RTT, un troisième jour de **RTT employeur** obligatoire sera fixé le **14 août 2020**, en complément des ponts de l'Ascension et du 14 juillet, déjà prévus.

Enfin, sous réserve des conditions dans lesquelles interviendra le processus de déconfinement, l'accord **étend** à **septembre** le **recrutement** d'**agents occasionnels** pendant la période estivale « de manière à **renforcer** les **collectifs** de travail pendant la période de reprise ».

Le sort des congés 2020 non pris

« Tenant compte des dispositions spécifiques qui pourraient être définies pour les agents publics », la CDC s'engage à ouvrir une **négociation** sur le **déplafonnement** du nombre de **jours déposés** sur les **comptes épargne-temps** (CET) en vue de permettre à l'ensemble des collaborateurs, si besoin, de placer sur leurs CET les jours de congés qu'ils n'auraient pu prendre au 31 décembre 2020 compte tenu des circonstances liées à l'épidémie de Covid-19. « En fonction des dispositions retenues » et « au regard de l'évolution de l'impact de la situation de la crise sanitaire et économique sur la gestion des congés du second semestre », les signataires se réservent également la possibilité d'examiner, à titre exceptionnel, le report de jours de congés non pris sur le mois de janvier 2021. ■

Accord relatif à la gestion des congés acquis au titre de l'année 2020 du 21 avril 2020 au sein de la Caisse des dépôts et consignations

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

// Conférence Liaisons

Contrôle Urssaf, nouvelles modalités de contrôle

En présentiel ou connecté à distance en live

Le **mercredi 27 mai 2020,** de 9 h 00 à 17 h 00, Liaisons sociales vous propose une journée de synthèse, pour faire le point complet sur l'actualité réglementaire en matière de contrôle Urssaf : comment se préparer à un contrôle ? Quels sont les nouvelles modalités de contrôle, les postes de redressement les plus contrôlés ?

À la tribune, seront présents Gisèle Ruesz-Villena, de l'Urssaf Île-de-France, et Xavier Pignaud, avocat associé, Rigaud Avocats.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences

L'immobilier adapte la gestion des congés payés pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Fermeture des agences au public, décalage des AG de copropriétaires, report des mobilités locatives, etc., la crise sanitaire liée au Covid-19 affecte fortement l'immobilier. Conséquence : la branche a conclu, le 20 avril 2020, un avenant n° 85 à la CCN qui propose aux employeurs du secteur des modalités exceptionnelles de gestion des congés payés durant l'épidémie. Elle entend ainsi limiter le recours à l'activité partielle et préparer la reprise de l'activité.

L'avenant n° 85 à la CCN de l'immobilier consacré à la prise des congés payés, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 a été étendu, par un arrêté publié au *Journal officiel* du 5 mai 2020. Il avait été conclu, le 20 avril, par trois organisations patronales, la Fnaim, le Syndicat national des professionnels immobiliers, l'Union des syndicats de l'immobilier et par les fédérations syndicales de salariés CFDT et CFE-CGC. Grâce à cet avenant applicable jusqu'au 30 septembre 2020, les signataires mettent en œuvre l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, qui conditionne à la signature d'un accord l'aménagement des règles de prise des congés payés.

Aménagement temporaire dans le cadre du dialogue social

L'avenant à la CCN réaffirme le rôle « essentiel » du dialogue social en précisant que pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur la gestion des congés pendant la crise sanitaire, les **dispositions conventionnelles de branche** sont **supplétives**. Il permet un **aménagement temporaire** et de exceptionnel des **règles** de prise des **congés** pour les **salariés en contrat à durée indéterminée et ceux en contrat à durée déterminée de plus de quatre mois**. Il « offre l'opportunité » aux employeurs de mobiliser des congés payés de leur personnel entre le 20 avril et le 30 septembre 2020

Fixation ou modification des congés payés par l'employeur

Jusqu'au 30 septembre prochain, en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires, l'employeur appliquant l'avenant peut :
– **fixer de manière unilatérale** la **prise de six jours ouvrables de congés payés** (non fractionnables) acquis par le salarié ;
– **modifier** unilatéralement la **date de six jours ouvrables de congés payés** (posés, acceptés et non fractionnables) ;
– **fractionner** les congés payés, sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
– suspendre l'application du droit au congé simultané des couples travaillant dans la même entreprise.
Cette mesure concerne en priorité :
– les jours acquis à solder avant le 31 mai 2020 ;
– à défaut, les jours en cours d'acquisition à prendre sur la prochaine période de congés payés, ce qui peut conduire à une prise par anticipation.
L'avenant **limite** par ailleurs à **cinq jours** le nombre de jours de **RTT** que l'employeur peut **imposer ou modifier** simultanément. Ainsi, un employeur ayant déjà imposé unilatéralement la prise de plus de cinq jours de RTT ne peut pas appliquer les dispositions de l'avenant relatives aux congés payés. Cette règle est impérative, précise l'avenant.

Contreparties accordées aux salariés

En contrepartie de la mise en œuvre de l'avenant, l'employeur doit accorder au salarié **un jour de congé payé supplémentaire** pour les salariés appartenant à une **entreprise de moins de 50 salariés**, et **deux jours** de congés payés supplémentaires pour les salariés appartenant à une entreprise de **50 salariés et plus**. Ces jours ne pourront être pris qu'**à compter du 1er octobre 2020** et jusqu'au 31 mai 2021. Mais ils doivent être crédités au compte du salarié dès la prise effective ou la modification des congés payés par l'employeur. ■

Avenant n° 85 étendu du 20 avril 2020 relatif à la gestion des congés payés pour faire face à l'épidémie de Covid 19 à la CCN de l'immobilier

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

à retenir aussi

Conventions et accords

Salaires des personnels des cabinets d'avocats. L'avenant n° 128 du 13 mars 2020 a été signé par trois organisations d'employeurs et les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et Unsa. L'avis signalant sa procédure d'extension est publié au *JO* du 2 mai. La nouvelle grille est fixée au 1er juillet 2020. Elle résulte d'une augmentation de 1,7 %, qui fera débuter les montants de salaires minimaux à 1 569,06 €, 1 612,50 €, 1 644,75 € et 1 692 €, pour les quatre salaires conventionnels du niveau 4.

Législation et réglementation

Un fonds d'aide aux professionnels de santé affectés par la crise sanitaire est prévu. Une ordonnance du 2 mai 2020 parue au *JO* du 3 mai prévoit la mise en place et la gestion par la Cnam d'un fonds d'aide aux professionnels de santé conventionnés dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19. L'aide vise à préserver la viabilité des professionnels en leur permettant de couvrir leurs charges malgré la baisse de l'activité au cours de la période allant du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020. Cette aide est accessible sur demande aux professionnels de santé, aux centres de santé et aux prestataires exerçant leur activité dans le cadre des conventions nationales, dont les revenus d'activité sont financés pour une part majoritaire par l'Assurance-maladie. L'aide est variable en fonction du niveau moyen des charges fixes de la profession, de la spécialité médicale et des conditions d'exercice ainsi que du niveau de la baisse des revenus d'activité du demandeur. Les indemnités journalières, l'allocation d'activité partielle et l'aide du fonds de solidarité aux indépendants sont également pris en compte *(Ord. n° 2020-505 du 2 mai 2020).*

Emploi et chômage

L'activité partielle sera prise en compte pour la retraite de base, annonce Muriel Pénicaud

« Je présenterai demain [le 7 mai] au Conseil des ministres une disposition législative qui permettra l'acquisition des droits à la retraite de base pendant les périodes d'activité partielle », a déclaré la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 6 mai au Sénat. Actuellement, cette indemnité (84 % du salaire net, 100 % au niveau du Smic) n'est pas prise en compte par l'Assurance-vieillesse, ni pour la durée d'activité (trimestres cotisés), ni pour le montant de la pension (salaires des 25 meilleures années) (*v. l'actualité n° 18057 du 7 mai 2020).* « Jusqu'ici, cela avait peu d'importance puisque l'activité partielle était peu utilisée, pour des périodes courtes, donc ça ne pénalisait pas les personnes concernées », a expliqué la ministre. Mais le Covid-19 et le confinement ont créé « une situation tout à fait exceptionnelle, avec un chômage partiel massif », qui touche plus de 12 millions de salariés et « qui va durer de façon assez prolongée dans un certain nombre de secteurs qui ne peuvent pas rouvrir tout de suite », a-t-elle ajouté. *Source AFP*

Muriel Pénicaud espère « un palier » de l'activité partielle à 12,1 millions de salariés

« Ce matin, on a des demandes de près d'un million d'entreprises, 998 000 concernant 12,1 millions salariés, donc effectivement […] j'espère bien qu'on est proche du palier et qu'on va assister à une décrue du chômage partiel en même temps qu'on aura une croissance de ceux qui vont retourner au travail », a déclaré la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 6 mai sur Europe 1. Elle a aussi confirmé que les parents ne souhaitant pas envoyer leurs enfants à l'école pourront continuer d'en bénéficier en mai, et qu'un point sera fait avec le Premier ministre pour juin. « Pour la rentrée, il n'y a pas d'inquiétude à avoir, pas de stress pour les parents, ils ont le choix de repartir au travail ou pas dans cette période où on va un peu jongler sur l'organisation familiale, on en est bien conscient. » *Source AFP*

Formation

Muriel Pénicaud salue la mise en place, par les CFA, des formations à distance

La ministre du Travail a salué le 6 mai sur Europe 1 le travail des CFA pour mettre en place des formations à distance, dont bénéficient « neuf apprentis sur dix », et précisé qu'elle annoncerait « dans quelques jours » leur date de réouverture « très rapide ». Un guide spécial leur précisera les conditions sanitaires à mettre en œuvre. Par ailleurs, concernant les intermittents du spectacle, elle a souligné que leur accompagnement personnalisé par Pôle Emploi, qui propose deux jours de coaching et bilans de compétences dans les deux premiers mois « a beaucoup d'effet ». « Pôle emploi rouvre ses agences à partir du 18 mai et cet accompagnement renforcé va être [sa] priorité […] dans les prochaines semaines ». *Source AFP*

Santé au travail

Déconfinement : « pas question de déresponsabiliser les entreprises », affirme Muriel Pénicaud…

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a assuré le 6 mai sur BFM TV qu'il n'était pas « question de déresponsabiliser les entreprises » par rapport à leur obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés, dans le cadre du déconfinement. « Les organisations patronales ont demandé qu'on regarde ça », mais « avec le Premier ministre nous avons déjà répondu qu'il n'était pas question de déresponsabiliser les entreprises », a-t-elle ajouté. « Dans le contexte d'une pandémie, évidemment c'est bien une obligation de moyens : comment on organise le travail, l'espace de travail, et c'est cela qui compte, c'est ce qu'on a montré dans le protocole de déconfinement » publié dimanche à destination des entreprises privées, a-t-elle dit. Medef, CPME, U2P, FNSEA, Unapl et Udes ont en effet adressé à la ministre du Travail une lettre commune pour lui demander « d'adapter le cadre juridique à la situation actuelle » et « de limiter et de clarifier le périmètre de cette obligation » en s'appuyant sur une directive européenne de 1989 sur la sécurité et la santé au travail. Source AFP

…U2P, FNSEA et CPME demandent de « clarifier et encadrer la responsabilité de l'employeur »…

« Les entrepreneurs prendront les décisions qui s'imposent et mettront en œuvre tout ce qui est en leur pouvoir pour protéger leurs salariés », assurent l'U2P, la FNSEA et la CPME dans un communiqué du 6 mai. Mais « le protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés » censé s'imposer à toutes les entreprises, sera néanmoins extrêmement difficile à mettre en œuvre, soulignent les organisations. Les organisations « soutiennent donc sans réserve l'initiative sénatoriale (article 1 du projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire) visant à clarifier et à encadrer la responsabilité pénale des chefs d'entreprise, en la circonscrivant aux fautes intentionnelles ou commises par négligence ou par imprudence. Elles en appellent aux députés pour maintenir le texte en l'état sur ce point. »

…les employeurs doivent rester responsables en matière de santé-sécurité, estime la CGT

Le 6 mai, la CGT affirme que « les employeurs ne peuvent se soustraire à leurs responsabilités et obligations en matière de santé et de sécurité ». « Le choix d'ouvrir des unités de production ou de services non essentiels relève de leur décision, alors que le confinement reste la meilleure protection dans la situation décrite. […] Toute atténuation de leur responsabilité ne pourrait conduire qu'à une application restreinte de mesures de protection des salarié.e.s. » Et d'ajouter que « la simple application, dans l'entreprise, de mesures techniques proposées par le gouvernement, variables suivant les objectifs à atteindre et sans caractère juridique (protocole national de déconfinement, fiches métier), ne peut suffire. » Enfin, « la CGT exige que l'ensemble des salariés contaminés soient reconnus en accident du travail ou maladie professionnelle et que les « employeurs délinquants » puissent être poursuivis devant les juridictions pénales ».

Confinement : la charge de travail a augmenté de 39 % chez les encadrants

Selon une enquête d'Ugict-CGT publié le 4 mai sur les conditions de travail durant le confinement, la moitié des personnes interrogées (34 000) dit avoir subi des modifications de missions et du contenu de son travail : évolution de la demande liée à la crise (65 %), problèmes imprévus et des difficultés d'adaptation de l'activité à la situation, notamment pour les cadres. L'augmentation de la charge de travail est particulièrement forte chez les encadrants et atteint 39 % (contre 28 % pour les non-encadrants). De même, pour un quart, le temps de travail a augmenté (19 % chez les non-encadrants). De leur côté, les ouvriers/employés sont tout de même 20 % à relever une augmentation de leur temps de travail et 34 % une augmentation de leur charge de travail. Le top 5 des secteurs d'activité où l'on

compte une augmentation de la charge et du temps de travail : journalistes (54 % pour la charge de travail, 43 % du temps de travail) ; santé (46 % et 28 %) ; agroalimentaire (44 % et 26 %) ; commerce (42 % et 23 %) et banques et assurances (30 % et 21 %). À l'inverse, un tiers des cadres ont vu leur charge de travail baisser, 40 % des professions intermédiaires et 38 % des ouvriers/employés. *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

Politique sociale

Déconfinement : une charte pour les transports en Île-de-France

La région Île-de-France a signé le 6 mai, avec plusieurs acteurs (dont Île-de-France Mobilités, la RATP et SNCF Transilien, des organisations syndicales et patronales), une charte visant à lisser les heures de pointe dans les transports et à maintenir au maximum le télétravail, a annoncé la présidente du conseil régional et de l'autorité des transports Île-de-France Mobilités, Valérie Pécresse, devant la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable du Sénat. Plus précisément, le document prévoit le maintien à 100 % du télétravail la première semaine, à 90 % la semaine du 18 au 25 mai, et à 80 % la semaine du 25 mai au 2 juin, mais aussi « l'engagement de lisser massivement les heures de pointe », avec des répartitions des arrivées sur le lieu de travail entre 05 h 30 et 10 h 30, et des retours entre 15 heures et 19 h 30. En outre, « des distributions de masques seront faites dans les premières semaines par Île-de-France Mobilités, la Région et toute collectivité qui le souhaitera en amont des réseaux de transport », et « les entreprises sont invitées […] à veiller à équiper leurs salariés ». Enfin, la charte prévoit le maintien d'une « attestation employeur » indiquant pour chaque salarié les horaires auxquels il est autorisé à rejoindre son lieu de travail, et qui devra être produite, sur leur demande, aux agents de contrôle. Cette question doit encore « être arbitrée par l'État », « très rapidement », a expliqué Valérie Pécresse, indiquant avoir « besoin de renforts pour filtrer les entrées dans les gares et les stations ». *Source AFP*

Déconfinement : 75 % de l'offre RATP le 11 mai, mais 15 % de la capacité

Le réseau de la RATP devrait fonctionner à plus de 75 % à la fin du confinement le 11 mai, mais sa capacité sera réduite à 15 % en raison des règles de distanciation sociale, a indiqué sa PDG Catherine Guillouard le 6 mai. L'entreprise publique envisage de faire circuler en moyenne 75 % des métros (85 % sur la ligne 13 très chargée et 100 % sur les lignes automatiques 1 et 14), 75 % des RER A et B, 75 % des bus et de 80 à 100 % des tramways, a-t-elle détaillé lors d'une audition au Sénat. La RATP va installer d'ici à la fin juin un millier de distributeurs de gel hydroalcoolique dans ses stations, en commençant le 11 mai par les principales. *Source AFP*

Secteurs

Emmanuel Macron s'engage à prolonger les droits des intermittents jusqu'à août 2021

« Beaucoup ne pourront pas faire leurs heures. Je veux qu'on s'engage à ce que les artistes et techniciens intermittents » voient leurs droits « prolongés jusqu'à fin août 2021 », a affirmé Emmanuel Macron le 6 mai, lors d'une visioconférence avec une douzaine d'artistes pour rassurer le milieu de la culture *(v. l'actualité n° 18055 du 5 mai 2020)*. Tout en annonçant cette « année blanche » très attendue par le secteur culturel, il s'est dit convaincu qu'il allait « donner suffisamment confiance pour que quasiment, on n'en ait pas besoin ». « On va donner, avec beaucoup de projets, les heures » qui permettront aux intermittents de « ne pas activer ces dispositifs », a-t-il dit, annonçant ainsi le lancement d'un « grand programme de commandes publiques » visant notamment les « jeunes créateurs de moins de trente ans », avec l'ambition d'« inventer une saison hors norme » et d'aller chercher les publics parfois oubliés du monde de la culture. *Source AFP*

Covid-19 : les directeurs d'Ehpad proposent de verser une prime aux salariés

L'association de directeurs de maisons de retraite AD-PA a appelé le 6 mai ses adhérents à verser dès ce mois-ci une prime à leurs salariés, promise par l'État aux personnels en première ligne face à l'épidémie de Covid-19 *(v. l'actualité n° 18044 du 17 avril 2020)*, et a appelé le gouvernement à la porter à 1 500 €, comme pour les personnels hospitaliers. *Source AFP*

Temps de travail

Les pistes de l'Institut Montaigne pour accroître le temps de travail

« L'Institut Montaigne publie aujourd'hui une note sur l'enjeu du temps de travail, première publication d'une série intitulée Rebondir face au Covid-19 », a-t-il informé dans un email du 6 mai. Ses neuf propositions plaident en faveur d'un soutien aux entreprises qui ont besoin d'accroître le temps de travail », précise-t-il. L'Institut propose notamment d'« assouplir quelques verrous juridiques persistants », par exemple en permettant « de déroger au temps de repos minimum quotidien de 11 heures minimum par jour dans le cadre d'un accord sur le droit à la déconnexion », ou encore en donnant « la possibilité à l'employeur, à titre temporaire (par exemple jusqu'en 2022), d'imposer le rachat de jours de RTT pour les salariés au forfait sans majorations ». « En outre, il pourrait être possible de prolonger le relèvement provisoire des seuils maxima dans les secteurs manifestement en tension (maximum de 10 heures de travail par jour et seuil de 48 heures hebdomadaires) ». Autre proposition : « donner des incitations nouvelles à l'accroissement du temps de travail *via* des formules de rémunérations différées négociées au niveau de l'entreprise (ou à défaut par la branche) ». L'Institut propose également qu'une formation figurant sur le plan de développement des compétences de l'entreprise pourrait être effectuée en dehors du temps de travail du salarié avec l'accord de celui-ci, dans la limite d'un plafond horaire relevé par rapport au plafond actuel, dès lors que la formation en question n'est pas obligatoire », ou encore de « supprimer le jeudi de l'Ascension comme jour férié ». « Le problème du jour, c'est le retour au travail, et sauver l'emploi », a cependant réagi la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, sur Europe 1, jugeant que le dialogue social est « le maître mot » et estimant que « les entreprises qui ont un bon dialogue social […] aménagent déjà le temps de travail ». *Source AFP*

Budget et fiscalité

Le gouvernement prépare un budget « de relance » pour 2021…

Le budget de la France pour 2021 sera un budget « de relance », a affirmé le ministre des Comptes publics, Gérald Darmanin, le 5 mai, lors d'une audition devant la commission des Finances de l'Assemblée nationale. « Nous sommes en train de travailler pour le budget 2021 en imaginant […] une construction » qui permette « d'isoler les dépenses » consacrées à la relance des budgets alloués aux différents ministères. « C'est une proposition que nous avons formulée au Premier ministre », a-t-il ajouté, précisant que même s'il s'agissait d'une question de forme, cela permettrait de rendre plus lisible la discussion budgétaire. *Source AFP*

…alors que l'épidémie de Covid-19 a déjà pesé sur les comptes publics en mars

L'épidémie de Covid-19 et ses conséquences économiques se sont fait sentir sur les comptes publics dès la fin mars, selon la situation mensuelle budgétaire publiée par le gouvernement le 5 mai. Le solde général d'exécution au 31 mars s'affiche en effet en déficit de 52,5 milliards d'euros contre –40,7 milliards à la même période en 2019, indique un

communiqué du ministère des Comptes publics. Côté dépenses, elles sont en hausse de 9,4 milliards d'euros à 84,8 milliards (hors prélèvements sur recettes). Cette augmentation s'explique, pour deux milliards, par le dispositif d'activité partielle. Le reste provient de la hausse du budget des Armées et des décalages de certaines dépenses comme la prime pour l'emploi et les investissements d'avenir, détaille le communiqué. De leur côté, les recettes sont en repli de 4 milliards d'euros, à 61,2 milliards à fin mars. *Source AFP*

Économie et conjoncture

Pour 2020, l'UE s'attend à une récession « historique »…

La Commission européenne a prédit le 6 mai une récession « historique » dans l'UE cette année, avec une chute record du PIB de 7,7 % en zone euro, puis un rebond de 6,3 % en 2021. « L'Europe fait face à un choc économique sans précédent depuis la Grande Dépression [de 1929, Ndlr] », a souligné le commissaire européen à l'Économie, l'Italien Paolo Gentiloni. « La profondeur de la récession, la force de la reprise sera différente selon les pays, conditionnée à la vitesse avec laquelle ils pourront lever les mesures de confinement, l'importance dans chaque économie des services, comme le tourisme, et les ressources financières de chacun des États », a-t-il ajouté. Sans surprise, les pays pour lesquels la Commission européenne anticipe les pires récessions cette année sont dans l'ordre : la Grèce (–9,7 %), l'Italie (–9,5 %) et l'Espagne (–9,4 %), tout trois très dépendants des dépenses des vacanciers. *Source AFP*

…à et un déficit record en France

Le PIB de la France devrait reculer de 8,2 % en 2020 en raison de la pandémie de Covid-19, selon les prévisions publiées le 6 mai par la Commission européenne, qui anticipe une reprise importante en 2021, avec un PIB en hausse de 7,4 %. Même si cette projection reste « soumise à un degré élevé d'incertitude ». Et l'impact de l'épidémie « sur certains secteurs pourrait être de longue durée », souligne la Commission, qui cite la restauration, l'hôtellerie, les activités de loisirs, le transport ou le tourisme. Les mesures de soutien « s'élèvent à 1,9 % du PIB », rappelle-t-elle aussi. Conséquence : le déficit public pourrait atteindre un niveau « sans précédent » en 2020, à 9,9 % du PIB. *Source AFP*

Jurisprudence

Le Conseil d'État dresse le bilan de son activité pour 2019

Le rapport public qui rend compte de l'activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives pour l'année 2019 est paru le 27 avril dernier, en version exclusivement dématérialisée, et dans un contexte où « le juge des référés travaille sans relâche pour traiter les nombreuses requêtes dont il a été saisi en lien avec la crise », selon les propos introductifs du vice-président du Conseil d'État Bruno Lasserre. L'activité consultative est en « légère hausse » par rapport à 2018 avec 1 090 textes examinés à la demande du gouvernement (contre 970 en 2018). Au contentieux, la Haute juridiction a été confrontée à un accroissement sensible du nombre de requêtes nouvelles (10 216, +6,83 %) et a rendu un « nombre record » de 10 320 décisions (+7,48 %). Le droit du travail représente 3,46 % des affaires nouvelles (soit 356 affaires enregistrées) et 3,16 % des décisions rendues en 2019 (soit 327 décisions). Le Conseil d'État a notamment poursuivi tout au long de l'année 2019 son œuvre prétorienne sur le plan de sauvegarde de l'emploi, notamment en matière de prise en compte de l'ensemble des critères d'ordre des licenciements *(CE, 22 mai 2019, n° 418090)* et de définition des contrôles respectifs de l'administration et du juge *(CE, 22 mai 2019, nos 420780, 413342, 407401 ; CE, 12 juin 2019, n° 420084)*, souligne le rapport.

Entreprises

General Electric va supprimer plus de 10 000 emplois dans l'aviation

General Electric (GE) a annoncé le 4 mai supprimer 10 000 emplois supplémentaires dans sa division aviation, en raison de la pandémie de Covid-19. Ces coupes se feront *via* des départs volontaires et des licenciements secs, et s'ajoutent à une première vague de 2 600 emplois supprimés en mars, a indiqué le groupe américain dans un communiqué *(v. l'actualité n° 18030 du 27 mars 2020)*. Au total, GE va réduire les effectifs dans l'aviation d'un quart (25 %), soit 13 000 emplois. Cette cure d'austérité concernera toutes les zones géographiques. *Source AFP*

FO, CGT et SUD demandent des protections pour les salariés et résidents des établissements Korian

« L'Union nationale des syndicats Force ouvrière de la santé privée, l'Union fédérale santé privée CGT, SUD santé sociaux, dénoncent le manque de réaction par rapport à la mise en place du matériel de protection en nombre suffisant et exigent […] le matériel de protection nécessaire pour assurer leur sécurité et celles des patients », ont-elles demandé dans un communiqué du 24 avril. Elles exigent également que l'ensemble des personnels et résidents des Ehpad », notamment « soit régulièrement testés ». Selon elles, par ailleurs, « Korian compte utiliser les dérogations autorisées par la loi d'urgence : augmentation des heures hebdomadaires jusqu'à 60 heures, prise des RTT, modification des horaires… Certaines organisations syndicales ont validé ce projet lors d'un vote du CSEC. Pour nous, c'est de la folie ! Il n'est pas question que cette situation exceptionnelle constitue un moyen pour bafouer les droits des salariés. » Et d'appeler enfin « les syndicats à tout mettre en œuvre pour exiger l'arrêt de ces pratiques, les protections nécessaires, en utilisant tous les moyens y compris la grève ».

Le groupe textile Orchestra placé en redressement judiciaire

Le groupe textile Orchestra-Prémaman, en difficulté financière, a annoncé le 29 avril avoir obtenu la conversion de sa procédure de sauvegarde en procédure de redressement judiciaire auprès du tribunal de commerce de Montpellier. Il indique aussi avoir déposé la veille « un projet de plan de redressement » pour continuer son activité. Le groupe avait annoncé à la mi-février la suppression de 159 postes en France et 300 à l'étranger *(v. l'actualité n° 18004 du 20 février 2020)*. *Source AFP*

GE Belfort : la présidente de région demande à Bruno Le Maire d'intervenir

« Jugeant le site de Belfort moins compétitif que d'autres sites européens, [General Electric] prend comme prétexte l'absentéisme et la diminution temporaire de l'activité liée à la pandémie de Covid-19 pour accélérer une délocalisation vers son usine de Hongrie », déplore la présidente socialiste de la région Bourgogne-Franche-Comté, Marie-Guite Dufay, dans un courrier adressé le 4 mai au ministre de l'Économie. Un accord avait été conclu le 21 octobre 2019 entre les salariés et la direction, prévoyant notamment une baisse du nombre d'emplois supprimés et le rapatriement d'une partie de la production depuis les États-Unis *(v. l'actualité n° 17923 du 22 octobre 2019)*. Selon Marie-Guite Dufay, certaines pièces aéronautiques « à faible valeur ajoutée sont transférées, mais d'autres fabrications suivent comme les aubes directrices qui ne font pas partie de l'accord de 2019 ». « L'activité réparation de rotors est projetée en Arabie saoudite alors que Belfort est le site référence pour cette maintenance. Un retour aux USA de la production de turbines initialement transférée ici est aussi à l'étude », croit-elle savoir. « Sans une nouvelle intervention de votre part, le compromis du 21 octobre 2019, qui a démontré la détermination de toute une région pour sauvegarder emplois et compétences, risque d'être profondément remis en question », poursuit-elle. « Une interpel-

lation rapide des dirigeants de GE est plus que nécessaire. » *Source AFP*

▶ À Fos, « aucune visibilité » pour ArcelorMittal au-delà du 30 juin

Le site de Fos-sur-Mer tourne à 50 % en ce moment, un haut-fourneau sur deux est à l'arrêt depuis le 23 mars, et « nous n'avons actuellement aucune visibilité après le 30 juin », a indiqué Richard Pagnon, son DRH, le 5 mai lors d'une conférence de presse de l'UIMM Alpes-Méditerranée et des organisations syndicales du secteur *(v. l'actualité n° 18048 du 23 avril 2020)*. « Nous déployons beaucoup d'efforts commerciaux », a-t-il assuré, « mais notre marché c'est l'industrie automobile méditerranéenne (espagnole et italienne notamment) qui a été durement frappée par la crise ». David Thourey, délégué FO d'ArcelorMittal Méditerranée, a également fait part, lors de la même conférence, des inquiétudes sur la reprise. « Il ne faudrait pas que l'économie redémarre d'un coup, car avec un seul haut-fourneau on ne suivrait pas », a-t-il expliqué. « On devra sans doute continuer avec du chômage partiel, ce qui veut dire une perte de revenus pour beaucoup de salariés », a-t-il déploré. *Source AFP*

▶ MFPM : la CFDT n'est pas favorable » au report à mai 2021, par choix individuel, des augmentations 2020

« Une note de l'entreprise a indiqué à tous les salariés MFPM qu'ils ont la possibilité de reporter leur augmentation 2020 pour la toucher en mai 2021 », a informé l'organisation syndicale de salariés CFDT dans un email du 22 avril 2020. Après avoir expliqué la procédure, elle ajoute toutefois n'être « pas favorable à ce principe de choix individuel car il met les salariés en position difficile ». « Nous étions signataires de la révision de l'accord salaire car nous estimons que les conditions actuelles sont exceptionnelles et que la réponse devait être collective. De plus, tout au long de la négociation […], la CFDT est la seule organisation syndicale à avoir revendiqué le maintien des augmentations des salaires inférieurs à 35 000 € par an, sans condition de statut. Alors aujourd'hui, il nous semble donc logique que ces salariés conservent leur augmentation en 2020. Cela étant, nous devons laisser à chaque salarié la responsabilité d'accepter ou de reporter leur augmentation. » Elle précise avoir « interpellé la direction sur les risques de pressions qui pourraient s'exercer sur certains salariés ».

▶ Covid-19 : Airbnb licencie un quart de ses 7 500 employés dans le monde

Brian Chesky, le patron d'Airbnb, frappé de plein fouet par les mesures de confinement lié au Covid-19, a annoncé le 5 mai à ses salariés le licenciement d'environ 25 % de ses 7 500 employés dans le monde, d'après un texte publié sur le site du groupe. La plateforme de réservation de logements « durement touchée » est confrontée à deux « dures réalités : nous ne savons pas quand les voyages reprendront, et quand ils l'auront fait, ce sera différent », a-t-il expliqué pour justifier ces quelque 1 900 licenciements. *Source AFP*

Wolters Kluwer

LAMY REVUE

Semaine Sociale Lamy

Mieux comprendre, anticiper, agir et réagir…

Maîtrisez le flot de l'actualité du droit social
- Actualité sélectionnée pour retenir l'essentiel
- État d'avancement des réformes en cours
- Décryptage des lois nouvellement adoptées
- Analyse de la jurisprudence (Cour de cassation, Conseil d'état, Cours d'appel, CJUE)

Disposez d'une information approfondie et de qualité
- Étude approfondie des réformes et de leurs impacts analysés par les meilleurs experts
- Chaque semaine, une question juridique au cœur de l'actualité traitée en profondeur

Confortez vos connaissances en droit social
- Deux fois par an, une synthèse de la jurisprudence
- Une fois par an, une synthèse du droit de l'Union Européenne

Composition de l'abonnement :

Version papier : 46 numéros par an • 4 suppléments • Une lettre d'actualité hebdomadaire en version numérique • La version E-book sur Smarteca.fr • La version en ligne sur liaisons-sociales.fr

Version en ligne : La version numérique de la publication • La lettre d'actualité hebdomadaire, L'Hebdo Social • L'accès à toutes les sources citées dans la publication • Le Code du travail et le Code de la sécurité sociale • Les conventions collectives

A_SSL_B_A5_01-20_N [NA-FT]

Wolters Kluwer France - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS PARIS

BULLETIN D'ABONNEMENT Semaine Sociale Lamy

À retourner à l'adresse suivante : Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402
14, rue Fructidor - 75814 Paris cedex 17 - contact@wkf.fr ▶ N°Cristal 09 69 39 58 58 (APPEL NON SURTAXÉ) www.wkf.fr

☐ **Oui,** je m'abonne à la ***Semaine Sociale Lamy***
et je profite de **l'offre spéciale de -15 %***

002741 020

Version	Réf.	Tarif HT	TVA	Tarif TTC
☐ **Papier** (version en ligne incluse)	00009	**651,10 €** au lieu de ~~766,00 €~~	2,1 %	**664,77 €** au lieu de ~~782,08 €~~
☐ **En ligne seule**	LS009	**586,50 €** au lieu de ~~690,00 €~~	20 %	**703,80 €** au lieu de ~~828 €~~

*Offre valable uniquement pour tout nouvel abonnement à la version papier de la Semaine Sociale Lamy jusqu'au 31décembre 2020 et non cumulable avec une autre offre en cours.

Merci de compléter vos coordonnées : ❑ Mme ❑ M.

Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : .....

Service : .....

Raison sociale : .....

Adresse : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....

Téléphone : |_|_| |_|_| |_|_| |_|_| |_|_|

E-mail : .....
(Obligatoire pour la mise en place de l'abonnement)

N° Siret : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Code NAF : |_|_|_|_|_|

❑ Siège ❑ Établissement Nombre de salariés à mon adresse : .....

☐ Je règle par virement sur le compte de Wolters Kluwer France. IBAN : FR76 30003 03620. Et je recevrai une facture acquittée.

☐ Je règle directement en ligne sur wkf.fr avec le code BDCSSL2020. Et je recevrai une facture acquittée.

☐ Je suis déjà client, je peux régler à réception de la facture. Date : _____/_____/_____

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2020 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande.
Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10 % pour l'Europe et les DOM-COM, et de 20 % pour les autres pays. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié deux (2) mois avant la date d'échéance. En complétant ce bon de commande, vous acceptez que Wolters Kluwer France, responsable de traitement, traite vos données personnelles à des fins de création et de gestion de votre compte abonné. Pour plus d'informations sur vos données et vos droits, merci de consulter notre politique de confidentialité sur notre site : www.wkf.fr/donnees-personnelles. Vous êtes susceptible de recevoir des offres de Wolters Kluwer France :
❑ En cochant cette case, je m'oppose à recevoir par courrier électronique des offres commerciales et des informations personnalisées.
❑ En cochant cette case, j'accepte de recevoir par SMS des offres commerciales et des informations personnalisées

Signature et cachet :

La signature de ce bon de commande emporte acceptation des conditions générales de vente consultables sur www.wkf.fr

Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. 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 T 80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € TTC. Impression- routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 14 pages, dont 2,5 pages de publicité. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wkf.fr – N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20 – e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : http://www.liaisons-sociales.fr