

- > **Inaptitude : un reclassement en télétravail** s'impose à l'employeur si le poste est compatible
- > **Le barème des indemnités kilométriques** est revalorisé
- > **Revalorisation des rentes AT-MP** au 1<sup>er</sup> avril 2023
- > **Retraites : l'intersyndicale maintient la pression** et appelle à de nouvelles mobilisations le 13 avril
- > **Extensions d'accords et d'avenants** dans les branches industrielles et commerciales

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Inaptitude : un reclassement en télétravail s'impose à l'employeur si le poste est compatible

**L'employeur peut être contraint d'aménager le poste d'un salarié inapte en recourant au télétravail pour respecter les préconisations du médecin du travail et ainsi exécuter loyalement son obligation de reclassement. Il importe peu que le télétravail n'ait pas été mis en place au sein de l'entreprise, précise pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt du 29 mars.**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités, en mettant en œuvre, notamment, des **mesures d'adaptation** ou d'aménagement du poste (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10*). Pour ce faire, il doit veiller à prendre en compte les **préconisations** que le médecin du travail a pris soin d'indiquer dans l'avis d'inaptitude. Celles-ci peuvent **mentionner le télétravail** à titre d'adaptation de l'emploi du salarié inapte, ce qui impose à l'employeur d'en tenir compte dans sa recherche des possibilités de reclassement (*Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-28.898 D*). Mais qu'en est-il lorsque le télétravail n'a pas été **mis en place au sein de l'entreprise**? L'employeur peut-il se prévaloir de cet argument pour écarter les préconisations du médecin du travail? La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 29 mars.

## Avis d'inaptitude avec préconisation de télétravail

L'affaire concerne une **assistante** coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire au sein d'un **service de santé au travail**, déclarée inapte à son poste le 17 février 2016. L'avis d'inaptitude indiquait qu'elle pourrait occuper un **poste administratif** sans déplacement et à temps partiel (deux jours par semaine) « en **télétravail** avec aménagement du poste approprié ».

L'employeur l'a malgré tout licenciée pour inaptitude et **impossibilité de reclassement** le 7 décembre suivant. Selon lui, puisqu'**aucun poste** n'existait en **télétravail** au moment de la déclaration d'inaptitude, il n'était pas tenu de le mettre en place pour répondre aux préconisations du médecin du travail et ainsi maintenir la salariée dans l'entreprise. En outre, il estimait que le télétravail n'était, dans tous les cas, **pas compatible** avec l'activité de la salariée, en raison du **secret médical**.

L'intéressée a alors saisi le conseil de prud'hommes en faisant valoir que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en s'opposant au passage en télétravail préconisé par le médecin du travail, ce qui rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle a obtenu gain de cause devant la Cour d'appel de Paris, considérant que l'aménagement de poste en télétravail fait partie intégrante de l'obligation de reclassement de l'employeur. À l'appui de son pourvoi, ce dernier a tenté de faire valoir « qu'un employeur ne peut se voir **imposer** de reclasser le salarié sur un poste en

télétravail que si le télétravail a été **mis en place au sein de l'entreprise** ». En vain.

## Non-respect de l'obligation de reclassement

Après avoir rappelé « qu'il appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, **en tenant compte des préconisations et indications** du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre

## // Journée d'actualité

### ► Télétravail, semaine de quatre jours... Quelle organisation du travail choisir ?

En présentiel ou connecté à distance en direct

Les salariés réclament massivement plus de souplesse dans l'organisation du travail. Mais qui peut réellement télétravailler? Comment ne pas discriminer les postes non télétravaillables? Quelles autres organisations flexibles adaptées leur proposer? La semaine de quatre jours est-elle une bonne idée? Comment l'instituer? Quelles alternatives proposer? Autant de questions auxquelles nous vous proposons de répondre le **jeudi 13 avril 2023**.

Pour plus d'informations :  
[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
Tél. : 09 69 32 35 99

de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail », la Cour de cassation a estimé, comme la cour d'appel, que l'employeur n'avait **pas loyalement exécuté son obligation de reclassement** comme l'exige la jurisprudence habituelle de la chambre sociale (v. Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-20.369 B; l'actualité n° 18494 du 21 févr. 2022).

L'arrêt fait en effet ressortir que les **fonctions** étaient bien **compatibles avec le télétravail**, contrairement à ce que prétendait l'employeur : les missions de la salariée ne supposaient pas l'ac-

cès aux dossiers médicaux et celles-ci étaient susceptibles d'être, pour l'essentiel, réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail.

En outre, précise la chambre sociale, « l'**aménagement d'un poste en télétravail** peut résulter d'un **avenant au contrat de travail** », sans qu'il soit donc nécessaire que le télétravail ait été préalablement déployé comme modalité d'organisation du travail dans l'entreprise.

S'il était d'ores et déjà acté que le télétravail pouvait constituer un aménagement du poste de travail du salarié inapte et constituer ainsi une mesure de reclasse-

ment à prendre en considération (v. Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-28.898 D; Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296 D), c'est la première fois que la Cour de cassation affirme qu'une telle préconisation peut s'imposer à l'employeur alors même que le télétravail n'a été mis en place pour aucun autre poste dans l'entreprise. Il conviendra toutefois de s'assurer que les fonctions sont compatibles avec ce mode d'organisation du travail. ■

Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472 F-B

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## BUDGET ET FISCALITÉ

# Le barème des indemnités kilométriques est revalorisé

**Le barème des indemnités kilométriques applicable pour l'imposition des revenus perçus en 2022, à utiliser lorsque le contribuable recourt à son véhicule personnel pour des déplacements professionnels, est réévalué de 5,4 %, en vertu d'un arrêté du 27 mars 2023.**

Un arrêté publié au *Journal officiel* du 7 avril fixe le barème forfaitaire des indemnités kilométriques applicables aux automobiles, aux motocyclettes et cyclomoteurs pour l'imposition des **revenus de 2022**. Conformément aux annonces du ministre délégué chargé des Comptes publics, Gabriel Attal, du 22 mars dernier (v. l'actualité n° 18764 du 27 mars 2023), ce barème est **revalorisé de 5,4 %**. Trois tableaux, reproduits ci-contre, indiquent l'ensemble des montants applicables.

### Déduction des frais réels pour l'impôt sur le revenu

Lors du calcul de l'impôt sur le revenu, il est tenu compte des frais professionnels (transport et nourriture notamment) exposés par le redevable au cours de l'année.

Ce dernier peut opter entre la déduction forfaitaire de 10 % et la déduction du montant réel de ses frais. Dans ce cadre, l'assujéti peut **déduire** de ses **revenus**, au titre de l'utilisation d'une automobile, d'un cyclomoteur, d'un vélomoteur, d'un scooter ou d'une

motocyclette, pour les **trajets** effectués entre son **domicile** et son **lieu de travail** : – soit les dépenses réellement engagées ;

– soit une **somme forfaitaire** qui résulte de l'application du **barème fiscal** des indemnités kilométriques.

Ce barème est revalorisé en 2023 (pour l'imposition des revenus de 2022) pour l'ensemble de ces catégories de véhicules et pour toutes les puissances fiscales entrant dans le champ du barème.

*Exemple :*

*Pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule automobile de 4 CV, le*

*contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : 4 000 km × 0,606 € = 2 424 €.*

Rappelons par ailleurs que les **véhicules électriques** se voient appliquer une majoration de 20 % du montant des frais de déplacement calculés en application du barème.

### Conséquences en matière de cotisations sociales

Ce barème fiscal des indemnités kilométriques sert également de référence en matière sociale.

L'arrêté du 20 décembre 2002 relatif

Barème kilométrique applicable aux voitures (barème 2023 applicable aux revenus de 2022) (en €)			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d* x 0,529	(d x 0,316) + 1 065	d x 0,370
4 CV	d x 0,606	(d x 0,340) + 1 330	d x 0,407
5 CV	d x 0,636	(d x 0,357) + 1 395	d x 0,427
6 CV	d x 0,665	(d x 0,374) + 1 457	d x 0,447
7 CV et plus	d x 0,697	(d x 0,394) + 1 515	d x 0,470
Barème kilométrique applicable aux motos (barème 2023 applicable aux revenus de 2022) (en €)			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,395	(d x 0,099) + 891	d x 0,248
3, 4, 5 CV	d x 0,468	(d x 0,082) + 1 158	d x 0,275
plus de 5 CV	d x 0,606	(d x 0,079) + 1 583	d x 0,343
Barème kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm <sup>3</sup> (barème 2023 applicable aux revenus de 2022) (en €)			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
< 50 cm <sup>3</sup>	d x 0,315	(d x 0,079) + 711	d x 0,198

\* d représente la distance parcourue en kilomètres

aux **frais professionnels** déductibles pour le **calcul des cotisations de sécurité sociale** (NOR: SANS0224282A) prévoit en effet que lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son **véhicule personnel** pour les trajets domicile-lieu de travail (absence de transports collectifs ou inconvénient des horaires), l'indemnité forfaitaire kilométrique qui est versée par l'employeur est **réputée utilisée**

**conformément à son objet** et **exclue** de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, sous réserve qu'elle ne dépasse pas les **limites** fixées par les barèmes kilométriques déterminés par l'administration fiscale.

Pour la fraction qui excède la déduction admise par l'administration fiscale, les indemnités forfaitaires ne sont exclues de l'assiette des cotisations qu'à la condition

que soit justifiée l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. ■

A. 27 mars 2023, NOR: EGOE2307260A, JO 7 avr.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

 Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

# Revalorisation des rentes AT-MP au 1<sup>er</sup> avril 2023

**Les rentes et indemnités versées aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont revalorisées au 1<sup>er</sup> avril 2023, à hauteur de 5,6 % par rapport aux montants en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Les nouveaux montants ont été dévoilés par la Cnam dans une circulaire du 30 mars dernier.**

Alors qu'elles avaient été revalorisées de 1,8 % au 1<sup>er</sup> avril 2022 (*v. le dossier juridique -AT- n° 98/2022 du 25 mai 2022*), les rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) sont réévaluées de 5,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2023. Cette revalorisation s'applique aux montants applicables au 1<sup>er</sup> avril 2022, celle de 4 % intervenue de manière anticipée au 1<sup>er</sup> juillet 2022 étant neutralisée (*v. l'actualité n° 18613 du 18 août 2022*), souligne la Direction de la sécurité sociale (DSS) dans une instruction du 28 mars (*v. l'actualité n° 18771 du 5 avr. 2023*). Les indemnités en capital augmentent également de 5,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2023.

La Cnam tire les conséquences de ces revalorisations sur le calcul des rentes AT-MP et indemnités en capital dans une circulaire Cnam publiée le 30 mars.

### **Revalorisation des rentes d'AT-MP...**

Les rentes d'AT-MP sont dues lorsque le taux d'incapacité permanente du salarié victime est supérieur à 10 %. En principe, ces rentes sont, en vertu du mécanisme légal fixé à l'article L. 161-25 du Code de la sécurité sociale, revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> avril par application, d'une part, au salaire minimal servant de base au calcul des nouvelles rentes, d'autre part, aux rentes déjà acquises, d'un coefficient

de revalorisation égal à l'évolution en moyenne annuelle sur les 12 derniers mois des indices mensuels des prix à la consommation (hors tabac) publiés par l'Insee l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées, soit 5,6 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Pour déterminer les montants applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, la revalorisation de 5,6 % doit être appliquée sur les montants qui étaient en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. En effet, la majoration anticipée de 4 % intervenue le 1<sup>er</sup> juillet 2022 doit être neutralisée.

Ainsi, selon les informations communiquées par la Cnam, pour les accidents survenus ou les maladies constatées à compter de cette date, les rentes sont calculées sur la base des éléments suivants :

- le **salaire annuel minimum** fixé à **20 049,09 €** ;
- la **fraction irréductible** du salaire annuel, égale à **40 098,18 €** ;
- le salaire annuel **maximum** fixé à **160 392,72 €**.

La **prestation complémentaire** pour recours à tierce personne, qui permet une majoration de la rente liée à un AT-MP, est, quant à elle, fixée à :  
- **605,41 €** si la personne ne peut pas accomplir seule trois ou quatre actes ordinaires de la vie courante (**forfait 1**) ;

- **1 210,86 €** si la personne ne peut pas accomplir cinq ou six actes ordinaires de la vie courante (**forfait 2**) ;

- **1 816,32 €** si la personne ne peut pas accomplir au moins sept actes ordinaires de la vie courante (**forfait 3**). Par ailleurs, le seuil de rachat obligatoire de rentes, ou **seuil de conversion**, atteint **250,61 €**.

## BARÈME DES INDEMNITÉS EN CAPITAL

Taux d'incapacité (en pourcentage)	Montants au 1 <sup>er</sup> juillet 2022 (en euros)	Montants au 1 <sup>er</sup> avril 2023 (en euros)
1	443,98	450,81
2	721,65	732,76
3	1 054,54	1 070,77
4	1 664,44	1 690,07
5	2 108,55	2 141,02
6	2 607,94	2 648,10
7	3 162,58	3 211,28
8	3 773,19	3 831,29
9	4 439	4 507,36

### **... et des indemnités en capital**

Pour rappel, les indemnités en capital sont dues aux victimes d'AT-MP touchées par une incapacité permanente inférieure à 10 %. Leur montant est fixé forfaitairement en fonction d'un barème revalorisé dans les mêmes conditions que les autres prestations sociales soit de 5,6 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023. Le nouveau barème (*v. le tableau ci-contre*) est applicable aux indemnités en capital versées à compter de cette date pour toutes les consolidations de lésions intervenues à partir de cette date également. ■

Cnam, circ. n°5/2023, 30 mars 2023

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

 Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

## RETRAITE

# Retraites : l'intersyndicale maintient la pression et appelle à de nouvelles mobilisations le 13 avril

**Au soir d'une onzième journée de contestation contre la réforme des retraites marquée par des chiffres de mobilisation en baisse, le 6 avril 2023, l'ensemble des organisations syndicales et de jeunesse ont de nouveau appelé à des manifestations et à la grève le 13 avril prochain. Soit à la veille des décisions très attendues du Conseil constitutionnel sur cette réforme et sur la recevabilité du référendum d'initiative partagée (RIP).**

Maintenir la pression malgré la baisse du nombre de manifestants. Au lendemain de leur rencontre avec la Première ministre (v. l'actualité n° 18773 du 7 avr. 2023), le 6 avril 2023, l'ensemble des organisations syndicales et de jeunesse (CFDT, CGT, FO CFE-CGC, CFTC, Unsa, Solidaires, FSU, Unef, VL, Fage, FIDL, MNL) réunies au siège de Force ouvrière (FO) ont appelé à une **douzième journée de mobilisation** le 13 avril prochain. Plus tôt dans la journée, 570 000 personnes selon le ministère de l'Intérieur avaient manifesté sur l'ensemble du territoire national. « Aujourd'hui encore, ce sont près de 2 millions de travailleurs, jeunes et retraités, qui se sont mobilisés dans le calme et la détermination pour dénoncer cette réforme injustifiée », estime, de son côté, l'intersyndicale dans un communiqué commun.

## Une nouvelle journée de mobilisation le 13 avril

« L'intersyndicale **appelle** à une **journée de mobilisations** et de grèves le **13 avril** », déclare-t-elle dans son communiqué unitaire du 6 avril. Les organisations syndicales et de jeunesse « soutiennent toutes les actions et initiatives intersyndicales de mobilisations, y compris le 14 avril, pour gagner le retrait » de la réforme des retraites. Le **14 avril**, le Conseil constitutionnel statuera sur sa conformité d'une part, et sur la recevabilité de la demande de recours au référendum d'initiative partagée (RIP) d'autre part (v. l'actualité n° 18768 du 31 mars 2023 ; v. l'actualité n° 18771 du 5 avr. 2023). L'intersyndicale, qui rappelle avoir soumis des argumentaires aux Sages, **se réunira** lorsque ces décisions auront été rendues publiques pour décider de la suite du mouvement. En cas de validation totale ou partielle du Projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2023 (PLFSSR), le président de la République disposerait d'un délai de 15 jours pour le promulguer.

## L'intersyndicale réitère sa demande de retrait de la réforme

Les organisations syndicales et de jeunesse entendent maintenir leur unité avec un **objectif** clair : obtenir le **retrait de la réforme**. Celle-ci « est perçue, à juste titre, comme brutale et injuste par

les travailleurs et la jeunesse qui ont tous bien compris qu'ils devront travailler plus longtemps », insistent-elles dans leur communiqué commun du 6 avril. Avant de **regretter** que « **jamais le patronat, ni les employeurs publics** » ne soient **mis à contribution**. « Cela n'est pas possible que tout repose sur les travailleurs », a renchéri Thomas Vacheron, membre du bureau confédéral de la CGT, en soulignant la convergence de l'intersyndicale sur cette question.

À l'instar de Laurent Berger auprès d'Élisabeth Borne le 5 avril, Marylise Léon (CFDT) a rappelé le souhait de son syndicat de voir s'organiser une **conférence sociale** portant sur les retraites et le travail. « Pas de son, pas d'image de la part de l'exécutif », nous a-t-elle confié avec regret. Quant aux représentants de la CGT, de FO et de la CFE-CGC, sans rejeter cette proposition, ils renvoient à la demande principale de l'intersyndicale : le retrait de la réforme des retraites. ■

Communiqué intersyndical « Toujours nombreuses et nombreux, déterminés à gagner le retrait », 6 avr. 2023

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# Extensions d'accords et d'avenants dans les branches industrielles et commerciales

**Des accords ou avenants ont été étendus entre le 11 et le 18 février 2023 par arrêtés. C'est le cas de l'accord du 27 septembre 2022 sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail dans les entreprises artistiques et culturelles.**

Des arrêtés parus au *Journal officiel* entre le 11 et le 18 février 2023 rendent obligatoires des accords et avenants dans toutes les entreprises, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires. Est ainsi concerné l'accord du 27 septembre 2022 sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au

travail dans les entreprises artistiques et culturelles (v. l'actualité n° 18706 du 4 janv. 2023).

Notons également l'extension de l'accord du 7 octobre 2022 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés permanents dans le secteur du travail temporaire (v. l'actualité n° 18668 du 9 nov. 2022).

## Textes nationaux étendus

Les textes nationaux concernent :

- **les ateliers, chantiers d'insertion** : accord du 20-9-2021 relatif à l'égalité professionnelle, dans le cadre de la CCN du 31-3-2011 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2021-42*);
- **la biologie médicale (laboratoires extra-hospitaliers)** : avenants du 27-4-2022 et du 6-10-2022 relatifs à l'indemnisation des délégués syndicaux, à la CCN du 3-2-1978 (*JO du 11-2-2023, BOCC nos 2022-27 et 48*);
- **la branche Éclat (ex-animation)** : avenant n°1 du 29-11-2022 à l'accord du 10-12-2020 relatif à l'APLD (*JO du 15-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **le bricolage** : avenant du 20-7-2022 relatif à la convention de forfait en jours, à la CCN du 30-9-1991 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-41*);
- **les cabinets dentaires** : avenant du 15-9-2022 modifiant le titre VI « durée du travail et congés » de la CCN du 17-1-1992 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2021-47*);
- **le cartonage (industries)** : avenant n°1 du 26-4-2022 à l'accord de révision de la convention du 17-4-2019 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-36*);
- **les commerces de détail non alimentaires** : avenant n°9 du 7-7-2022 portant révision du chapitre X « emploi des travailleurs handicapés » ; avenant n°11 du 6-10-2022 portant révision du chapitre XIV « clauses diverses », avenant n°10 du 6-10-2022 portant révision du chapitre XIII « salaires minima-prime d'ancienneté » (*JO du 11-2-2023, BOCC nos 2022-35 et 48*); avenant n°7 du 3-5-2022 portant révision du chapitre VIII « congés du salarié » (*JO du 17-2-2023, BOCC n° 2022-24*);
- **la couture parisienne** : accord du 12-10-2022 relatif à la mise en œuvre de mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre de la CCN du 10-7-1961 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-44*);
- **les diocèses de l'Église catholique en France** : avenant n°2 du 17-10-2022 à l'accord du 26-9-2017 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (*JO du 17-2-2023, BOCC n° 2022-47*);
- **les entreprises artistiques, culturelles** : accord du 27-9-2022 sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail ; deux avenants du 5-4-2022 relatifs à la classification des emplois (*JO du 11-2-2023, BOCC nos 2022-24 et 40*);
- **les experts-comptables, commissaires aux comptes** : accord du 4-3-2022 relatif au télétravail, dans le cadre de la CCN du 9-12-1974 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2022-17*);

- **l'habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros)** : avenant n°1 du 7-10-2022 à l'accord du 19-11-2019 relatif au dispositif Pro-A (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-46*);
- **l'hospitalisation privée** : avenant n°31 du 24-5-2022 relatif à la revalorisation des indemnités de sujétions conventionnelles, à la CCN du 18-4-2022 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-27*);
- **l'immobilier** : avenant n°94 du 21-9-2022 portant reconduction de la contribution conventionnelle (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-42*);
- **l'import-export** : accord salarial du 14-11-2022, dans le cadre de la CCN du 18-12-1952 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **les industries chimiques** : avenants du 30-3-2022 et du 17-11-2022 à l'accord du 18-7-2016 portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (*JO du 11-2-2023, BOCC nos 2022-24 et 51*);
- **les industries de la maroquinerie (secteur de l'industrie des cuirs et peaux)** : annexe spécifique n°3 du 9-6-2022 relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-28*);
- **les missions locales et PAIO** : avenant salarial n°73 du 20-10-2022, à la CCN du 21-2-2001 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **les organismes de formation** : avenant du 25-10-2022 à l'accord du 25-11-2021 relatif au dispositif Pro-A ; accord n°37 du 12-7-2022 relatif aux abondements conventionnels du CPF ; avenant du 8-7-2022 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap (*JO du 11-2-2023, BOCC nos 2022-49, 43 et 24*);
- **les pâtes alimentaires** : avenant salarial n°2 du 27-9-2022, à la CCN du 3-7-1997 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la poissonnerie** : avenant du 23-10-2020 portant suspension de la garantie dépendance (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2020-49*); avenant du 29-11-2021 à l'avenant du 21-9-2022 portant modifications de la grille des rémunérations minimales ; avenant du 29-11-2021 relatif au régime de prévoyance et à la garantie des frais de santé (*JO du 17-2-2023, BOCC nos 2020-42 et 23*); avenant salarial du 20-9-2021 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2021-43*);
- **les ports de plaisance** : avenant salarial du 14-9-2022, à la CCN du 16-3-1982 (*JO du 17-2-2023, BOCC n° 2020-43*);
- **les produits à usage pharmaceutique (fabrication commerce)** : accord du 8-9-2021 relatif au télétravail, dans le cadre de la CCN du 1-6-1989 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2021-47*);

- **les produits du sol, engrais (négoce, industrie)** : avenants du 9-12-2021 et du 11-7-2022 à l'accord du 26-9-2019 relatif aux forfaits annuels en jours (*JO du 17-2-2023, BOCC nos 2022-11 et 33*);
- **la récupération (industries, commerce)** : accord du 29-9-2022 relatif au forfait annuel en jours, dans le cadre de la CCN du 6-12-1971 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-50*);
- **les sociétés d'autoroutes** : accord du 12-4-2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances, dans le cadre de la CCN du 27-6-2006 (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-28*);
- **le spectacle vivant** : avenant salarial du 24-11-2022, à la CCN du 3-2-2012 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2022-50*);
- **le sport** : avenant n°167 du 30-6-2022 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle ; avenant n°171 du 30-6-2022 relatif au dialogue social de branche (*JO du 11-2-2023, BOCC nos 2022-46 et 45*);
- **le tourisme social et familial** : avenant du 22-9-2022 à l'accord du 12-2-2020 relatif au dispositif Pro-A (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2022-48*);
- **le travail temporaire** : accord du 7-10-2022 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés permanents (*JO du 11-2-2023, BOCC n° 2022-43*).

## Textes infranationaux étendus

Les textes infranationaux concernent :

- **la métallurgie, Allier** : accord salarial du 7-10-2022, dans le cadre de la CC du 21-7-1976 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la métallurgie, Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme** : accord salarial du 7-10-2022, dans le cadre de la CCN du 17-1-1992 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la métallurgie, Deux-Sèvres** : avenant du 22-11-2022 modifiant l'accord salarial du 1-9-2022 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la métallurgie, Drôme et Ardèche** : avenant salarial n°65 du 2-11-2022, à la CC du 24-11-1994 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la métallurgie, Finistère** : avenant salarial n°62 du 18-11-2022, à la CC du 9-4-1976 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la métallurgie, Indre** : accords du 10-12-2021 sur les salaires, dans le cadre la CC du 4-4-1977 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2022-1*);
- **la métallurgie, Midi-Pyrénées** : avenant du 17-10-2022 à l'accord salarial du 16-2-2022 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*);
- **la métallurgie, région de Thiers** : avenant salarial n°87 du 7-10-2022, à la CC du 11-4-1979 (*JO du 18-2-2023, BOCC n° 2023-1*). ■

A. parus au JO entre le 11 et le 18 févr. 2023

### ► Législation et réglementation

#### **Outrage sexiste et sexuel simple : un décret alourdit les sanctions pénales.**

Un décret du 30 mars 2023 fait passer la contravention d'outrage sexiste et sexuel de la quatrième à la cinquième classe et ce, à effet du 1<sup>er</sup> avril 2023. Cette infraction est désormais punie d'une amende de 1 500 €, avec possibilité d'une amende forfaitaire immédiate de 150 €. Pour rappel, cette contravention a été créée par la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (*C. pén., art. R. 625-8-3*). Ce faisant, le décret du 30 mars dernier permet de mettre en cohérence la répression de cette infraction avec celle prévue en cas d'outrage sexiste et sexuel commis en présence de circonstances aggravantes, elle-même renforcée, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, par la loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 (*C. pén., art. 222-33-1-1*). Le délit d'outrage sexiste et sexuel aggravé est désormais puni d'une amende de 3 750 € avec possibilité d'une amende forfaitaire immédiate de 300 €. Que l'infraction soit simple ou aggravée, des peines complémentaires de stages et de travaux d'intérêt général peuvent également s'appliquer dans les deux cas à leurs auteurs (*D. n° 2023-227, 30 mars 2023, JO 31 mars*).

### ► Projets

#### **Contribution chômage : un projet de décret détaille les modalités de transmission aux employeurs des données utilisées pour le calcul du bonus-malus.**

Pris en application de l'article 5 de la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 (*v. le dossier juridique-IRP- n° 03/2023 du 4 janv. 2023*), un projet de décret a été transmis, le 5 avril, à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) pour consultation, en vue de sa réunion du 11 avril prochain. Il précise les modalités de transmission par l'Urssaf et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS), aux employeurs qui en font la demande, de la liste des fins de contrat de travail et de contrat de mise à disposition suivies d'une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ayant servi au calcul du taux de séparation et du taux de contribution d'assurance chômage modulé au titre du bonus-malus. La loi Marché du travail prévoit que cette mesure sera applicable aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (*L. n° 2022-1598, art. 5*). D'autre part, conformément au règlement UE du 27 avril 2016, dit RGPD, le projet de décret autorise la mise en place d'un téléservice permettant d'assurer cette transmission, dont l'entrée en vigueur est fixée au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2023. Dans l'attente de sa création, l'employeur ou son tiers déclarant pourrait adresser sa demande « par tout moyen » (*Projet de décret relatif à la transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination du taux de contribution à l'assurance-chômage modulé par le bonus-malus, transmis à la CNNCEFP le 5 avr. 2023*).

#### **Vers une réduction de cotisations patronales en contrepartie de la disponibilité des salariés sapeurs-pompiers volontaires.**

Le Sénat a adopté à l'unanimité, le 4 avril en première lecture, la proposition de loi « visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie », présentée par quatre sénateurs des groupes Les Républicains et Union centriste. Dans l'objectif d'inciter les employeurs à recruter des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) et à favoriser leur disponibilité pendant leur temps de travail, l'article 34 du texte prévoit une réduction de cotisations patronales d'un montant de 3 000 € par SPV employé et par an, dans la limite de 15 000 € par structure employant plusieurs SPV et par an. Il ne serait toutefois applicable qu'aux salariés nouvellement recrutés ou devenus SPV après l'entrée en vigueur du dispositif, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2024. La durée du dispositif serait en outre limitée à trois ans après son entrée en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2027, une mesure d'une durée supérieure relevant du domaine exclusif des lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) (*v. l'actualité n° 18491 du 16 févr. 2022*). Le prochain PLFSS pourrait ainsi permettre de pérenniser ce dispositif, précise l'exposé des motifs de l'amendement dont est issue cette mesure. La proposition de loi doit désormais être examinée à l'Assemblée nationale dans les prochaines semaines. La procédure accélérée a été engagée par le gouvernement (*Proposition de loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie, adoptée par le Sénat en première lecture le 4 avril 2023*).

## // acteurs, débats, événements

### Retraite

#### **► Après la réforme, Élisabeth Borne appelle à respecter une période de « convalescence »**

À la recherche du « bon timing » pour renouer le dialogue avec les organisations syndicales après l'échec de la rencontre du 5 avril, la Première ministre Élisabeth Borne appelle à ne pas « brusquer les choses » et à respecter « une

période de convalescence » pour éviter que les syndicats ne « sortent humiliés » de la réforme des retraites, selon des propos rapportés par le journal *Le Monde* dans son édition du 7 avril. « Avant d'aller chercher des alliés pour voter les textes, c'est important que l'on dise où l'on veut aller », ajoute-t-elle, toujours selon le quotidien. Cette recherche affichée d'apaisement a reçu l'aval de Laurent Berger qui, interrogé

sur BFMTV, a toutefois souligné que les propos d'Élisabeth Borne n'enlevaient rien aux désaccords de fond sur la réforme elle-même. Le leader de la CFDT, dont les relations se sont particulièrement tendues avec Emmanuel Macron, a souligné qu'« il n'y avait jamais eu problème de respect » avec la cheffe du gouvernement. Depuis la Chine, l'entourage du Président de la République a, de son côté, assuré

qu'Emmanuel Macron se « coordonne » avec la Première ministre, après lui avoir donné fin mars un « cap » en demandant de travailler avec les syndicats à une « feuille de route ». *Source AFP*

### ► Réforme des retraites : la mobilisation en léger reflux...

« Près de 2 millions » de personnes ont manifesté le 6 avril dans toute la France lors de la onzième journée d'action, selon le décompte de l'intersyndicale, tandis que le ministère de l'Intérieur en a recensé 570 000, une mobilisation en reflux par rapport à la précédente journée le 28 mars. Depuis le sursaut provoqué par le 49.3, la participation s'étioule. Les chiffres ne sont « pas les plus importants depuis le début » du mouvement social, a reconnu le numéro un de la CFDT, Laurent Berger, depuis la tête du cortège parisien, affirmant toutefois que « la contestation reste toujours aussi forte ». Dans la fonction publique, seule la territoriale connaît une mobilisation en très légère hausse, à 5,2 % contre 5,1 % le 28 mars. Le secteur de l'énergie, qui redoute la suppression du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières, reste parmi les plus remontés. Au soir du 6 avril, les grévistes revendiquaient des baisses de charges atteignant la puissance cumulée d'environ 13 centrales nucléaires. Parmi les actions sortant de l'ordinaire, des cheminots ont envahi l'ancien siège du Crédit Lyonnais à Paris, qui abrite aujourd'hui plusieurs entreprises de la finance dont BlackRock, le plus grand gestionnaire d'actifs au monde. Entrés vers midi sans obstacle ni violence, les manifestants en sont ressortis vers 12h20, poursuivant leur manifestation dans le centre de Paris, sous le regard étonné ou amusé des passants. *Source AFP*

### ► ... nouvelle journée d'action le 13 avril...

L'intersyndicale appelle à une douzième journée de grèves et de manifestations le 13 avril, à la veille de la décision très attendue du Conseil constitutionnel (*v. page 4*). Face à la « profonde colère » contre la réforme des retraites, le gouvernement « fait comme si de rien n'était » et « vit dans une réalité parallèle », a affirmé le 6 avril la secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, avant la manifestation parisienne. Redoutant « une catastrophe démocratique », le patron de la CFDT Laurent Berger a appelé l'exécutif à « entendre ce qui s'exprime dans la rue », tout en assurant que son syndicat « reconnaîtrait » la sentence du Conseil constitutionnel, car il n'est « pas question de contester la légitimité » de cette institution. À défaut d'une censure du projet de loi, un feu vert au référendum d'initiative partagée sur les

retraites pourrait « permettre d'entretenir la flamme », a espéré Benoît Teste (FSU). « On reste dans une dynamique positive », a estimé Murielle Guilbert (Solidaires), souhaitant « multiplier les formes de mobilisation ». *Source AFP*

### ► ... construire un consensus est nécessaire, selon la patronne du FMI

La directrice générale du Fonds monétaire international (FMI), Kristalina Georgieva, estime « inévitable » une réforme des retraites en France, mais celle-ci nécessite selon elle de « construire un consensus ». « La seule manière d'agir pour les États est de prouver sans relâche ce que peut apporter à chacun ce type de réforme, s'assurer d'être suivi par tous et construire un consensus au sein de la société », a-t-elle estimé lors d'une interview accordée le 6 avril à l'AFP. Les gouvernements ne peuvent ignorer l'impact qu'a eu sur la société l'enchaînement des crises depuis le Covid-19. « Reconstruire [le tissu social] fait aussi partie des tâches prioritaires », a-t-elle insisté. *Source AFP*

### ► Retraites : une partie de la navigation sur le Rhône bloquée...

Des dizaines de bateaux ont été empêchés de naviguer entre Marseille et Lyon depuis trois semaines, suite au blocage de deux écluses du Rhône par des grévistes de la Compagnie nationale du Rhône (CNR). Selon la CGT, les taux de grévistes au sein des services opérationnels de la vallée du Rhône ont atteint jusqu'à 70 % depuis le début du mouvement contre la réforme des retraites. Ils ont empêché la réalisation de travaux de maintenance, préalables à la réouverture des ouvrages qui était prévue le 16 mars. Deux piquets de grève avaient également été installés, mais ils ont été levés suite à des requêtes en référé de la direction, a annoncé la CGT le 6 avril. La direction de la CNR, qui gère une voie navigable à grand gabarit de 330 km entre Lyon et le port autonome de Marseille et des barrages hydroélectriques, a confirmé les blocages à l'AFP, précisant que selon un dernier recensement effectué le 28 mars, 45 bateaux sont restés à quai à cause du mouvement. Les salariés de la CNR sont concernés par la remise en cause du régime spécial des salariés de l'énergie. « C'est la double peine : en plus de l'allongement de la durée de cotisation, le régime spécial est remis en cause pour les nouveaux embauchés. On craint par effet domino la disparition totale du statut », a indiqué à l'AFP le délégué CGT Hervé Laydier. L'intersyndicale doit se réunir le 11 avril. *Source AFP*

### ► ... plusieurs blocages levés près de Marseille

Les blocages de la bioraffinerie marseillaise de La Mède, détenue par TotalEnergies, et de terminaux pétroliers du

Grand Port maritime de Marseille détenus par Fluxel ont été levés le 7 avril, selon des informations recueillies par l'AFP. « Le quart du matin sur la plateforme de La Mède a voté non gréviste, donc les manœuvres de préparation au redémarrage de la raffinerie peuvent reprendre ainsi que les expéditions de carburants », a indiqué une source syndicale à l'AFP. La direction souligne de son côté que le mouvement social a été levé à 4 h, permettant ainsi la « reprise des expéditions et le lancement du démarrage des installations de la bioraffinerie ». Chez Fluxel, qui gère des terminaux pétroliers du grand Port maritime de Marseille, « le mouvement a été levé le 6 avril au soir », selon la source syndicale. « Il risque d'y avoir encore des appels à des manifestations mais on va vers une levée du mouvement reconductible de grève », commente-t-elle encore, ajoutant qu'il « y a une part de fatalisme et de découragement face à l'inflexibilité gouvernementale, pas d'acceptation mais beaucoup de rancœur et d'amertume qui laisseront des traces ». *Source AFP*

### ► Raffinerie TotalEnergies de Gonfreville : la justice suspend l'arrêté de réquisition

Le tribunal administratif de Rouen a ordonné en référé la suspension, à partir du 6 avril à 12h30, de l'arrêté de réquisition de grévistes de la raffinerie TotalEnergies de Gonfreville-L'Orcher (Seine-Maritime). Dans son ordonnance dont l'AFP a obtenu copie, le juge des référés a estimé que l'arrêté préfectoral du 4 avril a « porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit de grève », la préfecture de Seine-Maritime n'ayant pas démontré qu'un besoin en carburant n'était pas satisfait « pour les besoins des services publics ». La Fédération nationale des industries chimiques CGT et la CGT de TotalEnergies Normandie contestaient la légalité de cet arrêté préfectoral portant réquisition de personnels grévistes chargés du pompage et de l'expédition depuis la raffinerie de Gonfreville-L'Orcher vers l'Île-de-France et le Centre-Val de Loire. « Il s'agissait là de réquisitions à l'approche du week-end de Pâques pour approvisionner l'Île-de-France [...] mais le tribunal administratif rappelle qu'il est là pour défendre les libertés fondamentales dont fait partie le droit de grève », a estimé auprès de l'AFP l'une des avocates des requérants, Me Savine Bernard. « Le confort des particuliers n'est pas l'ordre public », a-t-elle ajouté. Une précédente requête de la CGT contestant la légalité de réquisitions de grévistes afin d'expédier du kérosène vers les aéroports parisiens depuis cette même raffinerie avait été rejetée le 26 mars. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ► Île-de-France : près de 10 900 emplois créés par des investissements étrangers en 2022

Près de 10 900 emplois directs ont été créés par des investissements étrangers en Île-de-France en 2022, un « niveau historique sur les 20 dernières années », s'est réjoui le 4 avril le guichet unique Choose Paris Region, chargé de la promotion de la région. Le nombre d'emplois directs créés a augmenté de 7 % par rapport à 2021, soit 700 postes de plus. Le total de 2022 compte 100 emplois de plus que celui de 2020, année qui avait profité d'un « effet post-Brexit ». « Depuis 2016, plus de 7 000 postes ont été ouverts en Île-de-France grâce au Brexit », a souligné Choose Paris Region. En six ans, plus de 400 dossiers venus du Royaume-Uni ont été étudiés par la région. Les investisseurs européens, y compris britanniques, arrivent en tête des investissements étrangers réalisés en Île-de-France en 2022, avec près de 44 % des investissements, suivi de l'Amérique du Nord – dont les États-Unis – qui a créé des dizaines d'emplois en Île-de-France, à l'image de la banque américaine JPMorgan. *Source AFP*

## Égalité et diversité

### ► Emploi : les immigrés extra-européens sont défavorisés (Insee)

Davantage au chômage, plus exposés aux métiers difficiles, moins bien rémunérés, se sentant discriminés : les immigrés, en particulier extra-européens, sont défavorisés sur le marché du travail, selon une étude de l'Insee publiée le 30 mars. Lorsqu'ils sont actifs, femmes et hommes immigrés sont plus souvent au chômage : en 2021, chez les actifs de 15 à 74 ans, 14 % des femmes immigrées et 12 % des hommes sont au chômage, contre 7 % des femmes et hommes qui ne sont ni immigrés ni descendants d'immigrés. Le taux d'activité des femmes immigrées (62 %) est inférieur de dix points à celui des femmes sans ascendance migratoire (72 %). Il est particulièrement faible pour les femmes immigrées de Turquie ou du Moyen-Orient (45 %) et du Maghreb (54 %). Toujours selon cette étude de l'Insee intitulée « Immigrés et descendants d'immigrés en France », les immigrés salariés ont plus souvent un contrat à durée limitée et occupent également plus souvent des emplois moins qualifiés, associés à des rémunérations moindres et des conditions de travail plus difficiles. Ainsi, 39 % des hommes immigrés en emploi sont ouvriers, contre 29 % des hommes ni immigrés ni descendants d'immigrés. *Source AFP*

## RH et management

### ► Palmarès Great Place To Work : des entreprises françaises en tête dans trois catégories

Great Place To Work France a publié le 4 avril son palmarès 2023 des entreprises où il fait bon travailler. Le classement, réalisé par un algorithme, croise les résultats d'une enquête adressée aux salariés et d'un audit interne recensant les bonnes pratiques managériales, selon un communiqué daté du 5 avril. Les entreprises françaises qui arrivent en tête dans trois catégories (sur cinq) sont Mozoo (marketing internet, moins de 50 salariés), Uptoo (conseil commercial, 50 à 250 salariés) et Wavestone (conseil en management, plus de 2 500 salariés). Le palmarès voit également percer de nouveaux secteurs, comme le transport ou la distribution, et enregistre pour la première fois la participation d'organisations « de la sphère publique et parapublique » (RTE, Urssaf de Picardie). Pour le directeur général de Great Place To Work France, Jullien Brézun, « la performance de ces entreprises passe par la mise en place d'une culture de confiance et d'un management de l'inclusion qui place l'équité, la collaboration et la prise d'initiative au cœur de son modèle ».

## Entreprises

### ► À Arcueil, le « cri d'alarme » du CSE d'un magasin Cora

Des salariés en souffrance, un important renouvellement d'effectif, des accusations de harcèlement et de racisme : après avoir signalé à plusieurs reprises une situation inflammable dans leur magasin Cora d'Arcueil, les représentants du personnel au CSE ont lancé auprès de l'AFP un « cri d'alarme » sur leurs conditions de travail. Interrogée par l'AFP, la direction de Cora a répondu qu'il s'agissait « d'une réaction soudaine et émotionnelle d'un salarié récemment licencié pour des manquements professionnels ». Le cas de ce salarié n'est, selon la CFDT, pas isolé dans cet hypermarché, l'un des 60 en France sous enseigne Cora, propriété du groupe belge Louis Delhaize (2,8 % de parts de marché en France). En 2020, l'enseigne avait signé avec ses syndicats un accord sur le départ de 917 salariés sur 18 000. Mais à Arcueil, où les effectifs sont passés de 276 à 244 personnes en dix ans, la situation se serait dégradée depuis l'arrivée d'un nouveau directeur à l'automne 2021. Celui-ci s'était fait connaître en Bretagne, mi-2019, pour avoir licencié pour faute grave une salariée avec 18 ans d'ancienneté qui refusait de travailler

le dimanche. À la demande du CSE du magasin d'Arcueil, un rapport d'expertise a été mené sur des présomptions de risques psychosociaux par un cabinet indépendant. Le rapport, rendu en septembre 2022, a mis en évidence un turn-over très important, avec en 2021 « 109 départs dont 37 démissions, qui interrogent fortement », et a pointé « des tensions entre certains salariés », avec l'existence de « clans », qui pèsent sur l'ambiance générale. Interrogé par l'AFP, le groupe affirme qu'« une médiation a été engagée avec plusieurs protagonistes afin de trouver une issue favorable à certains conflits qui subsisteraient ». La direction du magasin, qui a indiqué via Cora qu'elle serait « très favorable à un échange » avec l'AFP, n'a finalement pas donné suite. *Source AFP*

### ► Le groupe de sécurité SNGST placé en redressement judiciaire

Le groupe de sécurité SNGST, connu sous la marque Octopus Sécurité et qui compte 1 900 salariés en France pour un chiffre d'affaires annuel de 67 millions d'euros, a été placé en redressement judiciaire par le tribunal de commerce de Bobigny, selon un communiqué publié le 6 avril. SNGST avait été repris fin 2020 par le groupe Luxant, basé dans le Pas-de-Calais. Il « porte ses dettes passées et les crises successives » et « la pandémie du Covid-19, l'inflation et la conjoncture ont ralenti son plan de développement », explique l'entreprise dans un communiqué. Placer l'entreprise en redressement judiciaire doit permettre de « geler les dettes et de continuer à rendre l'entreprise de plus en plus performante », sous la houlette de Luxant qui « n'est pas concerné » par ce placement en redressement judiciaire, assorti d'une période d'observation de six mois. La SNGST, basée à Noisy-le-Grand en Seine-Saint-Denis, assure que sa réorganisation menée par Luxant s'avère « aujourd'hui payante, avec le retour à un résultat d'exploitation positif dès 2023 ». *Source AFP*

### ► Cinquième accident du travail mortel pour le Grand Paris Express

Un nouvel accident du travail mortel est venu ternir, le 6 avril, le colossal projet du Grand Paris Express (GPE), avec le décès dans le Val-d'Oise d'un ouvrier de 22 ans écrasé par un bloc de béton sur le chantier de la ligne 17 du futur métro. Une enquête pour recherche des causes de la mort a été confiée au commissariat de Gonesse, a indiqué à l'AFP une source policière. Le service technique de la police nationale a été dépêché sur place, a ajouté cette source, précisant que le chantier resterait fermé jusqu'au 11 avril. Ce décès porte à cinq le nombre de victimes d'accident du travail mortel sur le chantier

du GPE depuis le début des travaux, en 2015. « Ça ne m'étonne pas », a réagi auprès de l'AFP Jean-Pascal François, administrateur de CGT Construction. « À partir du moment où il y a des chantiers sous contrainte de temps et plusieurs corps de métier, on a un amoncellement d'accidents mortels », explique-t-il, jugeant qu'il « serait grandement temps que le maître d'œuvre, la Société du Grand Paris (SGP), prenne ses responsabilités et soit plus contraignante pour les conditions de travail et la sécurité ». « La sécurité est notre priorité absolue. Ce nouveau drame nous conduit à constater que cette priorité n'est pas suffisamment intégrée par l'ensemble des intervenants sur nos chantiers », s'est défendu le président du directoire de la SGP Jean-François Monteils dans un communiqué. L'ouvrier était employé par un sous-traitant du groupement Avenir mené par Demathieu Bard. Le groupement se tient « à la disposition des pouvoirs publics pour apporter [son] concours » à l'enquête, a-t-il indiqué par communiqué. *Source AFP*

### ► Action, un succès foudroyant et des critiques syndicales

Le discounter non alimentaire néerlandais Action a récemment affiché lors de ses résultats sa bonne santé financière, qui contraste avec la situation précaire de certains de ses salariés. Le 1<sup>er</sup> décembre 2022, certains sont allés jusqu'à investir le sas d'entrée du siège de leur employeur, à Paris. Objectif de cette mobilisation chapeauté par la CGT : dénoncer le « management par la peur », des licenciements jugés abusifs ou encore des plannings modifiés à la dernière minute. Le discounter a déjà été condamné à plusieurs reprises en France pour des irrégularités, selon plusieurs jugements consultés par l'AFP. Dans le Puy-de-Dôme, une ex-salariée licenciée pour inaptitude courant 2022 a dû s'en remettre à la justice pour percevoir son solde de tout compte. Une autre, qui a démissionné fin 2021, a également dû se tourner vers la justice pour obtenir ses documents de fin de contrat, sans lesquels elle restait sans revenu. Les 17 000 salariés d'Action (en France) ne se plaignent pas tous de leurs conditions de travail : certains, sondés par l'AFP, s'estiment même mieux lotis que chez d'autres acteurs de la distribution, notamment alimen-

taire. « Les salariés sont souvent des jeunes qui commencent ou des gens qui ont peu de connaissance du Code du travail », nuance toutefois Mélanie Basty-Ghuysen, salariée à Davézieux en Nord-Ardèche et représentante CGT au comité d'entreprise (CSE) central. Ils n'ont parfois pas d'alternatives, disent également leurs représentants syndicaux. La direction, elle, s'appuie sur une mesure interne de la « satisfaction au travail » pour affirmer qu'il n'a été fait état « à ce jour d'aucunes situations critiques ou mis en exergue un éventuel climat de peur ». Elle assure en outre à l'AFP avoir mis en place un treizième mois et versé en novembre 2022 une prime de partage de la valeur pour tous les collaborateurs. *Source AFP*

### ► Derrière les petits prix, le coût social de la distribution discount

Les clients plébiscitent les enseignes et gammes discount pour leurs petits prix, surtout en période de forte inflation où les consommateurs recherchent les meilleures offres. Mais derrière ces succès, se cachent des conditions de travail régulièrement dénoncées par les salariés. Pour la sociologue du travail Cyrine Gardes, la polyvalence des salariés et « le fonctionnement en effectif réduit », qui complique la donne pour les magasins en cas d'arrêt maladie par exemple, sont les grandes caractéristiques du travail « low cost » dans le secteur. « Les encadrements intermédiaires peuvent subir énormément de pression du siège, avec des objectifs de productivité corrélés à la masse salariale par exemple », explique-t-elle également. Ces derniers mois, la grogne sociale s'est traduite en mouvements de grève : en décembre 2022 à la centrale Aldi de Dammartin-en-Goële, à l'appel de la CGT ; en mars dernier chez Lidl, à l'initiative de la CFDT... Chez Carrefour, autre grand nom de la distribution alimentaire française, les représentants syndicaux sont actuellement mobilisés contre un projet d'organisation du travail, pensé pour « satisfaire la clientèle », au détriment de la santé des salariés. Le mal-être se nourrit également d'un sentiment de déconsidération, lié au décalage entre le statut de « ces personnes qui étaient des héros et héroïnes de la première ligne » pendant la crise du Covid-19 et « les importantes pertes de pouvoir d'achat » des derniers mois en raison de la forte hausse des prix,

observe Cyrine Gardes. « Il serait bon que l'État s'intéresse d'un peu plus près à ces entreprises pour regarder non seulement les salaires, mais aussi comment est organisé le travail et dans quelles conditions il est effectué », conclut-elle. *Source AFP*

### ► Paris Match en crise avec le licenciement d'une membre de la SDJ

« Notre liberté d'expression est attaquée [...] Jusqu'où cela ira-t-il? », s'est indignée le 6 avril la Société des journalistes (SDJ) de Paris Match, en plein bras de fer avec la direction de l'hebdomadaire après l'annonce du licenciement d'une de ses membres, « actuellement en arrêt de travail ». La journaliste visée par la procédure aurait « subi de fortes pressions au cours des dernières semaines, notamment en lien avec son mandat au bureau de l'association », assurent la SDJ et les organisations syndicales (SNJ, SNJ-CGT, CFDT, FO), qui ajoutent qu'« un deuxième membre du bureau de la SDJ, subissant ces mêmes intimidations, est également en arrêt maladie depuis dix jours ». Sollicitée par l'AFP, la direction de Paris Match a déclaré ne pas avoir « l'habitude de commenter les procédures individuelles en cours », tout en précisant que « la qualité de membre de la SDJ n'intervient en rien dans cette procédure ». Les tensions se sont considérablement accrues au sein de la rédaction lorsque la SDJ de l'hebdo s'est désolidarisée en février d'un éditorial de Patrick Mahé, directeur général de la rédaction, qui critiquait la ministre de la Culture. Cette dernière avait rappelé que l'Arcom (régulateur de l'audiovisuel) peut retirer leurs fréquences aux chaînes ne respectant pas leurs obligations. Elle visait alors C8 et CNews, détenues par Canal +, filiale de Vivendi, groupe contrôlé par le milliardaire conservateur Vincent Bolloré, également principal actionnaire du groupe Lagardère, propriétaire historique de Paris Match. Quelque 25 journalistes ont quitté la rédaction « depuis la motion de défiance de la SDJ de Paris Match à l'encontre de la direction, votée en août 2022 à 97 % par la rédaction », selon le SNJ et le SNJ-CGT. Les remous agitent régulièrement les trois principales rédactions du groupe Lagardère (Europe 1, le *Journal du Dimanche* et *Paris Match*) depuis que Vivendi a pris progressivement le contrôle de Lagardère. *Source AFP*

**LAMY** | KARNOV GROUP  
**LIAISONS**

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen. Représentant légal : Karnov HoldCo France. Associé unique : Karnov HoldCo France. Directeur de la publication : M. Pontus Bodelsson, en qualité de représentant légal de la société Karnov Group Holding AB, elle-même Présidente de la société Karnov HoldCo France SAS, prise en sa qualité de représentant légal de la société éditrice Lamy Liaisons. Directrice générale : Palmira Andrade. Directrice des éditions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szpzyt (chef de rubrique législation et réglementation), Anne Buis (cheffe de rubrique conventions et accords), Lyes Aba, Solène Besnault, Quentin Chatelier, Audrey Demaillay Minart, Laura-Cécile Nédellec, Tom Poutrieux, Juliette Renard. Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Dépôt légal : à parution. Prix au numéro : 3,53 € TTC. N° ISSN (version en ligne) : 2262-2799. N° ISSN (version imprimée) : 1955-5024. Périodicité : quotidien. N° CPPAP : 1126T 80984. Crédit photos : Getty Images. Imprimeur : Dupliprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont. Origine du papier : Portugal. Taux de fibres recyclées : 0 %. Certification : FSC-EU Ecolabel. Eutrophisation : Ptot 0,07 kg / tonne. **Pour contacter le service client :** ☎ N° Cristal 09 69 39 58 58 ☎ courriel : [contact@wkf.fr](mailto:contact@wkf.fr) - Internet : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) - [www.lamyline.fr](http://www.lamyline.fr) - [www.lamy-liaisons.fr](http://www.lamy-liaisons.fr) - Ce numéro comporte 14 pages dont 2 pages de publicité. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier convention collective) sont organisés selon un plan de classement structuré en thèmes et sous-thèmes.

#### ► En quoi consiste ce plan de classement ?

Ce plan de classement comporte 40 thèmes et 66 sous-thèmes, classés par ordre alphabétique. Ceux-ci correspondent au sujet traité dans chaque dossier.

Par exception, les dossiers jurisprudence hebdo sont classés sous la rubrique spécifique « jurisprudence » car, présentant une sélection d'arrêts de la semaine, ils abordent différents thèmes.

#### ► Pourquoi un plan de classement ?

Ce plan de classement permet aux lecteurs :  
– d'organiser de manière rationnelle leur documentation papier *Liaisons sociales quotidien*, grâce aux classeurs et intercalaires vendus à cet effet ;

– et de retrouver facilement des dossiers dans les archives sur le site [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) à l'aide du thème et de l'éventuel sous-thème.

#### ► La numérotation des dossiers

La numérotation des dossiers, nécessaire pour renvoyer d'un dossier à l'autre ou pour vous aider à vérifier l'absence de dossiers manquants dans votre documentation, s'effectue selon un principe chronologique simple. Chaque dossier comporte :

– un numéro général en fonction de sa date de parution (le premier dossier de l'année 2023 est numéroté « 01/2023 », le suivant « 02/2023 », etc.) ;

– et un numéro de classement (indiqué sur la première page, sous la mention « À classer sous ») correspondant au thème (ou le cas échéant au sous-thème) auquel il se rapporte. Par exemple, le premier dossier du sous-thème « Élections » du thème « IRP » sera numéroté 01/23, le deuxième 02/23, etc.

### ACTUALITÉ SOCIALE

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL

#### BUDGET ET FISCALITÉ

#### CONFLITS COLLECTIFS

#### CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Clauses
- ◆ Conclusion et essai
- ◆ CDD, intérim et autres contrats
- ◆ Exécution
- ◆ Modification
- ◆ Suspension

#### CONTRÔLE

- ◆ Inspection du travail
- ◆ Main-d'œuvre étrangère
- ◆ Travail illégal

#### CONVENTIONS ET ACCORDS

- ◆ Accords d'entreprise
- ◆ Accords de branche
- ◆ Accords interprofessionnels
- ◆ Droit de la négociation
- ◆ Usages

#### DÉPENDANCE

#### DROIT DISCIPLINAIRE

- ◆ Règlement intérieur
- ◆ Procédure
- ◆ Sanctions

#### DROIT DU TRAVAIL

#### ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

#### ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

#### EMPLOI ET CHÔMAGE

- ◆ Aides à l'emploi
- ◆ Chômage

#### FAMILLE

#### FORMATION

- ◆ Apprentissage
- ◆ Formation professionnelle

### HANDICAPÉS

- ◆ Emploi
- ◆ Prestations

#### IRP

- ◆ Comité d'entreprise
- ◆ CHSCT
- ◆ Délégués du personnel
- ◆ Élections
- ◆ Statut protecteur

#### JURISPRUDENCE

#### LIBERTÉS INDIVIDUELLES

#### LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- ◆ Accompagnement
- ◆ Indemnités
- ◆ Motif
- ◆ Procédure

#### LICENCIEMENT PERSONNEL

- ◆ Indemnités
- ◆ Motif
- ◆ Procédure

#### LOGEMENT

#### MALADIE

- ◆ Maladie et maternité
- ◆ Invalidité et décès
- ◆ Inaptitude
- ◆ Prévoyance

#### MINIMA SOCIAUX

#### NON-SALARIÉS

#### PATRONAT

#### PRÉRETRAITE

#### PRUD'HOMMES

- ◆ Aide juridique
- ◆ Élections et organisation
- ◆ Procédure

### RÉMUNÉRATION

- ◆ Salaire
- ◆ Épargne salariale

#### RETRAITE

- ◆ Base
- ◆ Complémentaire
- ◆ Supplémentaire

#### RSE

#### RUPTURE DU CONTRAT

- ◆ Démission
- ◆ Départ et mise à la retraite
- ◆ Formalités
- ◆ Préavis
- ◆ Ruptures atypiques

#### SANTÉ AU TRAVAIL

#### SÉCURITÉ SOCIALE

- ◆ Assujettissement
- ◆ Contentieux
- ◆ Cotisations
- ◆ Divers
- ◆ Financement
- ◆ Organisation

#### STATUTS PARTICULIERS

#### SYNDICATS

- ◆ Délégués syndicaux
- ◆ Financement
- ◆ Statut protecteur

#### TEMPS DE TRAVAIL

- ◆ Congés divers
- ◆ Congés payés
- ◆ Durée du travail
- ◆ Jours fériés
- ◆ Heures supplémentaires

#### TRANSACTION

#### TRANSFERT D'ENTREPRISE

# RGPD pour RH

LIAISONS  
SOCIALES  
FORMATION

PROGRAMME / 0,5 jour

## OBJECTIFS

- Assimiler les principes de la RGPD
- Identifier les impacts RGPD sur les procédures RH
- Construire son plan d'actions pour être rapidement en conformité

## FORMATEUR(S)

**Stéphanie POUSSOU**, avocate spécialisée en droit du travail CAPSTAN AVOCATS

## PUBLIC

- Tout acteur RH (DRH, RRH, équipe paie et administration du personnel, équipe développement RH : formation et emploi)

## PROGRAMME

### 1 Introduction

- Tour de table : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement

### 2 Comprendre les nouveautés apportées par la RGPD

- Passer des pratiques d'Aujourd'hui à celles de l'après 25 mai 2018
- Intégrer les grands principes de la RGPD
- Temps d'échanges et de questions/réponses

### 3 Identifier en quoi la fonction RH et ses processus vont être impactés ?

- Optimiser la protection des données de l'entreprise et de celles des dossiers du personnel
- Délimiter le périmètre concerné : collecte, traitement etc
- Sécuriser et maîtriser les impacts sur les logiciels de paie et autres SIRH
- Collaborer avec l'équipe SI (informatique)
- Rationaliser et sécuriser le stockage (physique ou dématérialisé) et les processus de gestion des données
- Identifier le référent ou le délégué de la protection des données DPO/ HR compliance ?
- Prévoir l'accès aux données des propriétaires
- Veiller à la confidentialité et à l'intégrité
- Tester, analyser et évaluer les données
- Chiffrer les données
- Respecter la durée de conservation des données
- Prouver le respect du règlement
- Quiz de fin de séquence

### 4 Quels sont les risques en cas de non-conformité ?

- Prouver sa bonne foi
- Lutter contre la cyberattaque ou les attaques plus traditionnelles (vol, incendie, inondation etc)
- Anticiper les mises en demeure, les sanctions administratives et financières
- Eviter les poursuites en justice (pénales et civiles)
- Exemples concrets commentés et temps d'échange et de questions/réponses

### 5 Construire son plan d'action conformité RH

- Rédiger une charte des bonnes pratiques
- Favoriser la dématérialisation de l'administration RH
- Définir les missions du référent/délégué à la protection des données DPO
- Anticiper une fuite de données pour réagir dans l'urgence sans stress
- Tenir un registre des traitements de données
- Communiquer en interne et former les salariés
- Maintenir et faire évoluer ses pratiques
- Répondre à une demande spécifique/recours d'un salarié
- Plan d'actions : chaque participant sera amené à construire son propre plan d'actions, un débriefing collectif sera organisé pour que chacun puisse enrichir sa démarche et bénéficier des conseils de l'expert.

### 6 Conclusion

- Engagements : chaque participant définit ses engagements et son plan d'actions
- Tour de table : évaluation de la formation à chaud, débriefing collectif, auto évaluation de l'atteinte des objectifs et de sa propre progression

## DEVIS INTRA EN LIGNE

<b>DURÉE</b>	0,5 jour
<b>SESSIONS 2023</b>	▶ 08 juin ▶ 14 septembre ▶ 03 novembre
<b>TARIF</b>	620 € HT
<b>CODE</b>	SP189

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com

# Partage de la valeur : quels changements avec l'ANI ?

Obligations nouvelles pour les entreprises, assouplissement de la PPV ...

PARIS - **Mardi 23 mai 2023 (9h00 – 16h00)**

En présentiel ou connecté en live

Édito

Le 22 février 2023, organisations syndicales et patronales ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur au sein des entreprises. Ce texte sera repris dans la loi dans les prochaines semaines. Il prévoit de nombreuses mesures ayant des conséquences sur les entreprises : mise en place obligatoire d'un dispositif de partage de la valeur en cas de bénéfice régulier, obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas de résultats exceptionnel, création d'un « plan de partage de la valorisation des entreprises », etc. Quelles sont les nouvelles obligations pour les entreprises, en fonction de leur effectif ? Le « dividende salarié » a-t-il été mis en place ? Quels sont les changements à attendre concernant la prime de partage de la valeur (PPV) ? Qu'est-il prévu concernant l'actionnariat salarié, ou le déblocage de l'épargne salariale ? Autant de questions dont la réponse est indispensable pour bien maîtriser le nouveau cadre légal et réglementaire qui se profile.

Liaisons sociales vous propose de faire le point sur les nouvelles obligations et modifications réglementaires induites par l'accord trouvé entre partenaires sociaux.

#### Avec les interventions de :

**Jonathan CADOT**, Avocat associé, LEPANY & Associés ; **David GUILLOUET**, Avocat associé, VOLTAIRE Avocats ; **Julien ICARD**, Professeur de droit privé, Paris II Panthéon-Assas ; **Hubert MONGON**, Délégué général de l'UIIMM

La journée sera animée par **Quentin Chatelier**, Journaliste emploi/travail pour Liaisons sociales quotidien

#### MATIN

#### ■ ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS : QUELLES NOUVELLES OBLIGATIONS ?

• **Généralisation du partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés** : quelles sont les entreprises concernées ? Comment appréhender la notion de « bénéfice net fiscal » régulier ? Quel dispositif mettre en place ? Quelle date d'entrée en vigueur ? Etc.

• **Obligation pour les branches de négocier sur un dispositif « type » de participation** : quel calendrier ? quel impact pour les PME ?

→ Temps de questions/réponses

#### ■ OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR EN CAS DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS : QUI EST CONCERNÉ ?

• Quelles sont les entreprises concernées ?

• Comment définir un « résultat exceptionnel » ?

• Comment remplir son obligation ?

• Est-ce une obligation de résultat ?

• Quel calendrier ?

→ Temps de questions/réponses

#### ■ Focus : le « plan de partage de la valorisation des entreprises »

• **Présentation du dispositif** : quelles sont les entreprises concernées ? Comment fonctionne-t-il ? Comment appréhender la notion de « valorisation de l'entreprise » ? Etc.

• **Impacts RH** : pourquoi recourir à ce nouveau dispositif ? Un outil de « rétention » des salariés ?

→ Temps de questions/réponses

#### APRÈS-MIDI

#### ■ PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS ?

- Possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne salarial

- Possibilité d'octroyer deux PPV chaque année

- **Maintien du régime social et fiscal à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024** pour les entreprises de moins de 50 salariés

- **Rappel** : quels sont les avantages, et les inconvénients, de recourir à la PPV ?

→ Temps de questions/réponses

#### ■ PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT : DES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES EN PERSPECTIVE

- Possibilité de mettre en place une formule dérogatoire de participation, y compris moins favorable que la loi : quelles entreprises concernées ? Quel calendrier ? Dans quel cadre ?

- **Prise en compte de critères RSE dans les accords** : qu'est-ce qui est possible ? Comment le sécuriser ?

- **Déblocage de l'épargne salariale** : quels sont les nouveaux cas autorisés ?

→ Temps de questions/réponses

#### ■ ACTIONNARIAT SALARIÉ : DES MESURES POUR LE « DÉVELOPPER » ET LE « SÉCURISER »

- Accès facilité des salariés actionnaires à l'information existante sur leur exposition au risque financier

- Augmentation du plafond global d'attribution d'actions gratuite

- Fiscalité neutre pour le salarié en cas d'apport d'actions à une société

- Porter une imposition raisonnable des actionnaires salariés au niveau de l'Union européenne

- Formation des salariés administrateurs des Sicav d'actionnariat salarié et conseils de surveillance des fonds communs de placement

→ Temps de questions/réponses

#### ■ FOCUS : LA TRANSCRIPTION DE L'ANI DANS LA LOI, OÙ EN EST-ON ?

- **Point d'étape** sur la transposition de l'ANI dans la loi promise par l'exécutif

- **La majorité souhaite-t-elle aller plus loin que l'ANI ?**

→ Temps de questions/réponses

#### Public :

- DRH/Responsables RH

- Directeurs des relations sociales

- Directeurs juridiques/Juristes d'entreprise

- Représentants du personnel

- Avocats

- Experts comptable

#### Objectifs :

- Appréhender les nouvelles obligations

- Intégrer les risques et les enjeux

- Sécuriser ses pratiques

CLIQUEZ OU FLASHEZ

Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>

Tél. 09 69 32 35 99

FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr

