

- > **Le gouvernement détaille son plan jeunes** : « un jeune, une solution »
- > **La LFR 3 définitivement adoptée** crée une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis...
- > **... ainsi qu'un dispositif d'exonération** de cotisations pour les TPE-PME des secteurs en difficulté
- > **Covid-19** : la **branche import-export** prend des mesures pour accompagner salariés et entreprises

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le gouvernement détaille son plan jeunes : « un jeune, une solution »

6,5 milliards d'euros seront investis afin d'offrir une solution à chaque jeune en difficulté en raison de la crise, a annoncé le gouvernement, dans le cadre du lancement de son plan jeunes, le 23 juillet 2020. Aides incitatives à l'embauche, accompagnement vers l'emploi, contrats aidés, formations qualifiantes... le gouvernement a prévu un arsenal de mesures destinées à la jeunesse.

Comme prévu dans l'**agenda social** établi en début de semaine (v. *l'actualité* n° 18105 du 22 juillet 2020), le **Premier ministre**, Jean Castex, accompagné notamment de la ministre du Travail, Élisabeth Borne, a **détailé** le 23 juillet à Besançon le **plan** qu'il souhaite mettre en place pour **favoriser l'emploi des jeunes**. En effet, selon les estimations, 750 000 jeunes vont arriver à la rentrée sur un marché du travail dégradé par la crise. En conséquence, le gouvernement prévoit une diversité de mesures dont une aide financière à l'embauche, une relance des contrats aidés, l'ouverture de places en service civique, ou encore l'octroi de moyens pour le déploiement des mesures au niveau local (missions locales, Pôle emploi, département, etc.). Le plan comprend également une **aide exceptionnelle** aux **contrats d'apprentissage** et de **professionnalisation** qui est déjà prévue par le **troisième projet de loi de finances rectificatives** définitivement adopté

le 23 juillet par le Parlement (v. *l'article suivant*).

Pour le cabinet d'Élisabeth Borne, « la jeunesse c'est l'avenir, ainsi le but du plan est d'offrir aux jeunes des trajectoires vers l'avenir ».

Aides incitatives à l'embauche des jeunes

Une **aide** financière sera accordée aux entreprises embauchant un **jeune âgé entre 18 et 25 ans** pour un contrat d'une durée minimale de trois mois. Il s'agit d'une compensation de cotisations sociales de 4 000 € maximum, soit **1 000 € par trimestre pendant un an**. Cette aide est ouverte jusqu'à deux Smic, et concernera les **embauches de jeunes conclues entre août 2020 et janvier 2021**. Avec cette aide le gouvernement espère favoriser la signature de **450 000 contrats**.

Le gouvernement annonce également le versement d'une prime supplémentaire de 4 000 € pour 1 000 jeunes recrutés dans des TPE et PME sur des métiers centrés « autour de la transformation écologique des modèles économiques » et « vers la transmission des savoirs du numérique ».

Investir sur la formation professionnelle

Le plan jeunes doit permettre de **former « 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir »**. Avec le plan d'investissement des compétences (**PIC**), il s'agit de proposer aux jeunes sans qualification ou en échec dans le supérieur **100 000 formations qualifiantes ou préqualifiantes** tournées vers les secteurs d'avenir : les métiers de la transition écologique, du numérique

(5 000 formations certifiantes au numérique souhaitées en 2020 et 10 000 en 2021), du soin et de la santé (plus de 6 000 infirmiers et 10 000 aides-soignants formés en 2021), et les secteurs prioritaires du plan de relance, fortement impactés par la crise (tourisme, industrie, agriculture et agro-alimentaire, etc.). Pour ce faire, fin 2020, « chaque jeune de moins de 25 ans sans qualification pourra accéder *via* « Mon-compteformation » à une offre de formation qualifiante ou préparant à la qualification adaptée à ses besoins, intégralement financée par le service public », détaille le dossier de presse. En parallèle, le gouvernement a également annoncé la **revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle** à hauteur de 200 € par mois pour les 16-18 ans et 500 € pour les 19-25 ans.

Un accompagnement accru vers l'emploi

Le gouvernement entend proposer « **300 000 parcours d'insertion sur mesure** ». Ainsi plusieurs dispositifs sont prévus pour accompagner au mieux les jeunes les plus éloignés du monde du travail, vers l'emploi :

– **60 000 parcours emploi compétences (PEC) supplémentaires** seront ouverts. Il s'agit de contrats CDI ou CDD qui permettent de développer « des compétences transférables, avec un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi » ;

– **10 000 contrats initiative emploi (CUI-CIE) en 2020 et 50 000 en 2021**. Il s'agit d'un CDD d'au moins six mois ou d'un

CDI qui permet à une personne sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle ou sociale de s'engager dans une expérience professionnelle tout en étant suivi. L'employeur perçoit en contrepartie une aide au paiement du salaire (jusqu'à 47 % du taux brut du Smic par heure travaillée dans la limite de 35 heures par semaine) ;

- 35 000 entrées dans l'insertion par l'activité économique (IAE) en 2021, accompagnement destiné aux personnes très éloignées de l'emploi ;
- 50 000 places supplémentaire en garantie jeunes (dispositif d'accompagnement intensif en emploi, avec versement d'une allocation sur 12 mois),
- 80 000 parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Ils consisteront en un

accompagnement contractualisé auprès des missions locales qui englobe phase de formation, expériences professionnelles, etc.

Déclinaison du plan dans les territoires

Pour l'entourage d'Élisabeth Borne, la déclinaison territoriale ne sera pas définie en amont au niveau central, les spécificités de chaque territoire justifiant que la mise en place du plan diffère d'une région à l'autre : « On ne veut pas normer la méthode, on laisse les acteurs s'approprier les outils. ». Par exemple, selon le communiqué de presse, le choix des secteurs prioritaires se fera dans chaque région. Ainsi, le conseil régional, l'État et les partenaires sociaux avec les acteurs économiques définiront les secteurs prioritaires afin de proposer la

formation adaptée aux besoins et spécificités de chaque territoire. Le plan national doit être adapté aux spécificités locales, avec l'aide des acteurs de terrains : Pôle emploi, missions locales, départements, associations etc. L'entourage de la ministre insiste sur la notion de qualité des mesures, « oui à la quantité mais surtout à la qualité de la prise en charge » et précise « qu'il y aura un renforcement des moyens de Pôle emploi pour assurer l'accompagnement » et annonce le même renforcement de moyens pour les missions locales. ■

Dossier de presse « #1jeune1solution – Au sortir de la crise de la Covid-19, accompagner les 16-25 ans pour construire leur avenir », 23 juillet 2020

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

La LFR 3 définitivement adoptée crée une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Le troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020, adopté définitivement par les députés le 23 juillet 2020, crée notamment une aide exceptionnelle destinée aux employeurs d'apprentis ou d'alternants et allonge la durée accordée aux apprentis en formation pour trouver un employeur. En matière d'emploi, il prévoit aussi la possibilité pour les organismes du service public de l'emploi de prescrire l'emploi accompagné aux personnes handicapées et élargit la majoration du taux horaire de l'activité partielle à la Guyane et à Mayotte.

Une aide exceptionnelle d'un montant de 5 000 € pour un apprenti ou alternant mineur et de 8 000 € pour un majeur sera versée aux employeurs, sous certaines conditions, pour la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, a annoncé le gouvernement dans le cadre de son plan « Un jeune, une solution » présenté le 23 juillet 2020 (v. page 1). Ce dispositif est intégré au troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020 définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 23 juillet 2020. Ce dernier prévoit d'autres mesures en matière d'emploi et de formation.

Les autres dispositions du projet de loi, dont celles prévoyant des exonérations de cotisations, des aides au paiement des cotisations ou des remises de dette, sont présentées dans l'article ci-après (v. l'article suivant).

Création d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et d'alternants

Pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, l'aide unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés sera remplacée par une « aide exceptionnelle » qui sera versée pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master), alors que l'aide unique n'est ouverte qu'en cas de préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (niveau 4).

De plus, l'aide exceptionnelle sera versée aux entreprises d'au moins 250 salariés, si elles remplissent les conditions suivantes :

- si elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, elles devront être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021. Le ministre chargé de la Formation professionnelle transmet-

tra à l'Agence de services et de paiement, la liste nominative des entreprises qui sont redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021, à l'exclusion de toute information financière ;

- si elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, elles devront justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leurs effectifs au 31 décembre 2021 dans les mêmes conditions que l'article 1609 quinquies du Code général des impôts. Cette aide exceptionnelle sera également versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions qui seront fixées par décret. Le plan jeunes, présenté le 23 juillet dernier par l'exécutif, précise que l'aide leur serait versée, pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et, sous conditions, pour celles de 250 salariés ou plus, d'atteindre un seuil défini de contrats favorisant l'insertion professionnelle (apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE, Cifre,...) dans leurs effectifs en 2021.

Un décret fixera les conditions et les modalités de cette nouvelle aide. Son montant annuel s'élèvera à 5 000 € pour un apprenti ou alternant mineur

et 8 000 € pour un apprenti ou alternant **majeur**, indique le gouvernement dans son amendement prévoyant cette mesure, ainsi que dans la présentation du plan jeunes.

Allongement de la durée d'apprentissage sans employeur

Entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, pourra, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de six mois avant une signature de contrat, contre trois mois habituellement.

Un décret viendra préciser les modalités de prise en charge financière de cette période par les opérateurs de compétences (Opco). Cette prise en charge interviendra avant même la signature du contrat « afin de favoriser l'insertion dans l'emploi et [que cela soit] économiquement soutenable pour les centres de formation d'apprentis » (CFA), précise l'amendement du gouvernement à l'origine de cette mesure.

Durant cette période, les personnes bénéficieront du statut de stagiaire de la formation professionnelle et, à ce

titre, de la protection sociale des personnes prises en charge par l'État.

Prescription de l'emploi accompagné par le service public de l'emploi

L'emploi accompagné pourra être prescrit directement par un organisme du service public de l'emploi, afin de simplifier l'accès à ce dispositif. Actuellement, il ne peut être mis en œuvre qu'avec une décision de la commission d'accès aux droits des personnes handicapées (CDAPH), en complément d'une décision d'orientation.

Pour rappel, ce dispositif permet à un travailleur handicapé et à son employeur de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle, pour permettre l'accès et le maintien dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.

Selon le gouvernement, qui a présenté l'amendement prévoyant cette mesure, « les résultats obtenus auprès des personnes accompagnées que ce soit pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi sont probants et démontrent tout l'intérêt de le mobiliser pour favoriser l'inclusion dans l'emploi : 59 % des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont trouvé un emploi [...], et pour la moitié d'entre elles, en moins de 6 mois. » « Ce sont en majorité

des jeunes, éloignés de l'emploi et à faible niveau de qualification » et « plus de 60 % se maintiennent toujours en emploi après deux ans d'insertion professionnelle, sur des contrats qui sont des contrats à durée indéterminée », ajoute-t-il.

Majoration du taux horaire de l'activité partielle en Guyane et à Mayotte

La majoration du taux horaire de l'allocation d'activité partielle (70 % de la rémunération horaire brute au lieu de 60 %), prévue par une ordonnance du 24 juin 2020 pour les entreprises de certains secteurs d'activité particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (v. l'actualité n° 18092 du 1^{er} juillet 2020), sera appliquée aux employeurs domiciliés en Guyane et à Mayotte jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire. Ce dernier ayant été prolongé jusqu'au 30 octobre 2020 dans ces territoires. ■

Troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020, définitivement adopté par le Parlement le 23 juillet 2020

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

BUDGET ET FISCALITÉ

La LFR 3 crée un dispositif d'exonération de cotisations pour les TPE-PME des secteurs en difficulté

Le troisième projet de loi de finances rectificative (PLFR) pour 2020, adopté définitivement par le Parlement le 23 juillet 2020, se caractérise par la mise en place de plusieurs mesures visant à soutenir les entreprises dans le contexte de crise sanitaire. Parmi celles-ci figure, en particulier, un dispositif exceptionnel d'exonération de cotisations accessible aux travailleurs indépendants et aux PME et TPE de certains secteurs particulièrement touchés par la crise, notamment en raison de leur dépendance à l'accueil du public.

Afin de soutenir les entreprises et travailleurs indépendants en difficulté, le troisième projet de loi de finances rectificative, définitivement adopté par le parlement le 23 juillet 2020, prévoit plusieurs mesures en matière de coti-

sations sociales. Un large dispositif d'exonération de cotisations est ainsi mis en place, associé à une aide au paiement des cotisations, ainsi qu'à des remises de dettes.

Exonération de cotisations pour les PME et TPE de certains secteurs

Dans certains secteurs fortement et durablement affectés par la crise, les mesures de report de cotisations sociales « ne suffisent pas », explique l'étude d'impact du projet de loi. Le gouvernement souhaitait donc aller plus loin en prévoyant, dans le PLFR 3, une mesure d'exonération de cotisations sociales pour :

- les PME (moins de 250 salariés) des secteurs les plus touchés ;
- les TPE (moins de dix salariés) d'autres secteurs et pour lesquels l'activité impliquant l'accueil du public a été

interrompue du fait de la propagation de l'épidémie (à l'exclusion des fermetures volontaires).

Les petites et moyennes entreprises (PME) qui bénéficieront de cette exonération seront celles qui exercent leur activité principale :

- soit dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien ou de l'événementiel ;
- soit dans un secteur dont l'activité dépend de celle des secteurs précités et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires.

La perte de chiffre d'affaires prend notamment en compte la saisonnalité importante de certains secteurs d'activité.

La mesure consiste en une exonération totale des cotisations et contributions patronales éligibles aux allègements

généraux de cotisations, hors cotisations de retraite complémentaire, applicable aux **rémunérations dues** au titre des **périodes d'activité** courant :

– du **1^{er} février au 31 mai 2020** pour les **PME** des secteurs concernés ;

– et du **1^{er} février au 30 avril 2020** pour les **très petites entreprises** d'autres secteurs impliquant l'accueil du public et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie. Le cas échéant, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public a été prolongée, ces périodes d'emploi s'étendent du 1^{er} février 2020 jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public. L'**exonération** est applicable **sans limite** de niveau de **rémunération**.

En pratique, elle sera **appliquée** sur les **cotisations et contributions sociales restant dues** après application de la **réduction générale** des cotisations patronales ou de toute autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales ou de taux spécifiques, d'assiettes et de montants forfaitaires de cotisations, étant précisé qu'elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

Aide au paiement des cotisations

Pour les entreprises bénéficiant de l'exonération, une **aide au paiement** de l'ensemble des cotisations et contributions dues aux Urssaf, égale à **20 %** de l'**assiette des rémunérations** soumises à cotisations sociales au titre des mêmes périodes d'activité, est aussi prévue. Le montant de cette aide est imputable sur

l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement au titre de l'année 2020, après application du dispositif exceptionnel d'exonération de cotisations et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.

Exonérations de cotisations pour les travailleurs indépendants...

Les **travailleurs indépendants** dont l'activité principale relève des **secteurs prioritaires** et des secteurs dépendants des secteurs prioritaires mentionnés ci-avant bénéficient également d'une **réduction des cotisations et contributions** de sécurité sociale dues au titre de l'année 2020. Le montant de la réduction sera fixé, pour chacun de ces secteurs, par décret. Pour déduire de leurs cotisations provisionnelles exigibles en 2020 la réduction, les travailleurs indépendants peuvent appliquer au revenu estimé, qu'ils déclarent en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 131-6-2 du Code de la sécurité sociale, un **abattement** dont le montant sera fixé par décret.

En outre, les majorations de retard prévues au même avant-dernier alinéa ne sont pas applicables au titre des revenus de l'année 2020.

Les indépendants relevant du **régime micro-social** peuvent **déduire** des montants de **chiffre d'affaires** ou de recettes **déclarés** au titre des échéances mensuelles ou trimestrielles de l'année 2020 les montants correspondant au chiffre d'affaires ou aux recettes réalisés au titre des mois :

– de mars 2020 à juin 2020, pour ceux dont l'activité relève des secteurs prioritaires ;

– de mars 2020 à mai 2020, pour ceux dont l'activité relève des secteurs dépendant des secteurs prioritaires.

...et les artistes-auteurs

Un dispositif de réduction de cotisation est également prévu pour les **artistes-auteurs**. Sont concernés ceux dont le **revenu artistique en 2019** est **supérieur ou égal à 3 000 €** pour les cotisations et contributions de sécurité sociale dont ils sont redevables au titre de l'année 2020. Le montant de cette réduction sera déterminé par décret, mais il est **d'au moins 500 €** et est différent selon que le revenu artistique en 2019 est :

– inférieur ou égal à huit cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance ;

– strictement supérieur à huit cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance et inférieur ou égal à deux mille fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance ;

– strictement supérieur à deux mille fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le texte détaille également les modalités d'application de la réduction pour les artistes-auteurs dont les revenus sont constitués du montant des revenus imposables au titre des bénéfices non commerciaux majorés de 15 % et pour ceux dont les revenus sont constitués du montant brut des droits d'auteur et ont fait l'objet d'un précompte.

Plan d'apurement et remises de dette

Au-delà de la mesure d'exonération, les **employeurs** ou les **travailleurs indépendants** pour lesquels des **cotisations et contributions sociales resteraient dues** au **30 juin 2020** pourront bénéficier de **plans d'apurement** conclus avec les organismes de recouvrement, sans pénalité et majorations de retard. Pour conclure ces plans, les entreprises devront être à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement des cotisations, et, comme pour l'octroi de l'exonération, ne pas avoir été condamnées pour travail dissimulé au cours des cinq années précédentes.

En outre, les **employeurs de moins de 250 salariés** au 1^{er} janvier 2020 qui ne bénéficieraient **pas** des dispositifs d'**exonération** présentés ci-avant, pourront demander à bénéficier d'une **remise partielle des dettes de cotisations et contributions patronales** constituées au titre des périodes d'activité courant du 1^{er} février au 31 mai 2020, dans le cadre des plans d'apurement. Le niveau

VIENT DE PARAÎTRE

L'intéressement et la participation

Une nouvelle édition de Liaisons sociales – Les Thématiques (ex-Numéros juridiques)

La loi du 22 mai 2019 (L. n° 2019-486), dite loi Pacte, a réformé l'épargne salariale en vue de favoriser son développement. Parmi les mesures figurent l'obligation pour les branches professionnelles, jusqu'au 31 décembre 2020, de négocier un accord type de participation et d'intéressement adapté aux entreprises de moins de 50 salariés, ou encore la hausse du plafond de la prime d'intéressement.

Par ailleurs, plusieurs mesures d'urgence ont été adoptées pour aider les entreprises à affronter les conséquences de la crise sanitaire. L'ordonnance du 25 mars 2020 (Ord. n° 2020-322) permet aux entreprises de verser les sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation jusqu'au 31 décembre 2020, et celle du 1^{er} avril 2020 (Ord. n° 2020-385) reporte la date limite de conclusion des accords d'intéressement au 31 août 2020.

Point spécial: Les plans d'épargne salariale

Le plan d'épargne d'entreprise, destiné à favoriser l'épargne salariale avec l'aide de l'entreprise, peut recevoir le montant de la participation, de l'intéressement, les versements volontaires du salarié et l'abondement éventuel de l'employeur. Il peut prendre la forme d'un plan d'épargne interentreprises. De son côté, le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) a pour objet la constitution d'une épargne en vue de la retraite. Le plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif (Pereco), créé par ordonnance du 24 juillet 2019 (Ord. n° 2019-766), a vocation à se substituer au Perco. ■

*Numéro 80 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien.
Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr*

des remises ne pourra excéder 50 % des sommes dues. Le bénéfice de la remise sera conditionné à une **baisse d'activité d'au moins 50 %** par rapport à la même période l'année précédente, appréciée selon les mêmes modalités que pour le bénéfice du fonds de solidarité (v. *L'actualité n° 18064 du 19 mai 2020 et n°18046 du 21 avril 2020*). La remise est acquise sous réserve du remboursement de la totalité des cotisations et contributions salariales incluses dans le plan d'apurement. Ce dispositif est également ouvert aux travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro-social et aux non-salariés agricoles.

Remise d'un rapport sur les dispositifs de soutien aux entreprises

Le gouvernement devra remettre un rapport sur les différentes mesures de soutien aux entreprises, prévues par l'article 18 du troisième projet de loi de finances rectificative.

Aussi, « afin de garantir le mieux possible la bonne information des Assemblées », le rapport devra notamment préciser :

– les différents « sous-secteurs » des secteurs économiques ciblés, dans un degré de détail plus fin que celui que devrait prévoir le décret pris pour l'application de cet article 18 ;

– les modalités de mise en œuvre concrètes des différents dispositifs, dont les plans d'apurement et les remises de dettes sociales.

Ce rapport du gouvernement aux Assemblées fera ensuite l'objet d'une actualisation d manière régulière, « qui permettrait notamment d'obtenir des données chiffrées sur chacune des mesures prévues au présent article », ajoute l'exposé des motifs de l'amendement. ■

Troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020, définitivement adopté par le Parlement le 23 juillet 2020

SANTÉ AU TRAVAIL

Covid-19 : la branche import-export prend des mesures pour accompagner salariés et entreprises

L'accord du 16 juin 2020 négocié par les partenaires sociaux de l'import-export vise à permettre aux salariés et aux entreprises de traverser une période de crise « inédite » dans « les meilleures conditions possibles ». Face à la Covid-19, au-delà d'un apport d'informations sur les règles encadrant les déplacements internationaux et sur les dispositions à appliquer en matière d'hygiène et de sécurité, les signataires proposent des actions de protection sociale complémentaire et un soutien à la formation continue.

La convention collective nationale (CCN) des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation est complétée jusqu'à la fin de l'année 2020 par un accord en date du 16 juin 2020, ratifié avec la délégation patronale, par les fédérations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO.

Cet accord propose aux entreprises de l'import-export des mesures participant à la lutte contre la propagation de l'épidémie de Covid 19 et aux 40 000 salariés un accompagnement durant la période. La réussite de cette négociation « met en avant la capacité des partenaires sociaux à prendre des mesures immédiates », souligne, la Ficime, la Fédération des entreprises internationales de la mécanique et de l'électronique, qui est au nombre des signataires patronaux.

Une bonne lisibilité des règles relatives à la santé et aux déplacements internationaux

Deux articles de l'accord doivent assurer la lisibilité des règles pour les entreprises et les salariés.

Le premier rappelle les **obligations essentielles issues des règles sanitaires**. Dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus, l'employeur doit, notamment, **évaluer les risques** et mettre à jour son document unique d'évaluation des risques. Les mesures de prévention retenues doivent être intégrées ou annexées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les règles encadrant les **déplacements internationaux** sont essentielles au sein d'une branche dont l'activité repose sur le passage des frontières et dont une partie des entreprises sont filiales françaises d'entreprises dont la maison mère est à l'étranger. L'accord indique ainsi que les entreprises de la branche sont nombreuses à s'interroger sur la possibilité d'intervention des techniciens venant de l'étranger auprès de leurs clients ou de leurs concessionnaires/distributeurs en France, ainsi que sur le déplacement à l'international de leurs salariés français. Dans ce cadre, il rappelle aux entreprises les **règles de restriction** applicables aux français qui travaillent à l'étranger et à l'accueil dans le cadre du détachement ou de la mise à disposition de travailleurs étrangers en France, en vigueur à sa date de signature, en insistant sur la nécessité de bien vérifier la législation en vigueur au moment du déplacement.

Une protection sociale renforcée

Les signataires prévoient aussi des actions en matière de **protection sociale complémentaire** et de **solidarité** financées par le fonds d'action sociale de la branche.

Mises en place en partenariat avec AG2R et Malakoff Humanis, elles concernent les salariés des entreprises adhérentes aux régimes mutualisés prévoyance et frais de santé. Trois mesures, ainsi retenues par les partenaires sociaux, permettent :

– **la prise en charge de tests sérologiques.**

L'accord propose une prise en charge financière des tests, tant que ceux-ci ne sont pas pris en charge par la sécurité sociale.

Leur remboursement est assuré par la branche s'ils ont fait l'objet d'une prescription médicale, dans la limite de 50 €, l'accord précisant qu'ils sont normalement facturés entre 15 et 35 € ;

– **un capital obsèques Covid.** Il concerne les salariés cadres, qui ne bénéficient pas de la garantie obsèques assurée aux non-cadres. L'accord choisit d'étendre cette garantie aux cadres qui viendraient à décéder de la Covid-19 ;

– **une aide en cas de chômage partiel.** L'accord crée une aide forfaitaire exceptionnelle versée (sous conditions de ressources) à des salariés placés en chômage partiel et ayant subi une diminution de leur rémunération. L'aide est fixée à **300 €** (600 € dans le cas d'un couple dont les deux conjoints travaillent dans la branche).

Un soutien à la formation

L'accord souligne que l'Opco du commerce a engagé un **recensement des formations à distance**. La branche elle-même, par l'intermédiaire de sa section paritaire professionnelle propose aux entreprises un **renforcement des prises en charge** des actions de formation. Elle encourage également les salariés à **mobiliser leur CPF** sur un temps nor-

malement travaillé, en accord avec leur employeur.

L'accord rappelle, par ailleurs, les assouplissements de délais apportés par ordonnances, permettant de différer la réalisation des entretiens professionnels, de prolonger les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ou enfin d'allonger la période durant laquelle un apprenti peut commencer

un cycle de formation, sans avoir au préalable été engagé par un employeur. ■

Accord du 16 juin 2020 relatif à la lutte contre la propagation de la Covid-19 et à l'accompagnement des entreprises et salariés de l'import-export

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

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Intéressement dans la publicité. Le BO-CC n° 2020-19 publie l'accord du 20 janvier 2020, conclu par les partenaires sociaux, sauf la CGT. Rappelant que des accords-types sont proposés par le site du ministère du Travail, il propose un « mode d'emploi » de l'intéressement dans la branche. Les entreprises, qui le souhaitent, peuvent mettre en place un accord d'intéressement, en s'en inspirant, étant rappelé par les signataires que le dispositif proposé est facultatif et qu'il doit être adapté aux spécificités de chaque entreprise.



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

► Législation et réglementation

La Cnil adopte un référentiel relatif à l'agrément des organismes chargés de contrôler le respect des codes de conduite. Suivant une définition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), les codes de conduite correspondent à des outils de conformité sectoriels, répondant aux besoins opérationnels des professionnels concernés dans leurs démarches de mise en conformité au RGPD (*v. l'actualité n° 18001 du 17 février 2020*). Ils peuvent ainsi faire l'objet d'un contrôle par un organisme agréé. Conformément à ce que prévoit le RGPD (*art. 57.1.p*), la Cnil a rédigé et publié les exigences relatives à l'agrément de ces organismes. Dans sa délibération, adoptée le 30 avril 2020, elle indique notamment que, pour être agréé, l'organisme de contrôle doit démontrer que toutes ses ressources humaines, financières et matérielles sont proportionnées au périmètre du code de conduite, qu'il présente une indépendance fonctionnelle, matérielle et décisionnelle, qu'il est en capacité d'identifier toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts et qu'il dispose des compétences nécessaires pour mener à bien des activités de contrôle régulières, complètes et transparentes. L'organisme doit également établir une procédure impartiale et transparente pour recevoir, gérer et traiter les plaintes et s'assurer que les droits de l'adhérent sont respectés lorsqu'il demande l'application de mesures correctives ou prononce des sanctions à son encontre. La Cnil précise que la durée de l'agrément sera initialement fixée à cinq ans (*Cnil, délib. n° 2020-050 du 30 avril 2020, JO 24 juillet*).

// acteurs, débats, événements

Emploi et chômage

► Activité partielle de longue durée: le décret publié la semaine prochaine

Le décret fixant les règles du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), mis en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire (*v. l'actualité n° 18094 du 3 juillet 2020*), sera publié la semaine prochaine, a indiqué le 24 juillet la ministre du Travail, Élisabeth Borne, sur Radio Classique. Le dispositif était entré en vigueur le 1^{er} juillet mais son décret d'application est très attendu par les entreprises qui souhaitent le mettre en place, par exemple dans l'aéronautique ou l'automobile. En parallèle est maintenu le dispositif d'activité partielle classique, qui sera modifié au 1^{er} octobre. *Source AFP*

► « Pas de sujet à polémique » sur l'assurance chômage, répond Jean Castex aux syndicats

Il n'y a « pas de sujet à polémique » sur l'assurance chômage, a estimé le Premier ministre le 23 juillet, après les critiques de syndicats mécontents que le retour aux règles d'avant le 1^{er} novembre ne soit pas total ni ne s'applique aux personnes ayant perdu leur emploi avant le 1^{er} août (*v. l'actualité n° 18107 du 24 juillet 2020*). « Le sujet de la date de rétroactivité de l'application des dispositions que nous avons prises, on n'en a pas discuté le jour de la conférence sur le dialogue social » le 17 juillet, a-t-il assuré à l'issue de la présentation du « plan jeunes » à Besançon. « L'essentiel de l'engagement pris est respecté et nous nous y tiendrons », a-t-il martelé, en réponse à une question de la presse.

« On a tous à cœur que les chômeurs soient bien indemnisés », a ajouté la ministre du Travail, Élisabeth Borne, soulignant que « le sens des engagements qui ont été pris » est « mis en œuvre ». *Source AFP*

Économie et conjoncture

► Les PME s'attendent à une chute de 15 % de leur chiffre d'affaires en 2020, selon Bpifrance

Les PME françaises s'attendent en moyenne à une chute de 15 % de leur chiffre d'affaires en 2020 en raison de la crise sanitaire, selon une enquête publiée le 23 juillet par Bpifrance. Pour 47 % des 5 556 dirigeants d'entreprise sondés entre la mi-mai et la mi-juin, la baisse d'activité est due à « la fermeture réglementaire des établissements ». 29 % citent par ailleurs les difficultés

« à produire avec la même efficacité » en raison des mesures sanitaires et 20 % le « manque de débouchés » ou « un approvisionnement réduit ». Ils voient aussi nettement à la baisse leurs perspectives sur les effectifs », mais le solde d'opinion sur l'emploi reste « supérieur au point bas enregistré pendant la crise financière de 2008-2009 ». Ainsi, l'impact sur l'emploi reste « relativement limité, en proportion du recul de l'activité » grâce aux dispositifs mis en place par le gouvernement, notamment l'activité partielle. Enfin, près de la moitié des PME jugent leur trésorerie « suffisante » pour affronter la crise, et 39 % que les difficultés rencontrées sont « surmontables au regard des mesures de soutien sollicitées ». « Compte tenu de l'ampleur du choc, la situation de trésorerie est étonnamment bonne », estime ainsi Philippe Mutricy, directeur des études de Bpifrance, cité dans le communiqué. « Les résultats de notre enquête [...] témoignent que la reprise de l'activité est bien enclenchée, même si elle sera progressive », résume-t-il encore. *Source AFP*

▣ **Entreprises en difficulté : l'État doit mieux accompagner les salariés, selon la Cour des comptes**

« Les grands plans de licenciements, et plus largement l'ensemble des licenciements pour motif économique, sont devenus une forme moins fréquente d'ajustement de l'emploi au cours des dernières années, même si certains de ces plans demeuraient fortement médiatisés », affirme la Cour des comptes dans un rapport réalisé avant la crise sanitaire et publié le 22 juillet. En effet, le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) a « fortement chuté depuis 2008 », ce qui s'explique selon la Cour par la multiplication des contrats de courte durée et le recours accru aux ruptures conventionnelles individuelles et collectives. Toutefois, la pandémie « devrait avoir pour conséquence une recrudescence des licenciements pour motif économique, même si l'effort massif consenti pour prévenir les suppressions d'emplois à travers l'activité partielle vise à en contenir l'ampleur. » Cela dit, dans la période antérieure, « les dispositifs en faveur des salariés des entreprises qui rencontrent des difficultés et se restructurent, voire disparaissent, n'ont pas été suffisamment adaptés aux évolutions du marché du travail et ne s'attachent pas réellement à favoriser le retour à un emploi pérenne et de qualité pour les salariés les plus fragiles », regrette la Cour. « Faute de données disponibles suffisantes, le suivi de la mise en œuvre des PSE reste à améliorer », « le processus de revitalisation des territoires demeure fragile » et l'intervention de l'État « accentue les disparités de

moyens engagés, en faveur des salariés des grandes entreprises », pointe-t-elle. Elle adresse enfin plusieurs recommandations à l'État, telles que « renforcer l'efficacité des outils de prévention des suppressions d'emplois par une connaissance plus rapide et mieux partagée des difficultés des entreprises » ou d'« améliorer la qualité et le ciblage de l'accompagnement ». Elle propose, par exemple, d'« étendre le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée employés dans des entreprises placées en procédure collective, sous réserve d'une durée minimale de présence dans l'entreprise ». *Source AFP*

Contrôle

▣ **La moitié des livreurs sans-papiers de Frichti sur la voie de la régularisation**

La moitié des 200 livreurs sans-papiers de Frichti en grève depuis le mois de juin (*v. l'actualité n° 18077 du 10 juin 2020*) ont obtenu l'accès à une procédure de régularisation, a-t-on appris le 22 juillet. Par ailleurs, un accord de sortie de conflit signé par les grévistes avec l'entreprise prévoit que ceux dont le dossier n'a pas été retenu pourront bénéficier d'un fonds de solidarité abondé par l'entreprise. « Le fonds permettra d'indemniser ces livreurs que nous ne pouvons plus employer à hauteur de plusieurs mois de facturation », a indiqué à l'AFP Quentin Vacher, cofondateur de Frichti, qui s'est aussi engagé à créer 15 postes de salariés dans la logistique et en cuisine. C'est la publication dans *Libération* d'un article sur les conditions de travail d'un livreur pour un sous-traitant de Frichti qui a déclenché le conflit : un contrôle de tous ses livreurs par la plateforme en avait privé 200 de travail, qui se sont immédiatement mobilisés pour obtenir leur régularisation. Soutenus par la CGT, ils ont négocié pendant un mois et demi à la fois avec Frichti et avec l'État. « Les discussions ont été très âpres avec l'État, qui a craint de créer un précédent et un appel d'air pour d'autres travailleurs illégaux », a expliqué Marilyne Poulain, de la CGT. L'entreprise a fourni des attestations de travail à ses livreurs, un geste auquel répugnent généralement les plateformes, selon la responsable syndicale, évoquant un accord « positif, mais qui génère évidemment des frustrations, puisque tout le monde n'a pas pu accéder à la régularisation ». Les dossiers retenus l'ont été sur la base du temps passé en France et du chiffre d'affaires des livraisons effectuées pour Frichti. Les livreurs auront un délai « significatif » pour décrocher un contrat de travail, explique Marilyne Poulain. Elle évoque la création d'une coopérative, sur le modèle des « Coursiers bordelais » à

Bordeaux, qui pourrait employer les coursiers et dont le client serait Frichti. « Nous sommes tout à fait ouverts à cette idée », a confirmé Quentin Vacher. *Source AFP*

▣ **Rassemblement en faveur d'un inspecteur du travail suspendu durant le confinement**

Plusieurs centaines de personnes se sont rassemblées devant le ministère des Solidarités, le 21 juillet, à l'appel de la CGT, SUD, FO, de la FSU et la CNT, afin de soutenir Anthony Smith, inspecteur du travail dans la Marne, accusé d'avoir désobéi à sa hiérarchie pendant le confinement. Plusieurs élus de gauche, dont le chef de file des députés LFI, Jean-Luc Mélenchon, étaient également présents. Suspendu depuis la mi-avril, Anthony Smith devait comparaître dans l'après-midi devant une commission de discipline pour avoir notamment engagé une procédure de référé à l'encontre d'une structure d'aide à domicile, « important pourvoyeur d'emplois à Reims », selon la CGT. Il a été sanctionné « parce qu'il a trop bien fait son travail », a affirmé lors du rassemblement le secrétaire général de la CGT Philippe Martinez, pour qui le gouvernement préfère « protéger les entreprises plutôt que la santé des salariés ». Les militants ont plus globalement défendu l'indépendance des inspecteurs du travail et réclamé pour eux des moyens supplémentaires. Dans une déclaration commune, l'inter-syndicale dénonce la volonté du gouvernement de « brider » l'inspection du travail pour « ne pas gêner l'activité des entreprises » au moment « où venait d'éclater le scandale de la pénurie de masques ». La Direction générale du travail rappelle pour sa part qu'elle a fixé depuis 2018 des « objectifs nationaux » à l'inspection du travail, comme la lutte contre les risques liés à l'amiante, les « chutes de hauteur » (échafaudages...) ou le travail illégal. La conjonction de ces orientations et de la crise sanitaire a entraîné une détérioration des relations entre la DGT et certaines organisations syndicales, souligne-t-on à la direction. La décision de la commission de discipline sur d'éventuelles sanctions à l'encontre d'Anthony Smith devrait intervenir dans les prochains jours ou les prochaines semaines. *Source AFP*

Entreprises

▣ **Airbus : le gouvernement demande qu'il n'y ait pas de départs contraints**

« Ce que nous demandons à Airbus c'est d'avoir une cible de zéro départs contraints » (*v. l'actualité n° 18095 du 6 juillet 2020*), a affirmé sur BFMTV-RMC la ministre déléguée à l'Industrie, Agnès Pannier-Runacher, qui se rendait à Toulouse le 23 juillet, dans le cadre

d'un déplacement consacré à la filière aéronautique. « C'est une cible parce qu'il faut un dialogue social et que le dialogue social aille jusqu'au bout », a-t-elle ajouté. Plus tard, après avoir rencontré des représentants de la direction et des syndicats sur un site d'Airbus à Colomiers, dans l'agglomération toulousaine, elle a ajouté que « le deuxième enjeu » était « de s'assurer que les jeunes ne soient pas sacrifiés en terme d'emplois ». Le troisième, « c'est au niveau de la sous-traitance, il faut pouvoir faire en sorte que notre base industrielle puisse être consolidée, [...] de façon à ne pas perdre de densité industrielle ». « J'ai eu une très bonne discussion avec les organisations syndicales et les dirigeants de l'entreprise » et « je crois que la direction d'Airbus est consciente que l'État français a pris ses responsabilités et a mis beaucoup d'argent sur la table », a-t-elle assuré en référence au plan d'aide à l'aéronautique (v. *l'actualité* n° 18078 du 11 juin 2020). « Je viens ici dans un esprit de construction mais aussi de vigilance. Je considère que grâce à l'argent public, on doit avoir des contreparties », a-t-elle poursuivi, assurant vouloir « suivre de très près la façon dont l'argent public sera employé, faire en sorte que chacun autour de la table fasse un effort pour qu'ensemble on sauve la filière ». Pour Dominique Delbouis, coordinateur FO du groupe, l'objectif de « zéro départ contraint », « c'est exactement ce qu'on demande ». « On est tout à fait satisfait » que le gouvernement reprenne cet objectif. Sur le chômage longue durée, « notre revendication, c'est d'aller jusqu'à 36 mois », contre 24 actuellement, a ajouté le responsable du premier syndicat chez Airbus. *Source AFP*

■ Intéressement chez Castorama : nouvel appel à la grève les 24 et 25 juillet

L'intersyndicale de Castorama, qui conteste les propositions de la direction sur l'intéressement, a appelé le 23 juillet à une nouvelle grève les 24 et 25 dans les magasins de l'enseigne (v. *l'actualité* n° 18107 du 24 juillet 2020). « Les salariés sont plus que jamais déterminés à percevoir le fruit de leur travail, la direction propose un taux garanti de 1,43 mois de salaire pour l'année. Nous demandons la stricte application de l'accord négocié plafonné à 20 % de la masse salariale annuelle, à savoir 2,4 mois de salaire sur l'année pour tous », indiquent dans un communiqué les syndicats

CFTC, FO, CFE-CGC, CGT et CFDT. Les signataires de l'accord d'intéressement de mars, la CFTC et la CFDT, soulignent dans un communiqué distinct que « le compte n'y est pas » et réclament l'application de l'accord « tel qu'il résultait de la commune intention des parties ». Ils rappellent que le groupe prévoit « sur la base des fortes ventes constatées au deuxième trimestre, combinées à des réductions de coûts [...], un bénéfice avant impôts ajusté du semestre supérieur à celui de l'année précédente ». La direction a détaillé sa proposition : « Un montant d'intéressement garanti de 30 millions d'euros sur l'année 2020, soit environ un mois et demi de salaire en plus » et, « si les résultats sont au rendez-vous les prochains trimestres », une enveloppe pouvant atteindre 43 millions d'euros, soit deux mois de salaire en moyenne pour chacun. Les salariés de Castorama ont observé le 22 des débrayages « plus massivement » que le 20, jour de démarrage du mouvement, selon les syndicats. De son côté, la direction a constaté « une mobilisation en très forte baisse (moins d'un collaborateur sur dix), et pas d'impact sur le fonctionnement des magasins ». *Source AFP*

■ Camaïeu : rassemblement de salariés divisés devant le tribunal de commerce

Quelques dizaines de salariés de Camaïeu, en redressement judiciaire, se sont rassemblés le 24 juillet devant le tribunal de commerce de Lille, avant l'examen décisif des deux offres de reprise (v. *l'actualité* n° 18105 du 22 juillet 2020). « Une très forte majorité des salariés, à hauteur de 70 % qu'ils soient issus des bureaux, des magasins ou de l'entrepôt sont favorables à l'offre » de la Foncière immobilière bordelaise (FIB), a assuré le secrétaire du CE et délégué CFDT, Nordine (qui ne souhaite pas donner son nom). Selon lui, le 23 au soir, « le CSE de l'entreprise a voté en faveur » de cette offre portée par le fonds d'investissement de l'homme d'affaires Michel Ohayon. « Le personnel préfère un repreneur aux reins solides dans une telle situation économique ». « Cette offre maintient plus d'emplois et il y a un vrai projet ! », a renchéri le délégué CGT Thierry Siwik. D'après plusieurs sources syndicales, l'offre prévoit la reprise de 511 magasins et 2 659 salariés, sur les 634 magasins et 3 146 salariés que compte l'entreprise selon le bilan à mi-juillet de la direction. Contactée, la FIB

n'a pas souhaité commenter son offre. Par ailleurs, l'offre concurrente, portée notamment par l'actuel PDG de Camaïeu Joannes Soënen et trois fonds déjà actionnaires, prévoit de reprendre 446 magasins, dont 43 seront sous l'enseigne de la galaxie Mulliez, Grain de malice, et associe le logisticien nordiste Log's. Soit 2 520 emplois selon un porte-parole. Cette offre est soutenue par le syndicat UPAE (Unis Pour Agir Ensemble), majoritaire au sein de l'enseigne Camaïeu (38 %). *Source AFP*

Europe

■ UE : le Parlement européen menace de bloquer le budget proposé par les Vingt-Sept

Le Parlement européen, qui doit se prononcer d'ici la fin de l'année sur le budget 2021-2027, sur lequel le plan de relance de 750 milliards d'euros est adossé, a déploré « les coupes » prévues dans l'accord sur ce budget (v. *l'actualité* n° 18105 du 22 juillet 2020). Pour rappel, son approbation est nécessaire pour l'entrée en vigueur du « cadre financier pluriannuel » mais pas pour le fonds de relance. Ainsi, dans un texte soutenu par la plupart des groupes politiques, et adopté par 465 voix pour (150 contre et 67 abstentions), il « conteste » ce budget, doté de 1 074 milliards, « sous sa forme actuelle ». Il « ne cautionnera pas un fait accompli et est prêt à refuser de donner son approbation [...] jusqu'à ce qu'un accord satisfaisant soit trouvé », prévient-il, se disant prêt « à engager immédiatement des négociations constructives avec le Conseil en vue d'améliorer la proposition ». Dans la matinée, le président du Conseil européen Charles Michel s'était félicité devant les parlementaires que le compromis envoie un signal de « confiance et de solidité ». La présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, avait quant à elle estimé que l'accord permettait de voir la « lumière au bout du tunnel ». En additionnant le plan de relance et le budget pluriannuel, l'UE dispose d'une « force de frappe financière sans précédent », de 1 800 milliards d'euros, avait-elle souligné, déplorant toutefois une « ombre » au tableau : un budget de l'UE « très maigre », « une pilule difficile à avaler ». « Je sais que cette assemblée ressent la même chose », a poursuivi l'Allemande, qui avait proposé un budget de 1 100 milliards. Le Parlement prônait quant à lui 1 300 milliards. *Source AFP*



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 ; eutrophication : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 8 pages. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wkl.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

