

LIAISONS
SOCIALES

QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)

- ▶ Le Sénat adopte le projet de loi sur l'orientation et la formation
- ▶ La CJCE défend le droit des salariés malades de prendre leurs congés payés
- ▶ Mutation d'un salarié : l'aide

versée pour démission du conjoint soumise à cotisations

- ▶ Le cumul emploi-retraite étendu dans les régimes complémentaires des indépendants
- ▶ Les nouvelles classifications des salariés du RSI sont agréées

CONVENTIONS ET ACCORDS
n° 197/2009 (p. 1-4)

- ▶ PSA Peugeot Citroën : formation et indemnisation en activité partielle de longue durée

Ce numéro comporte 12 pages dont 2 pages de publicité (Actualité et formation)

BREF SOCIAL

PROJETS

Le Sénat adopte le projet de loi sur l'orientation et la formation

Déposé le 29 avril dernier par le gouvernement et adopté par l'Assemblée nationale le 21 juillet (v. *Bref social n° 15406 du 23 juillet 2009*), le **projet de loi** « relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » a été **adopté**, le 23 septembre, par les **sénateurs**, qui l'ont largement amendé. Les sénateurs ont ainsi élargi les possibilités de portabilité du DIF. Ils ont en revanche écarté la formation initiale différée, prévue par les partenaires sociaux dans l'ANI formation du 7 janvier 2009.

Le projet de loi, qui fait l'objet d'une procédure accélérée (c'est-à-dire une lecture par chaque chambre), doit désormais passer le 13 octobre en **commission mixte paritaire**.

Portabilité du DIF

Plusieurs questions sur la portabilité du DIF (droit individuel à la formation) trouvent une réponse dans la nouvelle mouture du texte, telle qu'adoptée par les sénateurs.

- Seule la **faute lourde** (et non plus la faute grave) priverait le salarié licencié du droit de bénéficier de la portabilité du DIF.
- Le **financement** des heures de DIF en cas de portabilité se ferait sur la base du **montant forfaitaire** de droit commun (actuellement, 9,15 € de l'heure).
- Lorsque l'action financée grâce au DIF serait réalisée pendant l'exercice du **préavis**, elle se déroulerait pendant le **temps de travail**.
- Lorsque le nouvel employeur et le salarié sont en **désaccord** sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourrait mobiliser son DIF portable pour financer un **bilan de compétences**,

une **VAE** ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroulerait **hors temps de travail** et l'employeur ne serait pas tenu de verser l'allocation de formation.

- En cas de **démission**, le salarié pourrait demander à bénéficier de son **DIF** sous réserve que l'action envisagée (bilan de compétence, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du préavis.

Financement du FPSPP

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) doit assurer un rôle de péréquation et de financeur d'actions de qualification et de requalification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi. Les sénateurs ont adopté les amendements suivants le concernant.

- Le **financement** de cet organisme serait assuré par un **pourcentage** des **contributions** versées aux Opca (organismes collecteurs) au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Ce pourcentage, compris entre 5 et 13 %, serait fixé par **arrêté** ministériel (et non plus, comme le prévoyait la version précédente du texte, par les partenaires sociaux).
- La **Direction générale des finances publiques** (Bercy) serait chargée de recouvrer les fonds que les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) auraient omis de verser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de chaque année.
- Seraient susceptibles d'être financés par le FPSPP, entre autres actions, les actions de professionnalisation, le CIF, ainsi que les formations ayant

pour thématique le **développement durable**, et notamment l'éco-construction ou le recyclage des matières premières.

- Une part des sommes collectées au sein des **professions agricoles** au profit du FPSPP et définie par accord collectif dans le secteur, serait affectée au financement d'actions de **qualification** et de **requalification**. Cette disposition est conforme à l'accord du 6 janvier 2009 sur la formation dans le secteur agricole.

Bilan d'étape professionnel, passeport formation, POE et Opca

Plusieurs dispositifs ont subi des aménagements plus ou moins substantiels à l'issue du vote des sénateurs.

- Afin de favoriser le développement du dispositif, les salariés devraient être **informés** de leur droit à bénéficier du **bilan d'étape professionnel** (BEP) : ainsi, à l'occasion de leur **embauche**, les salariés seraient informés que, dès lors qu'ils disposent de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, ils bénéficient à leur demande d'un BEP. Un amendement adopté par les sénateurs prévoyait que, toujours à la demande du salarié, ce bilan pourrait être **renouvelé** tous les **cinq ans**.
- L'employeur ne pourrait exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son **passeport d'orientation** et de formation.
- La **POE** (préparation opérationnelle à l'emploi) permettrait de former des personnes en vue d'occuper un poste situé dans la zone géographique privilégiée précisée dans le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi), conjointement avec Pôle emploi.

FORMATION

Les amendements adoptés par les sénateurs

www.WK-RH.fr

- Les salariés au **chômage partiel** pourraient bénéficier de formations en dehors de leur temps de travail.
- Concernant les **Opcas**, leur **mission** de « service de proximité », auparavant réservée par le texte aux TPE-PME, serait étendue aux entreprises du milieu **agricole** et rural. Par ailleurs, parmi les **critères d'agrément** des Opcas, il serait prévu d'apprécier leur aptitude à développer les compétences

au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural.

Apprentis et stagiaires

Les apprentis pourraient bénéficier d'un **congé supplémentaire** de cinq jours ouvrables pour la **préparation** de leurs épreuves. En outre, dans certaines professions qui seraient définies par décret, l'**autorisation préalable** à l'embauche d'un apprenti

délivrée par la DDTEFP serait remplacée par un simple acte **déclaratif**. Enfin, les sénateurs ont adopté un article tendant à limiter les possibilités de recourir aux **stages**. Il prévoit que « les stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret ». Par ailleurs, un stage de plus de **deux mois** (au lieu de trois, comme actuellement) devrait donner droit à **gratification**. ■

JURISPRUDENCE

La CJCE défend le droit des salariés malades de prendre leurs congés payés

TEMPS DE TRAVAIL

La Cour affirme le droit pour le salarié malade pendant ses congés payés de reporter ces derniers

www.WK-RH.fr

La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) poursuit son interprétation de la directive 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail concernant le droit des **salariés en congé maladie** de bénéficier de leurs congés payés. Selon un arrêt du 10 septembre, le salarié malade **pendant ses congés annuels a droit au report** de ceux-ci.

Salarié en congé maladie privé de ses congés payés

Un salarié espagnol devait prendre ses **congés payés** du 16 juillet au 14 août 2007. Suite à un **accident de travail** survenu le 3 juillet, il a été en incapacité de travail jusqu'au 13 août. Son **employeur lui refusant le report** de ses congés du 15 novembre au 15 décembre 2007, le salarié a engagé une action en justice devant la juridiction espagnole. Celle-ci a décidé de surseoir à statuer et de poser à la CJCE la **question** suivante : « Lorsque la **période de congé** fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise **coïncide** avec une **incapacité temporaire** due à un accident de travail survenu **avant la date** prévue pour le début du **congé**, le travailleur affecté a-t-il le **droit**, après son rétablissement, de bénéficier de son **congé** à des **dates autres** que celles prévues à l'origine, que l'année civile correspondante soit ou non écoulée ? »

Droit de reporter ses congés

Selon l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout travailleur bénéficie d'un **congé annuel** payé d'au moins **quatre semaines**. Selon la Cour, ce droit constitue un **principe du droit social communautaire** revêtant une **importance particulière**.

La CJCE a déjà jugé que le droit au congé annuel payé ne s'éteint pas à l'expiration de la période de référence fixée par le droit national, lorsque le travailleur a été en congé maladie durant tout ou partie de la période de référence, et n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit (v. *CJCE*, 20 janvier 2009, *aff. C-350/06 et 520/06*, v. *Bref social n° 15290 du 28 janvier 2009*).

La Cour ajoute que, « dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un **repos effectif** ». En effet, la **finalité** du droit au congé annuel payé est de « permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs ». Cette finalité diffère de celle du droit au congé maladie, qui est accordé afin que le salarié « puisse se rétablir d'une maladie ». Ainsi, la Cour affirme qu'un travailleur en **congé maladie** durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa **demande** et afin qu'il puisse **bénéficier effectivement** de son **congé annuel**, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé maladie. La fixation de cette nouvelle période de congé, correspondant à la durée du chevauchement entre la période de congé annuel initialement fixée et le congé maladie, est soumise aux règles et procédures de droit national et doit « tenir compte des différents intérêts en présence ». En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, ce dernier doit lui accorder une autre période de congé annuel proposée par le salarié. Les dates de ces congés doivent être compatibles avec leurs intérêts. Il ne doit pas être exclu a priori que ces congés se situent en

dehors de la période de référence pour le congé annuel. Ainsi, la Cour affirme un véritable **droit au congé payé du salarié malade**, que la maladie intervienne avant ou pendant le congé.

Impact en France

En **droit français**, les congés payés doivent être pris chaque année pendant la période prévue à cet effet, les congés non pris étant perdus. Le **report est possible** dans certaines situations et notamment :

- lorsque le **salarié est malade au moment de son départ en congés mais revient avant la clôture** de la période de prise de congés (*Cass. soc.*, 4 décembre 1996, n° 93-44.907 ; *Cass. soc.*, 16 février 1999, n° 96-45.364). L'employeur peut alors lui imposer les dates de ses congés ;
- lorsque le salarié est **malade pendant toute la période de congés payés**. Plus précisément, lorsqu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de l'année en raison d'absences liées à un **accident de travail** ou une **maladie professionnelle** (*Cass. soc.*, 27 septembre 2007, v. *Bref social n° 14986 du 6 novembre 2007*), ou en raison d'absences liées à un **congé maladie** (*Cass. soc.*, 24 février 2009, v. *Bref social n° 15316 du 5 mars 2009*). Rappelons que cette dernière décision est intervenue suite à l'arrêt de la CJCE du 20 janvier 2009. Néanmoins, la Cour de cassation n'autorise **pas de report des congés payés** si le **salarié tombe malade pendant ces derniers**. Suite à cette nouvelle décision de la CJCE, le droit français pourrait être amené à évoluer. ■

► *CJCE*, 10 septembre 2009, *aff. C-277/88*

Mutation d'un salarié : l'aide versée pour démission du conjoint soumise à cotisations

Lorsqu'une entreprise procède à la **mutation géographique** de l'un de ses salariés, il est fréquent qu'elle lui verse des **indemnités compensatrices**. Celles-ci sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles relèvent de la catégorie des **frais professionnels** (par exemple les premiers frais d'installation dans le nouveau logement). Dans le cas contraire, elles constituent un avantage financier soumis à cotisations.

La question s'est posée de savoir si une **aide** versée, non pas au salarié muté, mais au **conjoint** de celui-ci qui a **démissionné** de son emploi pour suivre son époux muté, relève de cette seconde catégorie. Dans un arrêt du 17 septembre, la Cour de cassation décide qu'il s'agit d'un élément de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale.

Aide allouée du fait de l'appartenance à l'entreprise et liée au travail

En l'espèce, une Urssaf a réintégré dans l'**assiette** des **cotisations** d'une société les **aides** versées aux **conjoint**s démissionnaires à la suite de la mutation de leur époux en application des dispositions d'un accord collectif. La société a contesté ce redressement en justice.

La **cour** d'appel de Bordeaux lui a donné raison estimant que l'**aide**, qui n'était pas versée au salarié de l'entreprise lui-même, était destinée à **indemniser** les **préjudices** résultant de

la perte d'emploi du conjoint et que ce caractère indemnitaire conduisait à son **exclusion** de l'assiette des cotisations.

Raisonnement sanctionné par la deuxième chambre civile de la **Cour de cassation**, qui se prononce sous le visa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Rappelons que cet article énonce que « sont **considérées comme rémunérations** toutes les sommes **versées** aux **travailleurs en contrepartie** ou à **l'occasion du travail**, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les

avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

Pour la Haute juridiction, les critères posés par cet article sont ici remplis : « Les **aides** versées aux **conjoint**s des salariés, directement dues à ceux-ci en vertu d'un **accord collectif**, constituaient des **avantages** en argent **alloués** en raison de l'**appartenance** des salariés à l'**entreprise** et à **l'occasion** du **travail** accompli par eux ». Dès lors, en conclut la Cour de cassation, leur versement doit être **soumis** à **cotisations**. ■

► **Cass. civ. 2, 17 septembre 2009, n° 08-21.005 FS-PB**

COLLOQUES ET JOURNÉES D'ÉTUDES

Formation professionnelle : l'acte II d'une réforme

Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, actuellement en cours d'adoption par le Parlement, donne une nouvelle impulsion aux droits des salariés et obligations des employeurs en la matière. Quelles sont les incidences pour l'entreprise ? Comment appréhender l'impact financier et optimiser ses pratiques de formation ?

À l'occasion d'une **matinée d'actualité**, qui se tiendra le vendredi **23 octobre** prochain, **Liaisons sociales** vous propose un éclairage complet et pratique sur l'ensemble des nouveautés du texte et de ses enjeux, en présence d'Yves Hinnekindt, directeur général du Réseau Opicalia et de Christine Lhotte, de Cnidos Formation Conseil. ■

Pour toute information et inscription : 01 76 73 30 30 – www.WK-RH.fr rubrique formation

SÉCURITÉ SOCIALE

Les aides versées par une entreprise à des conjoints qui ont démissionné à la suite de la mutation géographique de leurs époux salariés constituent des rémunérations soumises à cotisations

www.WK-RH.fr

LIAISONS SOCIALES

Matinée d'actualité, le 23 octobre, à Paris

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

Le cumul emploi-retraite étendu dans les régimes complémentaires des indépendants

Le **cumul emploi-retraite** est **libéralisé** dans les **régimes complémentaires obligatoires** (RCO) d'assurance vieillesse des **artisans** d'une part, et des **industriels et commerçants** d'autre part, parallèlement aux mesures similaires mises en place par les régimes de base. En cas de poursuite ou de reprise d'une activité artisanale, industrielle ou commerciale,

la retraite pension de **retraite complémentaire** peut être désormais **entièrement cumulée** avec les **revenus** procurés par cette **activité**, dans les mêmes conditions que dans les régimes de base (**CSS, art. L. 634-6, al. 4 à 6**). Deux arrêtés du 7 juillet 2009 approuvent les modifications apportées sur ce point aux règlements propres à chaque groupe professionnel.

Conditions du cumul emploi-retraite dans les RCO

Le service de la pension de retraite complémentaire reste subordonné à la **cessation définitive des activités** artisanales, industrielles ou commerciales. En revanche, la **reprise** ou la poursuite de l'**activité ne s'oppose plus** au **service** de la **retraite**. L'assuré doit alors déclarer la re- ●●●

RETRAITE

Conditions du droit à retraite complémentaire artisanale ou commerciale en cas de maintien ou reprise d'activité

www.WK-RH.fr

●●● prise ou la poursuite d'activité dans les conditions définies dans le régime d'assurance vieillesse de base du RSI.

La **pension** de vieillesse complémentaire est **servie en intégralité** (comme dans le régime de base), si l'assuré qui reprend ou poursuit une activité : – a fait **liquider** ses **pensions** de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé : – **au moins 60 ans** et justifie d'une carrière complète pour bénéficier d'une retraite à **taux plein ou**, quelle que soit la durée d'assurance, à partir de **65 ans**.

Si les conditions du cumul intégral ne sont pas toutes réunies dans le régime de base, le **cumul réglementé** s'applique. Dans cette situation, en cas de dépassement de la limite de cumul (plafond de revenus), le versement de la retraite de base est suspendu pendant une durée décomptée en mois. Lorsque l'assuré voit ses droits suspendus dans le régime de base, le service de la pension complémentaire est également suspendu et pour la même durée.

Les pensions des assurés qui n'ont pas pu être liquidées en application des règles précédemment en vigueur du fait d'un maintien d'activité sont liquidées avec effet à la date d'entrée en vigueur du dispositif, soit le 1^{er} janvier 2009.

Autres mesures

L'arrêté du 7 juillet 2009 portant approbation des modifications du règlement du **régime complémentaire obligatoire** d'assurance vieillesse des **artisans** du RSI apporte par ailleurs quelques **corrections** à l'arrêté du 23 avril 2009, qui comportait des « **erreurs matérielles** » concernant le calcul des cotisations et les pensions de réversion (v. *Bref social n° 15383 du 16 juin 2009*).

Enfin, les règles de **revalorisation** de la valeur du **point** dans le régime de retraite complémentaire des artisans sont alignées sur celles applicables dans le régime général. ■

► *Arr. du 7 juillet 2009, JO 22 septembre 2009, p. 15378*

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

Les nouvelles classifications des salariés du RSI sont agréées

RÉMUNÉRATION

Classifications des salariés du Régime social des indépendants

www.WK-RH.fr

Les **classifications** des **employés** et **cadres** et des **agents de direction** du **RSI** ont été agréées le 29 juillet. Applicables aux 5 800 salariés du régime, elles résultent d'accords du 2 juin 2009. La classification des employés et cadres a été signée par la CFDT, la CFTC et l'Unsa, celle des agents de direction et son accord de transposition l'ont été par la CFTC, le SN-Focos (FO-Cadres) et l'Unsa. La direction précise qu'avec le déploiement du dispositif, rétroactivement au 1^{er} janvier 2009, « dans un cadre enfin unifié », une « étape essentielle pour le RSI est franchie ».

Neuf niveaux de classification

La classification des employés et cadres utilise une **grille unique** positionnant les emplois, répartis dans quatre domaines d'activité. Ses **neuf niveaux** sont attribués en fonction de **deux critères classants** (niveau de compétences et niveau de responsabilité). Les niveaux VI à IX concernent les cadres. Les emplois types (près d'une trentaine) sont décrits (principales appellations, finalités, activités principales, compétences requises et conditions d'exercice de l'emploi).

La rémunération comporte un **saalaire de base**, une **prime d'ancienneté** et la **rémunération de l'accroissement des compétences**. Chaque niveau comporte en effet deux coefficients,

qui définissent une **plage d'évolution** salariale maximale, au titre de la hausse des compétences. À partir de 2010, dans chaque organisme, le nombre de salariés bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel (nouveau niveau) devra correspondre, tous les ans, au minimum, à 25 % du personnel, relevant de cette classification, ayant 12 mois d'ancienneté. Les coefficients sont compris entre 225 et 920, la valeur du point étant de 6 €.

L'évaluation utilise un **entretien d'évaluation** et de progrès et un **entretien de carrière**. Le premier a lieu, en principe, tous les deux ans, avec le responsable hiérarchique. Le second se tient, à la demande du salarié, avec le responsable RH.

Une **indemnité de résidence** concerne l'Ile-de-France et les DOM, dans lesquels elle est fixée à 25 % du salaire de base (avec un plancher de 75 points et un plafond de 120 points).

Personnel de direction

Les emplois du personnel de directions incluent les emplois de **directeurs**, **directeurs adjoints**, **agents comptables**, **sous-directeurs** et **secrétaires généraux**. S'y ajoutent, notamment au titre des besoins spécifiques de la caisse nationale, les emplois de directeur des systèmes d'information et de directeur des place-

ments financiers. Ces personnels sont classés sur **quatre niveaux hiérarchiques**, établis sur la base de la nature des fonctions et de la catégorie de caisse du RSI où s'exerce la fonction. La **rémunération** des agents de direction comporte une **part fixe mensuelle**. Elle résulte d'abord, selon un mécanisme comparable à celui intéressant les employés et cadres, d'un coefficient prenant en compte la fonction exercée et la catégorie de l'organisme. Les coefficients varient (à partir de 2010) entre 670 et 1550, le point étant également fixé à 6 €. La rémunération fixe comprend aussi un « **complément de cadre dirigeant** » (50 ou 30 points, selon les cas).

Une **part variable** et **non pérenne**, destinée à reconnaître la performance, mise en place, à titre expérimental pour trois ans, et des **compléments de rémunération** liés soit à une mission nationale, soit à une double fonction assurée dans deux caisses du RSI, peuvent compléter le salaire fixe. Pour un directeur, la part variable peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un mois et demi de sa rémunération de base. Un **entretien d'objectifs** et de suivi permet de fixer les objectifs pour l'année à venir et d'apprécier les résultats de l'année passée. ■

► *Accords agréés du 2 juin 2009 relatifs aux classifications du personnel du RSI*

Points de repère

Actualité politique

► **Intervention de Nicolas Sarkozy en marge du G20 :** le président de la République a décrété, le 23 septembre, la fin des paradis fiscaux et affirmé que les pays du G20 se « bagarraient » sur la question des bonus bancaires, à la veille du sommet de Pittsburgh (États-Unis). Dans une interview télévisée depuis New York, le chef de l'État a évoqué la sortie de crise.

- **Sortie de crise :** « On sera sorti de la crise quand le chômage recommencera à baisser », a-t-il déclaré, se refusant à donner toute indication de date. « Ce que je peux dire, c'est que cela fait deux trimestres que la France a une croissance positive, que le risque systémique financier est derrière nous », a ajouté le président, indiquant qu'il ne fallait pas « relâcher la pression pour soutenir la croissance et la faire revenir ».

- **Bonus :** le chef de l'État a indiqué qu'un accord n'avait « pas encore » été trouvé. « On discute, cela se bagarre, mais il faut qu'on trouve un accord ». « Nous voulons clairement que le montant des bonus soit plafonné en fonction, par exemple, d'un pourcentage du chiffre d'affaires, d'un montant de fonds propres ». « L'Europe s'est mise d'accord sur la position de la France et de l'Allemagne » mais « le cheminement est long », a ajouté le chef de l'État en référence aux réticences de certains partenaires, notamment américains. Nicolas Sarkozy qui prône une « nouvelle régulation financière et économique, estime que le capitalisme ne peut plus recommencer comme avant ».

- **Forfait hospitalier :** le chef de l'État a confirmé que le gouvernement annoncerait « à la fin du mois » une augmentation du forfait hospitalier. « Si l'hôpital a besoin de plus d'argent, eh bien le forfait hospitalier, qui n'a pas été augmenté depuis trois ans, sera augmenté ». « L'hôpital a besoin de beaucoup d'argent parce que les maladies, les progrès de la science font que cela coûte plus cher. On a besoin de place, on a besoin de médecins. On rembourse en France la totalité de vos soins mais il n'est pas écrit que l'on rembourse la nourriture qui vous est servie lorsque vous êtes à l'hôpital ».

Protection sociale

► **Imposition des indemnités d'accidents du travail :** Nicolas Sarkozy a implicitement confirmé, le 23 septembre, que les indemnités versées par la Sécurité sociale aux accidentés du travail seraient bientôt soumises à l'impôt. « Lorsque vous travaillez, vous avez un salaire. Vous payez l'impôt. Lorsque vous êtes arrêté, vous avez une indemnité qui compense le salaire que vous n'avez plus. Pourquoi cette indemnité serait exonérée d'impôt si c'est un revenu de remplacement de votre travail ? » a déclaré le chef de l'État. Le président du groupe UMP à

l'Assemblée nationale, Jean-François Copé, avait affirmé plus tôt dans la journée que le Premier ministre François Fillon avait donné son accord pour soumettre à l'impôt, à compter de 2010, les indemnités journalières versées par la Sécu aux salariés victimes d'accidents du travail. La ministre de la Santé, Roselyne Bachelot, a déclaré que la mesure n'était « pas illégitime », assurant qu'elle examinerait « cette proposition avec les autres » quand elles seront présentées. Le ministre du Travail, Xavier Darcos, a quant à lui jugé, le 24 septembre, que le projet était « une question de bon sens » et que « tous les revenus en France doivent être soumis à l'impôt ». De son côté, le président (UMP) de l'Assemblée nationale, Bernard Accoyer, s'est déclaré « mal à l'aise » face à ce projet. « Je serai plus à l'aise quand il y aura eu une concertation avec les partenaires sociaux et un débat à l'Assemblée nationale ». « Un accident du travail, c'est un cadre particulier, une dimension spéciale de notre protection sociale des salariés au travail », a-t-il ajouté. Pour sa part, le chef des députés PS, Jean-Marc Ayrault, a estimé que « l'UMP vient d'inventer la triple peine. Aux traumatismes liés à l'accident, à la diminution des revenus, s'ajoute maintenant l'imposition ».

- **Réactions :** pour la Fnath, qui regroupe notamment des « victimes du travail », ces indemnités « ne sont pas un revenu de remplacement, mais la réparation d'une perte de salaire due à une incapacité de travailler du fait d'un risque professionnel et de conditions de travail déplorables ». Elle souligne, en outre, que l'exonération d'impôt découle du fait que l'indemnisation « est bien inférieure à celles qui sont versées aux accidentés de la route, aux victimes d'infractions, aux victimes d'un accident médical ». La CFTC estime « choquant » qu'on puisse « songer à une telle mesure quand on sait que quelqu'un qui est victime d'un accident du travail touche entre 60 et 70 % seulement de son salaire ». Pour FO, « une telle mesure révèle toute l'ignorance des difficultés et de la pénibilité au travail de la part de nos dirigeants, qui préfèrent pénaliser les plus fragilisés ». D'une manière plus générale, cette proposition pose « toute la question du bouclier fiscal », affirme la CFDT, car « tous les revenus ne sont pas soumis aux mêmes règles devant l'impôt et ce ne sont pas les différences entre revenus du travail et indemnités journalières liées aux accidents du travail qui sont les plus choquantes. Ce sont les différences d'imposition entre les revenus du travail et les revenus assis sur le patrimoine ou sur les dividendes », note Gaby Bonnard.

Actualité sociale

► **Développement des pôles de compétitivité :** la mission d'évaluation et de contrôle de la commission des Finances de l'Assem- ●●●

EXPRESS

► **Crise du lait en Europe :** la présidence suédoise de l'UE a convoqué une réunion extraordinaire des ministres de l'Agriculture, le 5 octobre à Bruxelles, en raison de la crise du secteur laitier, dont la grève se poursuit. La Commission européenne est sous pression. Une vingtaine de pays européens, dont la France, l'Allemagne et la Pologne, ont jugé insuffisantes les propositions faites par Bruxelles la semaine dernière.

► **Prix du gaz :** la ministre de l'Économie et des Finances, Christine Lagarde, a déclaré, le 22 septembre, qu'aucune décision n'était prise concernant un changement des tarifs du gaz au 1^{er} octobre, mais qu'elle était favorable à une baisse.

► **Taxe carbone :** les agriculteurs pourraient être remboursés des trois-quarts de la taxe carbone en 2010, afin de permettre une mise en place en douceur de cet outil de fiscalité écologique dans ce secteur, a affirmé, le 23 septembre, Christine Lagarde. De la même manière, les pêcheurs pourraient bénéficier d'une taxe « diminuée des trois quarts la première année et ensuite en évolution graduelle au fil du temps ».

► **Contrôleurs aériens :** le directeur général de l'aviation civile (DGAC), Patrick Gandil, dément les informations parues dans *Le Figaro* (16-9), dénonçant l'absentéisme des aiguilleurs du ciel, et assure qu'il n'y a pas de difficultés dans le contrôle aérien. « Le ciel français est l'un des plus sûrs du monde », affirme la DGAC dans le rapport que lui avait commandé le gouvernement. Les syndicats Spac-CFDT et Usac-CGT de contrôleurs aériens, dénoncent quant à eux des contre-vérités.

► **Molex :** le déménagement de l'usine de l'équipementier automobile de Villemur-sur-Tarn (Haute-Garonne), qui a cessé toute activité de production depuis le 6 août, a débuté le 22 septembre. « Une mission pour superviser le bon déroulement du déménagement des produits et des équipements du site de Molex » a été confiée à Gérard Soula, ingénieur du mi-

EXPRESS

nistère de l'Industrie, assisté de deux salariés, a confirmé la préfecture de Haute-Garonne. Le fonds d'investissement américain HIG, reprenneur du site de Villemur, a nommé Marc Laisné président de la future entité qui doit s'installer dans les locaux de l'équipementier automobile.

► **Renault** : l'usine de Sandouville, qui emploie 3 400 salariés, va être affectée par dix jours de chômage économique en octobre en raison de ventes inférieures aux espérances, indique la direction du site. Cette usine avait retrouvé en juin une activité pratiquement normale après un plan de départs « volontaires » qui avait concerné 1 300 salariés. « Nous espérons que le lancement commercial en octobre de la gamme 2010 en Europe aura des retombées favorables sur l'usine ».

► **Photo Station/Photo Service** : environ 80 des 370 magasins Photo Station et Photo Service étaient fermés, le 23 septembre, en raison d'un appel à la grève d'une intersyndicale CFDT-CFE/CGC-CFTC-FO-CGT-SUD-Unsa qui dénonce « la négociation au rabais » des accords d'entreprise, suite au rachat par la Générale de téléphone, selon la CGT. Reçus par la direction dans la matinée, les syndicats ont indiqué que « la direction avait accepté de revoir le projet d'accord et demandé des propositions ».

► **Norbert Dentressangle** : les grévistes de la plate-forme logistique Norbert Dentressangle de Fleury-Mérogis (Essonne) ont débloqué le site. Une trentaine de salariés sont convoqués à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour « faute lourde », pour avoir participé au blocage entamé le 18 septembre. Ils entendaient protester contre la modification des critères d'attribution de la prime de productivité.

► **Continental** : la direction de Continental a fixé au 30 septembre la date d'échéance pour un éventuel « accord concret » pour le rachat de l'usine de Clairoux (Oise) par l'équipementier automobile MAG, basé à Dubaï.

●●● blée nationale a présenté, le 23 septembre, son rapport d'information sur les perspectives des pôles de compétitivité. Pour les auteurs du rapport, le rôle d'interface des pôles doit être renforcé notamment par des mesures permettant un rapprochement des organismes publics de recherche, des universités et des entreprises. Face au faible positionnement de la France sur certains secteurs, comme celui des écotechnologies, le document formule plusieurs propositions comme la création de pôles de compétitivité pionniers centrés sur des champs d'innovation émergents. Par ailleurs, le pilotage et le financement du dispositif sont critiqués. Le rapport propose de simplifier les démarches administratives et de favoriser l'accès aux financements, notamment par la mise en place d'un guichet unique local dédié. Bien que majoritaires au sein des pôles, les PME rencontrent des freins que le rapport propose de lever. Pour renforcer la place de ces entreprises, il est proposé en particulier de développer la mise en réseau des pôles travaillant sur la même thématique.

www.WK-RH.fr

► **Égalité salariale entre hommes et femmes** : la secrétaire d'État en charge des droits des femmes, Nadine Morano, est favorable à des mesures « contraignantes » pour lutter contre les inégalités salariales, indique *Le Monde* (24-9) : « On ne peut plus se contenter de bonnes intentions », explique-t-elle. « Quel député ou quel chef d'entreprises accepterait, à travail égal, d'être moins bien payé que ses collègues » ? La secrétaire d'État plaide aussi pour l'instauration de quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du secteur public et du CAC 40, soulignant que « sans mesures coercitives, on n'y arrivera pas ». Elle souhaite également réformer le congé parental afin d'éviter que les femmes ne s'éloignent trop longtemps du marché du travail. « Beaucoup de mères s'arrêtent non par choix, mais parce qu'elles n'ont pas trouvé de mode de garde ». « Il faut aller vers un meilleur partage des charges familiales, insiste-t-elle. En France, sur les 590 000 congés parentaux, 1,8 % seulement sont pris par les pères... Pourquoi ne pas prévoir un bonus en temps ou en argent lorsque les hommes décident de s'impliquer ? », s'interroge la secrétaire d'État.

► **Bilan du régime de l'autoentrepreneur** : l'Acoss a publié, le 22 septembre, un bilan intermédiaire au 31 juillet 2009 du nouveau régime de l'autoentrepreneur. La branche recouvrement dénombre, à cette date, 168 000 comptes auto-entrepreneurs créés en Urssaf. Ce chiffre est à rapprocher des données Insee, qui recensent, entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2009, 178 340 auto-entrepreneurs. Pour l'Acoss, « la différence entre ces deux mesures est vraisemblablement le reflet

de stocks en cours de traitement et/ou de demandes effectuées qui seront reconnues éligibles ou non ». Le réseau des Urssaf recense 70 000 autoentrepreneurs inscrits au 1^{er} trimestre et devant à ce titre acquitter des cotisations et contributions sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu auprès des Urssaf pour le 1^{er} semestre 2009. Ces 70 000 autoentrepreneurs ont effectué 30 000 déclarations de chiffre d'affaires au 2^e trimestre 2009, sachant que 12 800 déclarations avaient été réalisées au 1^{er} trimestre. Le chiffre d'affaires généré par les autoentrepreneurs et figurant dans les déclarations transmises au réseau des Urssaf est de 180 millions d'€ pour le 1^{er} semestre : 54 millions au titre du 1^{er} trimestre et 126 millions au titre du 2^e. Le chiffre d'affaires moyen par autoentrepreneur déclaré aux Urssaf est de 4 200 € par trimestre (données France entière).

Accords de branche

► **Deuxième partie de carrière dans les télécommunications** : les partenaires sociaux de la branche, sauf la CGT, ont conclu, le 3 juillet 2009, un accord relatif à la gestion de la deuxième partie de carrière. Les signataires veulent ainsi donner une base de discussion aux entreprises dans leur négociation sur l'emploi des seniors. L'accord n'exonère pas les entreprises de 50 à 300 salariés de négocier sur ce thème. Son préambule indique que la branche, récente, emploie des salariés qualifiés, « dont la vie professionnelle va aller en s'allongeant compte tenu du contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite ». Face au vieillissement progressif de sa population, les télécommunications souhaitent « s'inscrire dans une gestion anticipatrice des emplois et des compétences sans créer de rupture entre les générations en activité ». L'accord pose à la fois un principe de non-discrimination par l'âge, aussi bien lors de l'embauche que pour le déroulement de carrière et l'accès à la formation et un principe de valorisation de l'expérience, notamment par des dispositions sur le tutorat. La branche va mettre en place, au sein de sa CPNE, un suivi triennal de l'évolution de l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière. À cet effet, l'organisation patronale s'engage à collecter les données à partir d'indicateurs de suivi, portant, notamment, sur la répartition des effectifs par classe d'âge, le nombre de contrats de professionnalisation adultes, la répartition des périodes de professionnalisation pour les 45 ans et plus, le nombre de départ à la retraite par classe d'âge et le nombre d'embauches à partir de 50 ans. Elle suivra également l'accès au plan de formation à partir de 45 ans.

www.WK-RH.fr