

&gt; « L'arrêt Uber va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », selon B. Gomes

&gt; Un projet de décret actualise plusieurs dispositions relatives aux accords de participation et d'intéressement

&gt; Coronavirus : l'allocation d'activité partielle intégralement prise en charge par l'État

## le dossier juridique p. 1-4

&gt; Allocation de solidarité aux personnes âgées

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## CONTRAT DE TRAVAIL

## « L'arrêt Uber va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », selon B. Gomes

L'arrêt a fait grand bruit. Le 4 mars 2020, la Cour de cassation a admis qu'un chauffeur Uber était bien un salarié (v. l'actualité n° 18015 du 6 mars 2020). La décision est historique. Il s'agit de la première condamnation d'une plateforme en activité en France. Barbara Gomes, docteure en droit privé, autrice d'une thèse sur les plateformes et collaboratrice parlementaire en analyse le sens et la portée.

La Cour de cassation a maintenu la définition traditionnelle du lien de subordination. En quoi la jurisprudence européenne l'a-t-elle influencée ?

Le fait qu'il y ait des références en droit international, et surtout européen dans le rapport montre que la Cour de cassation est très attentive à ce qui se passe dans l'Union européenne. Le rapport reprend notamment la notion de « travailleur », qui a été développée par la jurisprudence et qui apparaît dans la directive dite « transparence », adoptée le 16 avril 2019 (v. l'actualité n° 17801 du 19 avril 2019). Le Parlement européen précise en effet que ce texte s'applique aux travailleurs des plateformes, à l'exception de ceux qui sont réellement indépendants. Cette formulation est intéressante parce qu'elle laisse entendre que, sauf démonstration du contraire, sur les plateformes de travail,

on est sur du salariat.

Du côté de la jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ne s'est jamais prononcée sur la qualification des travailleurs des plateformes, mais, dans l'arrêt *Élite Taxi*, elle a, pour la première fois, affirmé qu'Uber n'était pas une plateforme de mise en relation, mais une plateforme offrant un service de transport (CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Association Professional Elite Taxi c/Uber Systems Spains SL*). Les juges européens ont permis de briser l'écran qui couvrait l'activité des plateformes et qui excluait les travailleurs de l'idée de salariat. Cette décision a très certainement contribué à éclaircir la situation.

Ces références au droit européen étaient-elles indispensables ?

S'il y a manifestement une volonté du juge français d'inscrire cette décision dans une perspective européenne et internationale, la Cour de cassation n'en avait pas véritablement besoin. Il lui suffisait de se référer à son arrêt *Labbane* (Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572). Je ne vois pas pourquoi elle serait revenue sur les critères classiques de la subordination juridique. Cette notion permet très bien aux juges de faire leur travail. Extrêmement souple, elle leur laisse la possibilité de vérifier la conformité des faits à la dénomination donnée au contrat par les parties, tout en s'adaptant aux particularités des diverses situations professionnelles. La chambre sociale a toujours su faire évoluer la définition. Elle l'a notamment enrichie des indices d'intégration à un service organisé et de dépendance économique.

Quelles sont les conséquences, selon vous, de cette décision pour Uber et les autres plateformes ?

D'un point de vue juridique, le risque pour Uber est de subir une pluie de demandes en requalification s'ajoutant à celles déjà déposées. Il y a notamment eu un dépôt de 100 demandes de requalification à Lyon le 31 janvier 2020. Ce n'est plus seulement une ou deux personnes qui sont concernées. Hier, les personnes allaient devant les tribunaux parce qu'elles s'étaient fait désactiver, ou que la plateforme avait mis les clefs sous la porte, l'exemple type étant Take Eat Easy. Demain, rassurées par le fait que le droit les protège, elles agiront sans doute encore davantage contre les plateformes encore en activité pour obtenir une rémunération minimum, l'encadrement de leur temps de travail, ou encore l'accès à la protection sociale et aux droits collectifs.

Toutes les plateformes sont-elles concernées ?

Seules les plateformes de travail sont inquiétées. Si la plateforme a simplement pour objet de faire de la mise en relation, le cocontractant est indépendant (ex : Blablacar, Etsy). Il faut veiller à faire la distinction avec les plateformes de travail qui développent une activité économique et/ou commerciale en proposant une prestation de services réalisée par des travailleurs avec lesquels elles concluent des contrats portant sur leur force de travail (ex : Uber, Deliveroo). Ce sont ces plateformes que l'arrêt

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

«Uber» va contraindre à changer de modèle pour permettre une réelle indépendance des chauffeurs et devenir une plateforme de mise en relation, ou à accepter d'être une plateforme de travail et les salariés. Dans ce dernier cas, le droit du travail offre tous les outils permettant d'avoir une flexibilité qui ne soit pas synonyme de dégradation des droits sociaux. Il existe des garanties qui sont offertes, construites, pensées pour permettre de rééquilibrer le rapport de force et elles passent par l'autonomie collective, et donc, par la négociation collective et les conventions collectives.

### La note explicative évoque des pays dans lesquels il existe un troisième statut. Est-ce un appel à légiférer ?

L'évocation dans la note explicative de l'arrêt «Uber» de pays dans lesquels il existe un troisième statut peut s'interpréter de deux manières. Cela pourrait

être un **appel à légiférer sur un troisième statut**. Cependant, au regard du caractère clair et non équivoque de l'arrêt, de sa publicité (comprenant notamment un communiqué et une traduction en deux langues disponible le jour même), il **s'agirait plutôt** selon moi, de **rappeler** que le rôle des juges se limite à celui d'**appliquer la loi**. Il n'appartient pas aux juges de faire des travailleurs des plateformes des indépendants s'ils s'avèrent être des salariés.

Le législateur reste cependant libre de décider de créer un troisième statut s'il le souhaite, sans que cela n'empêche absolument et irrémédiablement, par ailleurs, une éventuelle requalification en salariat.

### Il n'est donc pas nécessaire, selon vous, de légiférer sur un troisième statut ?

Cela ne pourrait qu'ajouter de la complexité en créant plus de situations fron-

tières. Par définition, lorsqu'il y a une dichotomie, il n'existe qu'une frontière. Avec trois catégories, cela en crée une de plus. Sous prétexte d'autonomie, le **risque** est d'observer une **fuite du salariat vers des catégories nettement moins protectrices**, en droit et en pratique. Il est **possible de créer de l'autonomie au travers du salariat**, notamment par le biais de la **négociation collective** ; n'est-elle pas le moyen d'adapter la loi aux spécificités d'un milieu professionnel ? C'est aussi la raison pour laquelle je ne comprends pas la rationalité de la mission lancée par le Premier ministre le 14 janvier dernier (*v. l'actualité n° 17979 du 16 janvier 2020*), ou de celle annoncée par la ministre du Travail au lendemain de l'arrêt «Uber» (*v. encadré*). La Cour de cassation vient d'affirmer que les travailleurs des plateformes offrant un service de transport sont salariés. Il s'agit donc d'un cas classique de salariat déguisé. D'un point de vue juridique, il n'y a absolument aucune nécessité d'intervenir. **Des dispositifs existent déjà**. Il y aura certainement des adaptations à élaborer, mais il n'est pas nécessaire de maintenir ces travailleurs en dehors du salariat. D'autant que je ne pense pas qu'il soit possible de prévoir des mécanismes de représentation et de négociation entre des travailleurs indépendants sans tomber sous le coup de l'entente illicite (*C. com., art. L. 420-1 ; TFUE, art. 101*). ■

## UNE MISSION SUR LE STATUT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Le 5 mars, Muriel Pénicaud, interrogée au micro d'Europe 1, a annoncé qu'une mission allait être lancée par les ministères du Travail et de l'Économie et des finances sur le statut des travailleurs des plateformes. Pour elle, dans l'arrêt «Uber», la Cour de cassation souligne «qu'aujourd'hui, en droit du travail, soit on est un salarié, soit on est un travailleur indépendant». Elle montre ainsi «qu'il faut inventer des règles qui permettent la liberté est la protection pour protéger les travailleurs tout en donnant un cadre clair pour les plateformes». Des propositions sont attendues d'ici à l'été.

## RÉMUNÉRATION

# Un projet de décret actualise plusieurs dispositions relatives aux accords de participation et d'intéressement

**Comme pour les autres accords conclus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les accords de participation et d'intéressement devraient prochainement être déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, plutôt qu'à la Direccte. C'est ce que prévoit, entre autres mesures d'actualisation des dispositions réglementaires du Code du travail relatives aux accords de participation et d'intéressement, un projet de décret examiné par la commission d'étude de la législation de l'Assurance vieillesse le 3 mars 2020.**

La mise en œuvre de la **loi Pacte** du 22 mai 2019 se poursuit. Un **projet de décret** portant application des articles 155 et 158 de ladite loi (*v. le dossier juridique -*

*Rému., épargne- n° 115/2019 du 26 juin 2019*) a été examiné par la commission d'étude de la législation de l'Assurance vieillesse le 3 mars 2020. Le projet de texte précise notamment les conditions d'adhésion aux accords de branche d'intéressement et définit les conditions permettant la poursuite de ces accords en cas de disparition d'une instance représentative du personnel (IRP).

### Application d'un accord de branche d'intéressement ou de participation

Le projet de texte préciserait que dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, lorsqu'un **accord de branche d'intéressement ou de participation** propose un **accord type** au niveau de l'entreprise, l'employeur pourrait **appliquer** cet accord type au moyen d'un **document unilatéral**, comme le permet l'article

L. 2232-10-1 du Code du travail. Conformément à cet article, le document unilatéral doit **indiquer les choix** retenus après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

### Modalités de dépôt des accords d'intéressement et de participation

Actuellement les **accords d'intéressement et de participation** doivent faire l'objet d'un dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu où ils ont été conclus. Le projet de décret modifie ces dispositions et prévoit que ces accords, ou bien le **document unilatéral** portant application de l'accord de branche type à destination des entre-

prises de moins de 50 salariés, soient **déposés** sur la **plateforme de téléprocédure** du ministère du Travail, comme c'est déjà le cas pour les autres conventions et accords conclus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 (*C. trav., art. D. 2231-4*). Le délai de dépôt de 15 jours actuellement applicable aux accords d'intéressement resterait identique.

#### **Disparition d'IRP et modification de l'accord d'intéressement**

Le projet de décret introduit de nouvelles dispositions visant à **prendre en compte** les situations de **disparition d'une ou plusieurs IRP signataires**. Ainsi, lorsque la modification ou la

dénonciation d'un **accord d'intéressement** dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'une ou plusieurs IRP signataires, l'accord pourrait faire l'objet d'un **avenant** selon l'une des modalités de conclusion d'un accord d'intéressement (convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les IRP, accord conclu au sein du CSE, ratification à la majorité des 2/3 des salariés).

#### **Remise électronique de la fiche distincte du bulletin de paie**

En matière d'intéressement comme de participation, la **somme attribuée** à un

salarié fait l'objet d'une **fiche distincte du bulletin de paie**. La remise de cette fiche peut être effectuée par **voie électronique**, avec l'accord du salarié concerné. Ces dispositions seraient modifiées, de sorte que l'accord du salarié ne serait plus nécessaire, mais celui-ci pourrait s'opposer à la remise par voie électronique. ■

Projet de décret examiné par la commission d'étude de la législation de l'assurance vieillesse le 3 mars 2020

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

## POLITIQUE SOCIALE

# Coronavirus: l'allocation d'activité partielle intégralement prise en charge par l'État

**Nouvelle annonce de la ministre du Travail au micro de France info le 13 mars: l'allocation versée par les employeurs à leurs salariés en activité partielle à cause de l'épidémie de Covid-19 sera prise en charge à 100%. Cette déclaration complète les annonces d'Emmanuel Macron de la veille, qui a notamment précisé que les entreprises allaient pouvoir bénéficier de report de cotisations et d'impôts.**

Alors qu'elle rencontrait les partenaires sociaux dans l'heure suivante, Muriel Pénicaud a précisé le 13 mars à l'antenne de France info comment la **prise en charge** de l'**activité partielle** allait être **améliorée** pour les entreprises. La

ministre du Travail confirme ainsi une annonce du président de la République réalisée lors de son allocation télévisée du 12 mars. Le chef de l'État a également indiqué que les cotisations et impôts exigibles au mois de mars pourraient être reportés.

#### **100 % de l'allocation d'activité partielle remboursée**

Finalement, les **allocations d'activité partielles** ne seront pas prises en charge à hauteur de 8,04 € comme la ministre du Travail l'avait annoncé le 9 mars dernier (*v. l'actualité n° 18018 du 11 mars 2020*). Elles seront **intégralement remboursées** aux **employeurs** et financées sur le budget du ministère du Travail. Il s'agit pour Muriel Pénicaud de pré-

server l'emploi dans les entreprises sans activité et n'ayant « plus les moyens » de financer l'activité partielle. Le ministère du Travail précise avoir déjà reçu **5 117 demandes** concernant 80 000 salariés pour un montant de 241,8 millions d'euros.

#### **Report des cotisations et impôts du mois de mars**

Lors de son allocution du 12 mars, le président de la République a annoncé que **toutes les entreprises** qui le souhaitent pourront **sans justification**, sans pénalité et sans **formalité**, **reporter le paiement** des cotisations et impôts dus en mars. Des mesures d'annulation ou de rééchelonnement seront également prises par la suite. ■

## // à retenir aussi

### ➤ Législation et réglementation

**Revalorisation du montant de référence du versement santé pour 2020.** Mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans le cadre de la généralisation de la couverture complémentaire santé, le versement santé est acquitté par les employeurs pour les salariés en situation de contrats courts ou à temps très partiel et se substitue au financement de la couverture collective frais de santé obligatoire (*v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 10/2016 du 15 janvier 2016*). Les montants planchers servant au calcul du versement santé sont revalorisés pour l'année 2020, par un arrêté paru au *Journal officiel* du 11 mars, passant respectivement de 15,94 € en 2019 à 16,34 € dans le cas général et de 5,32 € en 2019 à 5,45 € pour un salarié affilié au régime d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (*Arr. du 26 février 2020, NOR: SSAS2005927A, JO 11 mars*).

### ➤ Conventions et accords

**Couverture santé des industries nautiques.** Le *BO-CC* n° 2020-1 publie l'avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé des salariés de l'industrie nautique. L'avenant met en conformité la couverture santé avec le 100 % santé, sans modification du montant des cotisations.

## Politique sociale

### ■ Covid-19 et activité partielle : le chef de l'État annonce des mesures « exceptionnelles et massives »

« Dès les jours à venir, un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel sera mis en œuvre » (*v. page 3*) qui ira « beaucoup plus loin » que les annonces déjà faites par le gouvernement pour « préserver les emplois et les compétences » face à l'épidémie du Covid-19, a affirmé le président de la République Emmanuel Macron le 12 mars lors de son allocution télévisée. « L'État prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux ». Il s'est également engagé à protéger les salariés et les entreprises « quoiqu'il en coûte », sans donner plus de précision sur le coût des mesures annoncées. « Toutes les entreprises qui le souhaitent pourront reporter sans justification, sans formalité, sans pénalité le paiement des cotisations et impôts dus en mars », a-t-il ajouté. Cette déclaration intervient alors que le Medef venait de demander des mesures d'urgence pour sauver des entreprises frappées par la crise du Covid-19 ainsi que des réformes pour faire baisser les coûts de production en France en sortie de crise. *Source AFP*

### ■ Covid-19 : la France prévoit des « dizaines de milliards d'euros » pour amortir le choc

« Nous ferons tout ce qui est nécessaire et même plus », a affirmé le 13 mars sur RMC et BFMTV le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, au lendemain de l'allocution télévisée d'Emmanuel Macron au sujet de l'épidémie du Covid-19. « Cela nous coûtera des dizaines de milliards d'euros », a-t-il estimé, détaillant plusieurs mesures visant à soutenir les entreprises, en particulier l'activité partielle. « Ce sera probablement le dispositif le plus coûteux pour l'État, mais aussi le plus efficace », car il leur permet de ne pas licencier et de disposer de l'ensemble de ses capacités de production dès que la reprise économique se fera sentir, a-t-il expliqué. Par ailleurs interrogé sur la décision de Donald Trump de fermer les frontières américaines aux voyageurs provenant d'Europe, il a « regretté » cette décision qui n'était « pas coordonnée avec les alliés et qui provoque une panique sur les marchés ». « C'est une aberration sanitaire et c'est dommage parce qu'une aberration sanitaire provoque des aberrations politiques et provoque du chaos économique. » *Source AFP*

### ■ Covid-19 : les régions se mobilisent pour accompagner les entreprises

Fonds de soutien, prêts à taux préférentiels, report d'échéances... : plusieurs régions françaises ont annoncé la mise en place de mesures d'urgence afin d'accompagner les entreprises touchées par les conséquences économiques du Covid-19. Dans les Hauts-de-France par exemple, le président de la région Xavier Bertrand (ex-LR) a annoncé le 12 mars le déblocage d'un fonds de 50 millions d'euros, représentant une première tranche dédiée aux commerçants, artisans et entreprises en difficulté. « Dès aujourd'hui, on peut commencer à mettre en place les modalités pratiques, on peut recevoir des appels pour instruire les dossiers » et « les premiers versements pourront avoir lieu dès le début du mois d'avril », a-t-il précisé devant la Chambre de commerce et d'industrie des Hauts-de-France. *Source AFP*

### ■ Covid-19 : après les annonces d'Emmanuel Macron, FO exprime ses revendications

Réagissant aux annonces du président de la République dans un communiqué diffusé le 12 mars en soirée, FO déclare avoir constaté « un discours reconnaissant quant à l'engagement des agents des services de santé [...] qui tend à rompre avec une lecture strictement budgétaire et comptable qui a trop longtemps prévalu ». Par ailleurs, « le président ayant tenu un discours volontariste sur le plan économique [...] FO s'attend à ce que la ministre du Travail qui doit recevoir demain [le 13 mars, Ndlr.] les organisations syndicales et patronales annonce qu'elle renonce à la mise en œuvre de la réforme restreignant les droits à indemnisation des demandeurs d'emplois ». De plus, « FO renouvelle sa demande que dans une telle situation les Direccte soit mobilisées systématiquement pour assurer le suivi avec les organisations syndicales et patronales de la situation économique et sociale dans chaque département », et appelle « à ce que soient responsabilisées les entreprises "donneurs d'ordre" vis-à-vis des sous-traitants ». En outre, il réclame que soit « assuré le suivi de la mise en œuvre des consignes sanitaires destinées à protéger la santé des salariés en particulier dans les TPE et notamment les secteurs de services à la personne ». Et de conclure : « Si "faire bloc" est nécessaire face à une telle crise, FO s'exprime et agit en tant qu'organisation syndicale. C'est à ce titre que FO ne peut que renouveler la

nécessité que l'apaisement l'emporte et que par voie de conséquence soit notamment stoppé le processus d'adoption du projet de loi réformant les retraites. »

### ■ Covid-19 : les transfrontaliers devant rester chez eux seront payés par leur employeur allemand

Les salariés transfrontaliers français travaillant en Allemagne et priés de rester chez eux par leur employeur en raison du Covid-19 « seront intégralement payés » par leur entreprise allemande, a annoncé la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 12 mars. Cette déclaration intervient après que l'État régional du Bade-Wurtemberg a recommandé le 9 mars que les personnes vivant dans le Haut-Rhin, l'un des principaux foyers de Covid-19 en France, et « qui se rendent régulièrement à l'école ou au travail » dans ce Land « restent pour l'instant pendant 14 jours à la maison ». Interrogée sur LCI, Muriel Pénicaud a indiqué s'être entretenue le 11 mars avec son homologue allemand Hubertus Heil sur ce sujet. « On est d'accord – j'aurai la confirmation écrite dans la journée – que si une entreprise [prend] cette mesure de précaution, ses travailleurs frontaliers français qui doivent rester chez eux pendant 14 jours doivent être payés intégralement, la totalité de leur salaire. » « Et s'il y a de l'activité partielle », ces transfrontaliers « auront les mêmes droits que les Allemands », a-t-elle ajouté. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ Le nombre de jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (Neet) a baissé en 2018

« En 2018, 963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation – Not in Education, Employment or Training (NEET) –, selon la définition d'Eurostat », selon *Dares Analyses* n° 006 publié en février, alors qu'ils étaient 1 025 000 en 2015. Ainsi, « en 2018, ils représentent 12,9 % des jeunes de cette classe d'âge et 27,9 % des jeunes qui ont terminé leur formation initiale, contre respectivement 13,7 % et 29,4 % en 2015 », précise l'organisme. Parmi eux, 63 % « sont en contact avec le service public de l'emploi ou un autre organisme d'insertion ». Par ailleurs, 48 % sont sans emploi ni formation depuis un an ou plus. Selon la Dares, « les jeunes peu diplômés, ceux nés à l'étranger ou dont les deux parents sont de nationalité étrangère, les jeunes vivant sans leurs



parents ou ayant un enfant vivant dans leur logement sont surreprésentés » parmi eux, et « les femmes, les jeunes avec des faibles niveaux de diplôme ou des problèmes de santé ont également plus de risques » d'être considérés comme tel. En outre, 53 % l'ensemble des jeunes Neet sont chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT), c'est-à-dire qu'ils souhaitent et recherchent activement un travail et sont prêts à l'occuper rapidement. La Dares ajoute que « les autres sont inactifs », parmi lesquels « deux tiers ne souhaitent pas travailler, pour une partie d'entre eux pour des raisons de garde d'enfant ou d'aide auprès d'une personne dépendante, ou d'un état de santé dégradé ».

### ■ Insertion par l'activité économique : baisse des embauches en 2018, mais hausse du temps de travail

Après une augmentation de 10,4 % en 2017, le total des embauches dans le secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE), tous types de structures confondues, a diminué en 2018 de 5,5 %, selon *Dares résultats* n° 008 publié en février. « Toutefois, le volume d'équivalents temps plein (ETP) est en hausse de 4,8 % sur l'année, porté par une augmentation moyenne de près de 6,0 % du temps de travail hebdomadaire », précise la Dares. Par ailleurs, les salariés de l'IAE sont « majoritairement dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI, 38,3 %) et les associations intermédiaires (AI, 40,1 %) », et moins dans les entreprises d'insertion (EI, 11,3 %) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI, 10,3 %).

### ■ Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A en baisse en 2018, ceux des B et C en hausse

En 2018, l'effectif des demandeurs d'emploi de catégorie A ont diminué pour la seconde fois depuis 2007, selon un document de la Dares, publié le 25 février. Plus globalement, « le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B et C) [est resté] quasiment stable en 2018, à 591 7000, soit - 0,2 % entre les 4es trimestres 2017 et 2018 », indique la Dares. Plus précisément, si le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A a poursuivi cette année-là « la baisse entamée depuis le 1er trimestre 2016 », celle-ci est « toutefois compensée par la hausse du nombre de demandeurs d'emploi des catégories B et C ». Selon

la Dares, « la diminution de l'effectif de la catégorie A s'explique notamment par des bascules nombreuses vers l'activité réduite ». Par ailleurs, « au sein de la catégorie A, la diminution du nombre de demandeurs d'emploi est plus marquée chez les hommes que chez les femmes » et « le nombre de demandeurs d'emploi jeunes (moins de 25 ans) ou d'âges intermédiaires (25 à 49 ans) recule, alors qu'il continue de croître pour les seniors (50 ans ou plus) ». En outre, « l'effectif de la catégorie D (formation, maladie) a légèrement augmenté en 2018, sous l'effet des nouvelles formations dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences, et celui de la catégorie E (création ou reprise d'entreprise, contrat aidé) a fortement diminué, en lien avec la baisse des contrats aidés ».

## Retraite

### ■ Le Medef est prêt à suspendre les débats sur la réforme des retraites pendant la crise du Covid-19

Le président du Medef Geoffroy Roux de Bézieux s'est dit prêt le 13 mars au micro d'Europe 1 à suspendre les débats sur la réforme des retraites pendant la crise sanitaire. « On peut se poser la question de suspendre les débats pendant quelques semaines, parce qu'effectivement, il faut que tout le monde soit derrière cette espèce d'union sacrée » de la lutte contre le Coronavirus, a-t-il déclaré. « On peut laisser de côté, en suspens les sujets qui fâchent, pour quelques semaines », a-t-il encore dit, la priorité étant « de mettre toute l'énergie du pays, quoi qu'il en coûte, pour stopper cette épidémie ». Le Medef, entre autres organisations patronales, participe à la conférence de financement des retraites, aux côtés de quatre syndicats encore autour de la table (CFDT, CFTC, CFE-CGC et Unsa), ceux-ci étant prêts à prendre en considération une mesure d'âge (*v. l'actualité* n° 18020 du 13 mars 2020). Source AFP

### ■ Après neuf années de déficit, retour à l'équilibre pour l'Agirc-Arrco

Le régime fusionné Agirc-Arrco a diffusé ses résultats provisoires pour l'exercice 2019 lors d'une réunion presse le 12 mars 2020. Après neuf années de déficit, le résultat technique de l'Agirc-Arrco en 2019, c'est-à-dire la différence entre les ressources et les charges du régime (hors produits financiers générés par le placement des réserves) est désormais

excédentaire de 489 millions d'euros, alors qu'il était de - 1,9 milliard d'euros en 2018. Le total des réserves de financement disponibles s'élève à 65 milliards d'euros et a permis de dégager des produits financiers de près de 700 millions d'euros qui viennent améliorer le résultat global du régime. Après intégration du résultat financier, l'Agirc-Arrco enregistre donc un résultat global de 1,2 milliard d'euros en 2019, explique le communiqué. Ces chiffres sont la résultante d'un pilotage sérieux et responsable de la part des partenaires sociaux, pour Jean-Claude Barboul, président de l'Agirc-Arrco, « ils ont remis le régime à l'équilibre ce qui permet de garantir sa pérennité, sans mettre à la charge des générations futures, un euro de dettes ». Dans le cadre de la future réforme des retraites quid des réserves du régime complémentaire Agirc-Arrco ? Pour le président du régime, d'ici à la présentation du projet de loi en juillet, il n'y a aucune certitude sur le sort des réserves. Il rappelle toutefois que la décision de l'application d'une clause à l'italienne implique que les régimes existants demeurent pleins et entiers pendant la transition, et ajoute que les réserves sont un élément sans lequel le régime ne pourrait être piloté.

## Europe

### ■ Covid-19 : la BCE va soutenir les PME et acheter plus de dette

La Banque centrale européenne a pris le 12 mars 2020 une série de mesures pour tenter d'endiguer la panique causée par l'épidémie de Covid-19, dernière des grandes banques centrales à agir. Elle a ainsi détaillé un « vaste paquet » de décisions pour éviter une crise de financement en zone euro : elle va notamment acheter 120 milliards d'euros de dette publique et privée supplémentaire d'ici à la fin de l'année dans le cadre de son programme anti-crise baptisée « QE » (« Quantitative Easing » ou « Assouplissement quantitatif »), déjà déployée entre mars 2015 et fin 2018 et réactivée en novembre. En outre, pour éviter une vague de défaillances, le conseil des gouverneurs a modifié les conditions de son prochain programme de crédits aux banques, rendant les conditions encore plus favorables pour « soutenir les prêts à ceux le plus affectés par le coronavirus, particulièrement les petites et moyennes entreprises ». 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 Szyt (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 T80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 12 pages, dont 2 pages de publicité. 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>



Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier conventions collectives) 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 selon un 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 2019 est numéroté « 01/2019 », le suivant « 02/2019 », 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 01/19, le deuxième 02/19, 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