

- > **Bulletin officiel de la sécurité sociale** : ce qui change à compter du 1^{er} avril 2021
- > **L'activité partielle pour garde d'enfant** est de nouveau prise en charge à 100 %
- > **APLD : la neutralisation des périodes de confinement** est prolongée jusqu'au 30 juin
- > **Les aides exceptionnelles à l'embauche** des jeunes et d'alternants sont prolongées

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

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

SÉCURITÉ SOCIALE

Bulletin officiel de la sécurité sociale : ce qui change à compter du 1^{er} avril 2021

Frais professionnels liés au télétravail, prise en compte du plafond de la sécurité sociale pour le calcul des limites d'exonération en matière de protection sociale complémentaire, proratisation du plafond pour les forfaits-jours réduits, condition de bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique... Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), dont le contenu est officiellement opposable depuis le 1^{er} avril dernier, comporte plusieurs évolutions de doctrine, dont certaines font l'objet d'une entrée en vigueur aménagée pour laisser le temps aux cotisants de s'y adapter. Le point sur les principales nouveautés.

Depuis le 1^{er} avril 2021, les éléments publiés sur le site *boss.gouv.fr* sont pleinement opposables. Le lancement de cette base documentaire, rassemblant la réglementation et les commentaires de l'administration en matière de cotisations et contributions de sécurité sociale (v. *l'actualité* n° 18265 du 16 mars 2021), et ses modalités de fonctionnement ont été actés par deux arrêtés des 30 et 31 mars. Si, dans un souci de sécurité juridique, le BOSS a été principalement construit à **doctrine constante**, il procède néanmoins à quelques ajustements. L'**entrée en vigueur** de certaines de ces évolutions de doctrine est **diffé-**

rée jusqu'au 1^{er} janvier 2022, comme précisé dans un communiqué publié sur le site du BOSS le 31 mars. Une liste des circulaires abrogées à partir du 1^{er} avril 2021, auxquelles le BOSS se substitue, a également été diffusée le 30 mars. Les autres circulaires et instructions déjà publiées par ailleurs demeurent en vigueur jusqu'à la publication au BOSS des commentaires de l'administration ayant le même objet.

Voici les principales évolutions de doctrine à retenir.

Frais professionnels liés au télétravail

Le BOSS reprend une tolérance de l'Urssaf qui admet, depuis décembre 2019, la possibilité de prendre en charge les frais liés au télétravail sous forme d'**allocation forfaitaire**, plutôt qu'au réel comme cela s'applique en principe en matière de frais professionnels. Ainsi, l'employeur peut rembourser ces frais sous la forme d'une allocation forfaitaire, en franchise de cotisations, dans la limite globale de **10 € par mois** pour une journée de télétravail par semaine, sans justificatif. La limite d'exonération passe à 20 € par mois pour deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours, etc., jusqu'à un **maximum** de **50 € par mois**.

Le BOSS ajoute une nouveauté : le forfait peut être établi sur une **base journalière**, la limite d'exonération de l'allocation étant alors fixée à un montant maximum de **2,50 € par jour** télétravaillé, dans la **limite** de **55 € par mois**. En cas de dépassement, l'exonération peut être admise, à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles (*Frais professionnels*, § 1810).

Condition d'ouverture de la déduction spécifique forfaitaire

En cohérence avec la jurisprudence de la Cour de cassation, le BOSS précise désormais que le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est désormais **conditionné** au fait que le salarié bénéficiaire **supporte effectivement des frais professionnels**, en plus d'appartenir à la liste des professions éligibles. En outre, pour appliquer cette déduction, l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels (*Frais professionnels*, § 2130, 2140). Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021, indique le communiqué du 31 mars. Au surplus, à compter du **1^{er} janvier 2022**, en l'absence de convention ou accord collectif, l'employeur devra recueillir **chaque année** le **consentement** des salariés à bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, selon des modalités laissées à son appréciation.

Pour ces deux modifications, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2021, l'organisme procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter, est-il indiqué (*Frais professionnels*, § 2215).

Prise en compte du plafond de la sécurité sociale en matière de protection sociale complémentaire

La référence, exprimée en **pourcentage** du **plafond de la sécurité sociale**, qui permet de calculer les limites d'exo-

nération applicables en matière de protection sociale complémentaire est un montant forfaitaire **commun à tous les salariés**, précise désormais le BOSS. Ce montant n'est donc plus proratisé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés comme le détaillait la Direction de la sécurité sociale en 2009 dans une circulaire (Circ. DSS/5B n° 2009-32 du 30 janvier 2009). Ainsi, le plafond de la sécurité sociale n'est **plus réduit** pour tenir compte des **périodes d'absence** non rémunérées, en cas d'**employeurs multiples**, ou, le cas échéant, au titre des abattements du plafond applicables aux salariés occupés à **temps partiel**. Il fait l'objet d'une régularisation progressive dans les mêmes conditions que pour le plafond applicable pour les cotisations sociales. Bien qu'opposable aux organismes de recouvrement à compter du 1^{er} avril 2021 (pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021), cette nouveauté ne sera **obligatoire** qu'à compter du **1^{er} janvier 2022** (Assiette générale, § 1160 à 1190).

Proratisation du plafond concernant les forfaits-jours réduits

Les salariés à temps partiel se voient appliquer un **plafond de sécurité sociale proratisé** : quel que soit leur niveau de rémunération, le plafond est calculé au prorata de la durée de travail inscrite à leurs contrats de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise, majorée du nombre d'heures complémentaires. Les salariés en **forfait-jours réduit** (inférieur à 218 jours sur l'année) n'étaient en revanche pas concernés. Le BOSS revient sur cette situation en prévoyant que le plafond pourra être **proratisé** selon une logique analogue à celle prévue pour les salariés à temps partiel, selon la **formule** suivante : valeur mensuelle du plafond x (durée du forfait en jours/218 jours). Par exemple, pour un salarié dont le forfait annuel est de 215 jours, le plafond sera ajusté en application de la formule suivante : Plafond mensuel x (215/218). Cette mesure est applicable pour les **périodes d'emploi** courant à compter du **1^{er} janvier 2021** (Assiette générale, § 830).

Correction d'une erreur de paie relative à une période d'activité antérieure

Lorsqu'un **élément de rémunération** est versé afin de corriger un erreur relative au calcul de la rémunération due au titre d'une période antérieure, les cotisations et contributions sont **calculées** en tenant compte des **règles en vigueur** lors de la période de travail à

PRORATISATION DU PLAFOND EN MATIÈRE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le BOSS intègre les précisions apportées par l'Urssaf durant la crise de Covid-19, s'agissant des modalités de prise en compte de l'activité partielle. Il opère une distinction selon qu'il s'agit d'une fermeture temporaire ou d'une réduction du temps de travail. Ainsi :

- **en cas de fermeture** pour activité partielle, le plafond est réduit au titre des périodes où le salarié n'est pas en activité, en appliquant les règles de droit commun prévues en cas d'absence sans maintien de rémunération par l'employeur. Le BOSS précise que lorsque le salarié est à temps partiel, et que la fermeture ne porte pas sur les périodes pendant lesquelles il est présent, le plafond n'est pas réduit au titre de l'activité partielle mais reste réduit au titre du temps partiel. Inversement, si la fermeture a un effet sur sa durée de travail, la réduction du plafond au titre du temps partiel continue à être applicable durant la période d'absence en plus de la réduction au titre de l'activité partielle ;
- **en cas de réduction de l'horaire de travail**, le plafond est réduit en application des règles de droit commun applicables en cas de recours au temps partiel. Pour un salarié à temps partiel et dont l'horaire de travail se voit réduit par le recours à l'activité partielle, la réduction du plafond doit prendre en compte la totalité de l'écart par rapport à la durée légale de travail. Le BOSS rappelle par ailleurs qu'en cas de versement d'indemnités complémentaires soumises pour partie à cotisations, il n'y a pas lieu de procéder à la réduction du plafond en application des règles de droit commun applicables en cas d'absence avec maintien de rémunération, et ce jusqu'au 31 décembre 2021 (Assiette générale, § 1100 à 1120).

laquelle ces éléments de rémunération se rapportent, que l'erreur donne lieu ou non à une **correction du bulletin de paie** (contrairement à la doctrine antérieure). Cette modification est opposable aux organismes de recouvrement dès le 1^{er} avril 2021 pour les entreprises qui souhaitent l'appliquer pour les éléments de rémunération qui sont dus au titre des périodes d'activité effectuées à compter du 1^{er} janvier 2018, mais ne sera **obligatoire** qu'au **1^{er} janvier 2022** (Assiette générale, § 460).

Rattachement des sommes versées en période de suspension du contrat

Initialement, en cas de versement d'éléments de rémunération pendant une **période de suspension** du contrat de travail **non rémunérée**, la DSS considérait que si le versement des sommes intervenait la même année que la dernière période de travail, le calcul des cotisations se faisait selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement de cette dernière, et dans le cas contraire selon les règles de rattachement à la période de versement de la somme. Le BOSS modifie cette doctrine. Ainsi, les éléments de rémunération, versés pendant une période de suspension sans maintien de rémunération, se voient toujours appliquer les règles de **rattachement** à la **période d'emploi concernée**. Cette évolution ne sera applicable de manière **obligatoire** qu'à compter du **1^{er} janvier 2022**. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement est effective dès le 1^{er} avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer

ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021 (Assiette générale, § 960).

Plafond en cas d'absence du salarié avec maintien de salaire

En cas d'absence du salarié, le **plafond de la sécurité sociale** n'est **pas réduit** pour ce motif si cette absence est partiellement ou totalement rémunérée par l'employeur, sous forme de versement visant au maintien de salaire (par exemple, une période de congés rémunérés ou donnant lieu au versement d'une indemnité de congés payés) et soumis à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Sont **assimilés** à une **absence rémunérée** par l'employeur :

- le versement par un organisme complémentaire d'une indemnité journalière soumise à cotisations sociales ;
- le **maintien** d'un **avantage en nature** par l'employeur ;
- la **monétisation** au cours d'un mois, acceptée par l'employeur, d'une partie ou de la totalité d'un **compte épargne-temps**, concomitante avec la suspension du contrat de travail.

Le BOSS précise qu'en revanche, lorsqu'une absence ne donne pas lieu à un maintien de la rémunération par l'employeur, le plafond de la sécurité sociale est bien réduit à due proportion de cette période d'absence.

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} avril 2021 mais il sera tenu compte de l'évolution nécessaire des logiciels de paie pour les contrôles effectués au titre de l'année 2021 (Assiette générale, § 860).

Calcul du plafond sur une base annuelle

Le BOSS ajoute une précision quant à la méthode de calcul du plafond sur une base annuelle. Les rémunérations prises en compte sont constituées de l'ensemble des rémunérations dues par un même employeur à un même salarié, y compris au titre

de plusieurs contrats, successifs ou non. En cas de CDD non successifs, il convient d'effectuer la régularisation en tenant compte des sommes versées depuis la date d'embauche du premier contrat. Ces dispositions sont applicables de manière obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès

le 1^{er} avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021 (*Assiette générale*, § 1210). ■

Bulletin officiel de la Sécurité sociale, opposable à compter du 1^{er} avril 2021 • Arr. du 30 mars 2021, JO 31 mars, NOR: PRMX2109772A • Arr. du 31 mars 2021, JO 1^{er} avril, NOR: SSAS2109766A

EMPLOI ET CHÔMAGE

L'activité partielle pour garde d'enfant est de nouveau prise en charge à 100 %

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés ne pouvant télétravailler et contraints de garder un enfant de moins de 16 ans à cause de la fermeture des écoles et des crèches pendant la nouvelle période de « confinement » seront prises en charge intégralement. C'est ce qui ressort d'un communiqué du ministère du Travail du 31 mars. Un second communiqué, daté du lendemain, rédigé après concertation avec les partenaires sociaux, demande aux employeurs de faciliter la prise de congés payés par leurs salariés ayant des enfants pendant leurs vacances scolaires qui se dérouleront du 10 au 26 avril sur tout le territoire.

Dans la foulée de l'annonce des nouvelles restrictions sanitaires liées à la pandémie de Covid-19 par le président de la République le 31 mars (*v. l'actualité n° 18278 du 2 avril 2021*), le ministère du Travail est revenu dans un communiqué sur la possibilité de mobiliser l'activité partielle au bénéfice des parents contraints de garder leurs enfants. Le 1^{er} avril, il s'est ensuite entretenu avec les partenaires sociaux au sujet de l'articulation entre le recours à l'activité partielle et de l'uniformisation des dates des vacances de printemps, du 10 au 26 avril 2021. Le résultat de ces échanges est restitué dans un second communiqué.

Le renforcement de l'activité partielle pour garde d'enfant

Au-delà du report de l'application des taux majorés de l'allocation d'activité partielle déjà mis en place (*v. l'actualité n° 18277 du 1^{er} avril 2021*), le ministère du Travail annonce le renforcement des modalités de prise en charge de l'activité partielle pour garde d'enfant.

Du fait de la fermeture des établissements scolaires et des crèches, les salariés dans l'incapacité de télétravailler pourront demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant, s'ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge.

Sans changement, le ministère rappelle que, dans ce cadre, le salarié doit remettre une attestation sur l'honneur à son employeur pour lui confirmer qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

Mais surtout, le communiqué indique que les salariés ainsi placés en activité partielle bénéficieront « d'une indemnisation à hauteur de 84 % de leur rémunération nette ou de 100 % pour les salariés au Smic, avec 0 reste à charge pour les employeurs ». Pour permettre cette prise en charge intégrale, un projet de décret a été transmis aux partenaires sociaux le 2 avril pour fixer le taux de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés à 70 % de leur rémunération antérieure brute dans la limite de 70 % de 4,5 Smic et d'un plancher de 8,11 €, soit le niveau du Smic horaire net.

Actuellement, les salariés en activité partielle pour garde d'enfant perçoivent bien une indemnité équivalente à 70 % du salaire antérieur brut, mais le taux de l'allocation versée à l'employeur est égal à celui auquel il a droit au titre de l'activité partielle de ses autres salariés. La prise en charge peut donc déjà être intégrale, mais ne l'est donc pas pour les entreprises des « secteurs non protégés ». Rappelons en outre, qu'en l'état de la réglementation le taux de l'allocation versée pour ces salariés doit être fixé à 60 % dans la limite de 60 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,30 € à compter du 1^{er} mai 2021.

Une prise de congés facilitée pour les parents avec enfants

Il a été convenu avec les partenaires sociaux que les employeurs devront faciliter la prise de congés par leurs salariés ayant des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires, soit du 10 au 26 avril 2021 (le 26 n'étant pas inclus), lorsque ces derniers avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures. Le déplacement de leurs dates de congé devra être décidé dans le cadre d'un dialogue entre le salarié et son employeur. Pour ce faire, le délai de prévenance d'un mois normalement applicable pour fixer ou modifier l'ordre des départs en congés payés pourra donc être écarté d'un commun accord.

Le ministère indique également que dans certains cas les employeurs pourront recourir à la faculté qui leur est offerte jusqu'au 30 juin, lorsqu'ils sont couverts par un accord en ce sens, d'imposer à leur salarié jusqu'à six jours de congés payés (*v. le dossier pratique - Temps trav. - n° 60/2021 du 31 mars 2021*).

Concrètement, ces mesures n'auront pas d'impact pour un salarié parent d'enfants, qui réside dans la zone A et dont les dates de congés allaient déjà du 10 au 26 avril, celui-ci partira donc en congé comme prévu. En revanche cela signifie que :

- pour un parent de la zone B initialement en vacances du 24 avril au 10 mai, le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;
- pour un parent de la zone C initialement en vacances du 17 avril au 3 mai, le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés payés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai.

Les solutions alternatives pour couvrir la période de vacances

Pour faciliter les modes de garde, indique le ministère du Travail, les

déplacements inter-régionaux seront autorisés à titre dérogatoire pendant la période de « confinement » pour amener ou aller chercher un ou plusieurs enfants chez un proche. Lorsque le salarié n'a pas de mode de garde et ne peut pas poser ou déplacer de congés pendant la période de

vacances, il pourra être placé en activité partielle s'il se trouve dans l'incapacité de télétravailler. Notons que pour éviter un placement en activité partielle, un salarié pourra être autorisé par son employeur à prendre des congés par anticipation. À l'inverse, ce dernier ne pourra pas

lui imposer de poser des congés anticipés. ■

Projet de décret sur le taux de l'allocation d'activité partielle pour garde d'enfant, transmis à la CNNCEFP le 2 avril 2021

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

APLD : la neutralisation des périodes de confinement est prolongée jusqu'au 30 juin

Afin d'encourager le développement de l'activité partielle de longue durée, un décret du 31 mars prolonge l'application des mesures de neutralisation des périodes de « confinement ». Celles-ci continueront à s'appliquer au plus tard jusqu'à la fin du mois durant lequel s'achèvera l'état d'urgence sanitaire, soit le 30 juin 2021. Jusqu'à cette date, les employeurs pourront recourir à l'APLD sans que la réduction d'activité de leurs salariés ne soit limitée à 40 % ou 50 % de la durée légale. En outre, ce n'est qu'après cette date, que commencera à être décomptée la durée pendant laquelle ils ont mobilisé le dispositif.

Compte tenu des nouvelles mesures de restrictions sanitaires (*v. l'actualité n° 18278 du 2 avril 2021*), le gouvernement a décidé d'aménager à nouveau les modalités de mise en œuvre de l'APLD (activité partielle de longue durée) issue du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 (*v. le dossier juridique -Empl. & chô.- n° 207/2020 du 16 novembre 2020*). Par décret du 31 mars, il a ainsi prolongé les mesures de neutralisation des périodes de « confinement » dans le cadre de l'APLD jusqu'à une date qui devra être fixée par arrêté au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prendra fin l'état d'urgence sanitaire, soit le 30 juin 2021 (*v. encadré*). Cette possibilité de neutralisation devait initialement s'interrompre au 31 mars 2021.

Avec ce report, le gouvernement entend encourager les entreprises et les branches à négocier des accords d'APLD sans attendre la baisse des taux majorés de prise en charge de l'activité partielle, et ainsi d'anticiper la possibilité de recourir à l'APLD à l'issue de l'état d'urgence sanitaire.

Une prolongation de la durée de réduction d'activité

Pour les entreprises ayant recours à l'APLD, le décret neutralise la nouvelle période de « confinement », annoncée par Emmanuel Macron le 31 mars, dans le décompte du nombre de mois pendant lesquels l'employeur est autorisé à recourir à l'APLD.

En principe, la mobilisation de l'APLD est limitée à 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs. Cependant, prévoit le décret n°2020-926 que modifie le décret du 31 mars, pour apprécier cette durée, la période comprise entre le 1^{er} novembre 2020 et la fin de la période de neutralisation, le 30 juin 2021, n'est pas prise en compte. Cette mesure prolonge la possibilité pour les employeurs de recourir à l'APLD.

L'absence de limite de réduction d'activité

La nouvelle période de « confinement » est également neutralisée au titre de la limitation du volume de réduction de l'horaire de travail de chaque salarié. Ainsi, le taux maximum de réduction d'activité de 40 % de la durée légale de travail (ou 50 % sur autorisation administrative) n'est pas plus applicable après le 1^{er} avril, qu'il ne l'était entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 mars 2021. En d'autres termes, jusqu'à la fin de la période de neutralisation, le nombre d'heures chômées par les salariés peut aller jusqu'à 100 % de leur temps de travail habituel, au même titre que dans le cadre du dispositif d'activité partielle applicable dans les entreprises n'ayant pas mis en place l'APLD.

Une neutralisation nécessitant ou non un avenant ou document unilatéral

Cette période de neutralisation s'applique de plein droit aux accords

collectifs et aux documents unilatéraux validés ou homologués à partir du 16 décembre 2020.

Pour les entreprises couvertes avant le 16 décembre 2020 par un accord collectif ou un document unilatéral relatif à l'APLD, validé ou homologué par l'administration, la neutralisation de la période de confinement n'est pas automatique. La prolongation de la durée d'application du dispositif comme de l'absence de limite de réduction d'activité doit être prévue par un avenant à l'accord d'APLD ou d'une modification du document unilatéral, eux-mêmes soumis à validation et homologation.

Il en résulte que si le premier avenant ou le premier document validé ou homologué ne couvrirait qu'une période

QUELLE EST LA DATE EXACTE DE LA FIN DE LA PÉRIODE DE NEUTRALISATION ?

Selon le décret n°2021-361, la période de neutralisation prendra fin à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi, et « au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire ». L'état d'urgence sanitaire ayant été prorogé jusqu'au 1^{er} juin 2021 par la loi n°2021-160 du 15 février 2021 (*v. l'actualité n°18248 du 19 février 2021*), la période de neutralisation devrait prendre fin le 30 juin prochain.

Le questions-réponses dédié à l'APLD, actualisée le 30 mars, confirme cette analyse. Selon celui-ci, la date de fin de la période de neutralisation, précédemment fixée au 31 mars, sera prochainement reportée par arrêté au 30 juin 2021. Un arrêté rectificatif est donc attendu.

s'arrêtant expressément au 31 mars, un nouvel avenant ou un **nouveau document** modificatif doit être élaboré pour couvrir la période allant jusqu'au terme de la mesure de neutralisation. En revanche, **aucun avenant ou document** modificatif n'est **requis** pour les **employeurs** dont l'activité principale

implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des **fermetures** volontaires. Autrement dit, ces entreprises qui bénéficient d'une prise en charge intégrale des indemnités d'APLD (*v. l'actualité n° 18277 du 1^{er} avril*

2021) continuent à bénéficier automatiquement de la neutralisation de la période de confinement. ■

D. n°2021-361 du 31 mars 2021, JO 1^{er} avril

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Les aides exceptionnelles à l'embauche des jeunes et d'alternants sont prolongées

L'aide à l'embauche d'alternants est désormais ouverte aux employeurs jusqu'à la fin de l'année. C'est ce que prévoit un décret du 31 mars 2021 qui prolonge également deux autres dispositifs de soutien à l'emploi des jeunes jusqu'au 31 mai : les « emplois francs + » et l'aide à l'embauche de jeunes. Cette dernière est recentrée à compter du 1^{er} avril sur l'embauche de salariés dont la rémunération est plafonnée à 1,6 Smic.

Conformément aux annonces faites par le Premier ministre le 15 mars (*v. l'actualité n° 18266 du 17 mars 2021*), un décret du 31 mars prévoit de prolonger l'aide à l'embauche d'alternants et l'aide à l'embauche des jeunes. Une troisième aide à l'emploi non mentionnée par Jean Castex à l'issue de la troisième conférence du dialogue social, mais déjà présente dans le projet de texte soumis aux partenaires sociaux (*v. l'actualité n° 18267 du 18 mars 2021*), est également prorogée : les « emplois francs + ».

Les aides à l'embauche d'alternants sont prolongées jusqu'à la fin 2021

Le décret **prolonge**, pour les contrats conclus **jusqu'au 31 décembre 2021**, à la fois :

- le **montant majoré** de l'**aide unique** aux employeurs d'**apprentis** attribuée pour la **première année** d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- et l'**aide exceptionnelle** aux employeurs d'**apprentis** et de salariés en contrat de **professionnalisation**.

Initialement mises en place par deux décrets au titre du seul mois de mars (*v. l'actualité n° 18256 du 3 mars 2021*), ces aides s'élèvent à 5 000 € pour un alternant âgé de moins de 18 ans et à 8 000 € pour un majeur (montant applicable à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans).

Pour être éligibles à l'aide exceptionnelle, les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à **respecter** des conditions liées à leurs effectifs d'alternants. Il s'agit des conditions liées au **quota d'alternant de 5 %** permettant pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage d'être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage. S'agissant des **contrats conclus à compter du 1^{er} avril 2021**, les entreprises s'engagent à respecter ces conditions au **31 décembre 2022**. Pour les contrats conclus avant le 1^{er} avril 2021, la date d'appréciation du respect du quota reste fixée au 31 décembre 2021.

Aide unique et aide exceptionnelle ne sont versées que pour la première année d'exécution du contrat en alternance et seulement au titre des jeunes préparant un diplôme ou un titre professionnel équivalant au plus à un Bac +5. Pour assurer la concordance des dispositifs, le décret prévoit une mesure correctrice : dans les territoires ultramarins (en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon) l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis n'est ouverte que pour les embauches de jeunes visant au moins un titre de niveau 6 (licence) et non de niveau 5 (Bac +2) comme c'est le cas en métropole. En effet, dans ces territoires d'outre-mer l'aide unique à l'apprentissage qui s'adresse au plus bas niveau de qualification est accessible pour les apprentis visant un titre allant jusqu'au niveau 5 (Bac +2) et non jusqu'au niveau 4 (Bac) comme en métropole.

L'aide à l'embauche des jeunes est aménagée et prolongée de deux mois

Instaurée dans le cadre du plan « Un jeune, une solution » (*v. l'actualité n° 18236 du 3 février 2021*), l'**aide** à l'embauche des jeunes de **moins de 26 ans**

ouverte depuis le 1^{er} août 2020 ne s'est pas **éteinte** au 31 mars, son terme est en effet reporté au **31 mai 2021**.

Cependant, pour les recrutements réalisés **entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mai 2021**, le niveau de **rémunération maximum** des jeunes éligibles à cette aide est ramené de 2 Smic à **1,6 Smic**.

Ce dispositif permet à l'employeur de bénéficier d'une aide de 4 000 € sur un an pour un temps plein (proratisée pour un temps partiel) au titre des personnes de moins de 26 ans embauchées en CDI ou en CDD d'au moins trois mois. Elle est réservée au recrutement de jeunes n'ayant pas appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} août 2020. En outre, elle doit être demandée par l'employeur dans un délai maximal de quatre mois suivant la date de début d'exécution du contrat, aucune demande ne pourra donc être envoyée après le 30 septembre 2021 (*v. le dossier pratique -Empl. & chôm.- n° 195/2020 du 28 octobre 2020*).

Les « emplois francs + » restent ouverts jusqu'au 31 mai

Le décret **prolonge jusqu'au 31 mai 2021** l'application de la majoration de l'aide accordée par l'État pour le recrutement de jeunes en emploi franc. L'aide accordée dans le cadre du dispositif des emplois francs a, en effet, été renforcée au titre des recrutements de salariés de moins de 26 ans (26 % des bénéficiaires) afin que le développement du dispositif ne soit pas freiné par l'aide temporaire à l'embauche des jeunes (*v. ci-avant*). Cette mesure temporaire, appelée « emplois francs + » (*v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 226/2020 du 14 décembre 2020*) devait s'éteindre le 31 mars (*v. l'actualité n° 18236 du 3 février 2021*).

Dans le cadre de l'embauche d'un jeune, « **emplois francs +** » ouvre droit pour l'employeur à une aide financière majorée égale à :

- 7 000 € la première année, puis 5 000 € les années suivantes, dans la limite de trois ans, pour un recrutement en CDI (soit au plus 17 000 € au total, contre 15 000 € en l'absence de revalorisation) ;
- 5 500 € la première année, puis 2 500 € l'année suivante, dans la limite de deux ans, pour un recrutement en CDD d'au moins six mois (soit au plus 8 000 € au

total, contre 5 000 € en l'absence de revalorisation).

Au-delà de cette revalorisation temporaire, rappelons que l'expérimentation des emplois francs a été prolongée jusqu'à la fin de l'année 2021. Le dispositif est ouvert aux employeurs qui recrutent notamment un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV

(quartier prioritaire de la politique de la ville), dans le cadre d'un CDI (contrat à durée indéterminée) ou d'un CDD (contrat à durée déterminée) d'au moins six mois. ■

D. n°2021-363 du 31 mars 2021, JO 1^{er} avril

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

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Dialogue social dans la branche « IEG ». Le JO du 21 mars 2021 publie l'avis lançant la procédure d'extension d'un accord du 4 février 2021 relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières. Prenant en compte « les récentes évolutions législatives relatives au dialogue social », le texte vise notamment à « adapter l'organisation du dialogue social de branche pour en augmenter l'efficacité et permettre de répondre aux évolutions du secteur de l'énergie ». Dans ce cadre, il met en place la CPPNI et intègre aussi un chapitre consacré à la commission supérieure nationale du personnel (CSNP). Les signataires prennent également « des engagements de méthode » et « renforcent le rôle de régulation de la branche dans un contexte de transformation et en facilitant l'accès des TPE/PME au dialogue social ». Signé par la délégation patronale (UFE et UNEmIG) et les syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT, l'accord s'applique jusqu'en 2025.



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

► Législation et réglementation

Représentativité patronale dans le secteur des activités agricoles. Un arrêté du 19 mars 2021 confirme que la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) reste la seule organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et multi-professionnel dans le secteur des activités agricoles. Un autre arrêté du même jour confirme également qu'elle est la seule organisation d'employeurs représentative dans le secteur de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (Arr. du 19 mars 2021, JO 28 mars, NOR: MTRT2108772A et NOR: MTRT2108778A).

Primes de naissance et d'adoption : un décret précise les modalités d'ouverture des droits. Un décret du 31 mars 2021 précise les modalités d'ouverture des droits à la prime de naissance. Ainsi, la situation de famille est évaluée le premier jour du mois civil suivant le cinquième mois de la grossesse ou, comme l'ajoute désormais le décret, le premier jour du mois civil suivant le cinquième mois prévu de la grossesse dans les situations où la naissance intervient avant le sixième mois prévu de la grossesse, ou lorsque l'enfant décède au-delà de la vingtième semaine de grossesse. Pour l'ouverture des droits à la prime à l'adoption, la situation de la famille est quant à elle appréciée le premier jour du mois de l'arrivée de l'enfant au foyer des adoptants. Le décret ajoute que la prime à la naissance ou à l'adoption est attribuée selon le montant en vigueur à la date d'examen de la situation de famille (D. n° 2021-367 du 31 mars 2021, JO 1^{er} avril).

La Cnav diffuse une circulaire relative au paiement des retraites aux majeurs protégés. La Caisse nationale d'assurance vieillesse a diffusé le 8 mars 2021 une circulaire qui complète la présentation du dispositif de protection des majeurs après la réforme entamée par la loi n°2007-308 du 5 mars 2007 portant sur le régime de protection juridique des majeurs. Elle intègre une nouvelle mesure de protection juridique, l'habilitation familiale. L'objectif de la circulaire est également d'identifier, selon la mesure envisagée, les pouvoirs du mandataire à l'égard de la gestion du dossier de l'assuré au quotidien et de décliner les règles applicables en matière de paiement des prestations retraite. Elle annule et remplace la circulaire Cnav n°2013-20 du 22 mars 2013 (Circ. Cnav n° 2021-10 du 8 mars 2021).

// acteurs, débats, événements

Emploi et chômage

► Des plans de sauvegarde de l'emploi de moindre ampleur en mars 2021

Dans son point mensuel sur le marché du travail présenté le 1^{er} avril 2021, la Dares note que le nombre

de PSE est resté stable en mars. Dans le même temps, le nombre de ruptures de contrats de travail envisagées dans ce cadre baisse autour de 1 000 en moyenne chaque semaine en mars (2 700 en février). Depuis le 1^{er} mars 2020, près de 105 500 ruptures de

contrats ont été envisagées, concernant dans près de 50 % des cas des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Le secteur de l'industrie manufacturière concentre 32 % des ruptures, suivi par celui du commerce et de la réparation automobile (19 %), puis par celui du

transport et de l'entreposage (15 %). Enfin, ce sont près de 7 400 procédures de licenciement collectif pour motif économique hors PSE qui ont été notifiées, concernant dans plus de 90 % des cas, des licenciements de moins de dix salariés. *Source AFP*

Politique sociale

► Un rapport parlementaire en faveur de la conditionnalité des aides publiques accordées aux entreprises

Imposer des conditions environnementales, sociales ou de gouvernance aux entreprises bénéficiaires d'aides publiques est nécessaire, estime un rapport parlementaire publié le 31 mars. Mais si la mission parlementaire est favorable à plus de conditionnalités, elle préconise que cela se fasse en priorité par la « contractualisation » entre les pouvoirs publics et les entreprises. Et elles ne s'imposeraient qu'aux entreprises de plus de 250 salariés et aux grandes entreprises, pour éviter de pénaliser les plus petites, précise le rapport. La première des conditionnalités serait « le respect des lois existantes », notamment des obligations fiscales, sociales et environnementales, a défendu la députée Barbara Bessot Ballot (LREM), co-rapporteuse de cette mission lors de la présentation du rapport à l'Assemblée nationale. En ce qui concerne l'emploi, peu de possibilités existent aujourd'hui pour permettre aux pouvoirs publics d'obtenir le remboursement d'aides versées à une entreprise qui fermerait un site ou supprimerait des emplois. La mission propose donc, notamment, de modifier la loi Florange de 2014, en abaissant aux entreprises de plus de 500 salariés (contre 1 000 actuellement) le seuil à partir duquel l'État peut récupérer des aides. *Source AFP*

Rémunération

► Hausse historique des salaires des aides à domicile en octobre, annonce Brigitte Bourguignon

Les aides à domicile intervenant chez les personnes âgées et handicapées bénéficieront le 1^{er} octobre 2021 d'une augmentation salariale qualifiée d'« historique », par la ministre déléguée chargée de l'Autonomie, le 1^{er} avril par communiqué. Cette hausse, de 13 à 15 %, était prévue par un avenant à la convention collective de la branche, négocié l'an dernier par les partenaires sociaux. Concrètement, un salarié de catégorie A (soit le plus faible échelon), sans ancienneté, qui touche aujourd'hui le Smic, sera augmenté de 2,2 %. Mais avec dix ans d'ancienneté, le même salarié (également au Smic), sera augmenté de 13,6 %. Brigitte Bourguignon « s'engage » à ce que cet avenant soit validé d'ici fin mai. « C'est un message très fort adressé aux salariés »,

a commenté Thierry d'Aboville, le secrétaire général de l'ADMR, principal réseau associatif d'aide à domicile. *Source AFP*

Handicapés

► Apicil signe un partenariat avec l'Agefiph en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Apicil et l'Agefiph ont signé, le 29 mars 2021, une convention de partenariat, indique le groupe par communiqué de presse. Cette démarche vise à soutenir et renforcer sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap grâce à un plan d'actions ambitieux déployé sur trois ans avec l'accompagnement et le soutien financier de l'Agefiph. Le texte est articulé autour de trois objectifs : structurer et formaliser la politique handicap du groupe afin de faire progresser les mentalités et les pratiques internes dans toutes ses entités ; faire progresser le taux d'emploi global des personnes en situation de handicap pour dépasser les 6 % d'ici à trois ans, et installer de manière durable l'inclusion des salariés handicapés par la diffusion et l'harmonisation des bonnes pratiques et des actions dédiées ; bénéficier pleinement de l'expertise de l'Agefiph et de son soutien financier pour le déploiement de son plan d'actions.

Secteurs

► Vacances de printemps : triste impression de déjà-vu pour les professionnels

Les vacances de printemps seront sur la même quinzaine pour les trois zones, sans déplacement. « Nous avons reçu plein de mails d'annulation », indique Solange Escure, directrice nationale des Gîtes de France indique. Une perte estimée à « 1,5 Mds€ pour l'hébergement, la restauration et les dépenses sur place », pour Didier Arino, directeur général Protourisme. Et Dominique Debuire, président de l'Union nationale pour la promotion de la location de vacances (UNPLV) de conclure : « Tout le monde espère que c'est la dernière fois ». *Source AFP*

► Les aides au tourisme en France ont coûté 26 Mds€

Les aides au tourisme en France ont coûté 26 Mds€ depuis le début de la crise de la Covid-19, a déclaré le secrétaire d'État chargé du Tourisme sur BFMTV le 2 avril. « Les vacances de printemps ne seront pas des vacances comme les autres : on va poursuivre ces dispositifs parce que c'est la condition pour garder les talents, garder les compétences et pouvoir rebondir le moment venu », a expliqué Jean-Baptiste Lemoine. Alors que les professionnels du tourisme « ne peuvent pas travailler, nous notre devoir c'est l'assistance », a encore assuré le ministre. *Source AFP*

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

L'activité du secteur privé

en France s'est de nouveau fortement contractée en février, davantage qu'en janvier, avec le maintien des restrictions sanitaires, a confirmé le cabinet IHS Markit le 3 mars 2021. L'indice composite de l'activité globale, qui mesure cette activité, est en effet tombé à 47, contre 47,7 en janvier.

Le climat des affaires s'est légèrement dégradé en février en France, la situation continuant de se détériorer dans les services et le commerce de détail, alors qu'elle poursuit sa progression dans l'industrie, a rapporté l'Insee le 24 février. L'indicateur synthétique s'est en effet établi à 90 points, perdant un point par rapport à janvier, où il a été révisé à 91, contre 92 estimé précédemment.

CHÔMAGE

Le chômage dans la zone euro

a stagné en janvier, inchangé par rapport à décembre, avec 8,1 % de la population active concernée, n'amoissant qu'un très léger reflux chez les jeunes (17,1 %, en repli de 0,1 point par rapport à décembre, chiffre révisé), toujours les plus touchés par les conséquences de la pandémie, a indiqué Eurostat le 4 mars dernier. Un an auparavant, en janvier 2020, le chômage s'établissait à 7,4 % pour l'ensemble de la population en zone euro, et à 15,6 % chez les jeunes.

CROISSANCE

La prévision de croissance mondiale

en 2021 a été revue à la hausse par l'Organisation de coopération et de développement économique dans ses perspectives économiques intermédiaires publiées le 9 mars dernier, à 5,6 % contre 4,2 %, grâce aux effets du méga-plan de relance américain et de la vaccination. Pour la France, l'organisation table sur un rebond de 5,9 %, quasiment inchangé par rapport à ses dernières prévisions.

NOMINATIONS

CÉREQ

Florence Lefresne a été reconduite dans ses fonctions de directrice générale du Céreq jusqu'au 2024, a annoncé l'organisation le 30 mars. Celle-ci dirige le Céreq depuis mars 2018.

► Les artisans demandent une feuille de route pour la reprise

Deux organisations représentant les artisans ont demandé le 1^{er} avril 2021 au gouvernement des perspectives concrètes de sortie de la crise sanitaire, après la levée des restrictions prévue mi-mai. CMA France propose de « travailler à une feuille de route avec des mesures adaptées à nos entreprises artisanales et des soutiens particuliers aux filières qui ne redémarreront pas aussi vite que nous l'espérons. » De son côté, l'Union des entreprises de proximité (U2P) « invite le gouvernement à préparer en amont la reprise des activités aujourd'hui soumises à fermeture administrative. » Pour l'U2P, « ce n'est pas à la mi-mai mais immédiatement qu'il faut commencer à définir les modalités de cette reprise progressive, en concertation avec les différentes branches professionnelles. » *Source AFP*

Entreprises

► Renault : une amélioration des conditions de départs volontaires dans l'ingénierie, selon plusieurs syndicats

Les syndicats de Renault ont annoncé le 31 mars 2021 que la direction leur a proposé une amélioration des conditions de départs volontaires dans l'ingénierie et les fonctions support, « soumise à signature jusqu'au 6 avril » car le plan signé à l'automne ne remporte pas le succès attendu. La CFE-CGC, la CFDT et FO, en étaient signataires. Pour le volet « dispense d'activité » ou préretraite, un mois de plus est prévu, jusqu'au 1^{er} janvier 2022. Côté rupture conventionnelle collective (RCC), l'avenant ajoute « trois mois d'indemnisation en cas de départ avant le 30 juin 2021 » ou « deux mois si le départ a lieu entre le 1^{er} et le 31 juillet 2021 », sauf s'il s'agit d'un départ à la retraite. Le délai ouvrant la possibilité d'être réembauché par Renault passe de six à 12 mois. FO a déjà « décidé de signer cet avenant », mais la CGT le juge « purement indécent. » *Source AFP*

► SFR : jusqu'à 2 000 suppressions de postes en 2021, dénoncent les syndicats

Le plan stratégique de SFR prévoit jusqu'à 2 000 suppressions de postes cette année, ont annoncé les syndicats le 1^{er} avril 2021, la direction maintenant de son côté le chiffre de 1 700 départs volontaires afin de conforter sa position de 2^e opérateur télécom national à l'horizon 2025. Le comité social et éco-

nomique (CSE) central a par ailleurs assigné en référé la direction devant le Tribunal judiciaire de Paris pour « défaut d'informations sur ses orientations stratégiques » au cabinet expert qu'il a nommé. Une audience est fixée au 8 avril, ont précisé l'Unsa et la CFDT. Une autre procédure judiciaire doit suivre à l'initiative commune du CSE central et des organisations syndicales pour « fraude aux orientations stratégiques et violation des accords antérieurs » qui ont pris fin au 31 décembre 2020 et prévoyaient « un maintien des effectifs, un fort accompagnement et un strict respect du volontariat », selon la CFDT. *Source AFP*

► Métallurgie : le groupe Ferroglobe va supprimer 350 emplois en France

Le groupe américano-espagnol Ferroglobe, spécialiste du silicium, a annoncé le 29 mars lors d'un comité d'entreprise européen la suppression de 350 emplois en France au sein de sa filiale FerroPem, a-t-on appris le 30 auprès des syndicats. Sa direction, qui avance un « défaut de compétitivité », entend supprimer l'ensemble des postes des usines située à La Léchère (Savoie) et Livet-et-Gavet (Isère), dénonce Éric Granata, secrétaire général de l'union départementale des syndicats CGT de Savoie. Ces deux usines seraient « mises en sommeil » et non fermées. « Car qui dit fermeture, dit dépollution de ces usines. Au bas mot, c'est un investissement de 30 millions d'euros que Ferroglobe ne souhaite évidemment pas réaliser », pointe le syndicaliste. Au total, 221 emplois seront supprimés sur le site de La Léchère et 131 sur l'usine de Livet-et-Gavet. Ferroglobe détient *via* FerroPem quatre autres usines en France qui ne sont pas menacées. *Source AFP*

► Danone prévoit 1 850 suppressions de postes dans le monde, dont 458 en France

Danone a précisé le 1^{er} avril 2021, par communiqué, qu'il envisageait de supprimer 1 850 postes dans le monde, dont 458 en France. C'est un peu moins que les « jusqu'à 2 000 suppressions de postes », dont 400 à 500 en France, qui avaient été évoquées lors de la présentation de ce plan par l'ex-PDG Emmanuel Faber – évincé par le conseil d'administration mi-mars. Le projet « Local First » a été détaillé les 30 et 31 mars aux représentants du personnel du groupe, indique la direction, précisant que la procédure d'information-consultation

« devrait s'étaler sur plusieurs mois ». Selon elle, les discussions porteront notamment sur la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec une période de volontariat. Mais d'après le coordonnateur CGT chez Danone, Local First « va chambouler la vie de plus de 1 000 salariés même s'ils ne sont pas foutus dehors. » *Source AFP*

► Procès Ikea : le jugement attendu le 15 juin dans l'affaire dite d'espionnage des salariés

« Vous allez prononcer un jugement de relaxe générale », a conclu l'avocat d'Ikea France devant le Tribunal correctionnel de Versailles, le 1^{er} avril 2021. Le groupe comparait pour avoir mis en place un système illégal de surveillance de ses employés en payant une société d'investigations privée (Eirpace) qui, selon l'accusation, piochait dans des fichiers policiers des données confidentielles comme les antécédents judiciaires ou le patrimoine des intéressés. Le 29 avril, les avocats de 120 parties civiles constituées ont demandé « un jugement exemplaire » et plusieurs millions d'euros de dommages et intérêts, et le lendemain, le parquet a requis 2 Mds€ d'amende contre Ikea France et un an de prison ferme à l'encontre d'un de ses ex-PDG, Jean-Louis Baillot. Le tribunal a mis son jugement en délibéré au 15 juin. *Source AFP*

► Les salariés de Lagardère s'alarment d'une « absence de stratégie » et d'un risque de démantèlement

« Ohé!... Arnaud Lagardère, où êtes-vous? » Les salariés du groupe d'édition, de distribution et de médias ont ainsi interpellé, le 1^{er} avril 2021, leur patron dans une lettre ouverte, lui demandant de réagir après l'éviction le 29 mars du PDG de Hachette Livre, Arnaud Nourry. Celui-ci « paye ses prises de position récentes contre la perspective d'un démantèlement », affirment les représentants des salariés (CFDT, SNJ, CGT, CFE-CGC, CFTC, FO) au comité de groupe. « Plus rien ne semble s'opposer désormais aux emplettes que Vincent Bolloré rêve de faire au sein d'Hachette pour garnir le panier de sa filiale Editis », ajoutent-ils. Pour les rassurer, le nouveau PDG d'Hachette Pierre Leroy, a affirmé au *Point*, le 31 mars, qu'il n'était « absolument pas question de démantèlement ni de cession d'Hachette », démentant également toute « discussion » ou « réflexion en ce sens avec Editis. » *Source AFP*



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szypt (chef de rubrique emploi et formation), Chloé Boucher D'Argis, Romain Boutin, Anne Buis, Natacha Dinant, Alice Dubois, Élise Drutinus, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction :

Audrey Évard. 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 : 784,12 € TTC/an. Prix au numéro : 3,19 € TTC. Impression-roulage : DupliPrint, 2 rue Descartes, 95330 Domont (origine du papier : Portugal ; taux de fibres recyclées : 0 % ; certification : FSC - EU Écolabel ; eutrophisation : 0,07 kg /tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 10 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>

