

- > **Le calcul de l'indemnité et de l'allocation** d'activité partielle est précisé
- > **Quel est l'impact de l'activité partielle** sur la couverture santé et prévoyance ? Avanty Avocats
- > **Coronavirus** : les mesures de l'Agefiph pour soutenir l'emploi des personnes handicapées
- > **Covid-19, droit de retrait** : « les juges devront tenir compte des mesures prises par Amazon », Melville avocats

le dossier juridique p. 1-2

- > **Revalorisation des rentes AT-MP et des indemnités en capital** : nouveaux montants au 1^{er} avril 2020

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est précisé

Le ministère du Travail fixe une méthode de calcul de l'indemnité d'activité partielle à verser aux salariés dans une version de son questions-réponses relatif à l'activité partielle à jour au 10 avril 2020. Il y détaille les modalités de détermination des heures chômées indemnisables et du taux horaire permettant le calcul de l'indemnité comme de l'allocation d'activité partielle. Cette nouvelle version apporte principalement une précision : les heures supplémentaires et leurs majorations sont exclues du calcul du taux horaire et ne sont donc pas indemnisées.

Les salariés en activité partielle perçoivent une indemnité d'activité partielle pour compenser la perte de rémunération liée aux heures chômées. Ces indemnités sont prises en charge par l'État et l'Unédic dans le cadre d'une allocation d'activité partielle versée à l'employeur. Le calcul de l'indemnisation des salariés pouvant être prise en charge méritait d'être précisé. C'est désormais chose faite grâce à la **nouvelle version du questions-réponses** relatif à l'activité partielle proposée par le **ministère du Travail le 10 avril**. Pour certains publics le calcul des heures indemnisables reste encore à préciser

par décret, c'est notamment le cas des salariés au forfait annuel en jours ou en heures et des salariés qui ne sont pas soumis aux règles relatives à la durée du travail (*v. l'actualité n° 18032 du 31 mars 2020*). Pour d'autres, tels les salariés soumis à un accord de modulation ou un accord organisant un travail par cycle, les règles de la circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2013-12 du 12 juillet 2013 demeurent applicables.

Les heures chômées indemnisables

Toutes les heures chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle par l'Agence de services et de paiement (ASP). Seules sont couvertes les **heures chômées** dans la **limite de la durée légale** (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois sur la période considérée. **Au-delà**, les heures chômées peuvent être indemnisées par l'employeur en vertu d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, mais elles ne sont **pas prises en charge** au titre de l'allocation d'activité partielle. Si la durée collective conventionnelle ou la durée stipulée au contrat est inférieure à la durée légale, seules les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle ou contractuelle ouvrent droit à l'allocation.

La fixation du taux horaire de l'indemnité

Le ministère du Travail décompose le calcul du taux horaire global permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle, en déterminant des taux horaires distincts en fonction des éléments de rémunération pris en compte.

• **Le taux horaire de base** est déterminé en retenant la **rémunération** que le salarié aurait perçue dans le **mois** s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les **majorations** de ce salaire (travail de nuit, le dimanche, etc.). Les avantages en nature sont *a priori* pris en compte en tant que tels. La rémunération obtenue est **divisée** par la **durée légale** sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

• Si le salarié perçoit des **primes** calculées en **fonction du temps de présence** (prime de pause par exemple), il faut les **intégrer**. Les primes que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé sont **divisées** par la **durée légale** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, pour déterminer le taux horaire de ces primes.

• Si le salarié perçoit une **rémunération variable**, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable. Sont pris en compte les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...), de même que les primes versées selon une périodicité non mensuelle, calculées en fonction du temps de présence du salarié (prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif). Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié

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

a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020). Un taux horaire est obtenu en **divisant** ce montant de référence par la **durée légale** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, pour déterminer le taux horaire de ces primes.

Les éléments exclus du taux horaire

Le ministère du Travail exclut du calcul du taux horaire les **heures supplémentaires** et leurs **majorations**. Pourtant, selon le Code du Travail, l'assiette de l'indemnité d'activité partielle reste la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (*C. trav., art. R. 5122-18, al. 1*), qui inclut les heures supplémentaires. C'était d'ailleurs la version retenue par la fiche n° 6 de la circulaire du 12 juillet 2013 n° 2013-12 sur l'activité partielle, dont l'appli-

cation vient d'être écartée par le ministère du Travail (la liste des fiches de la circulaire qui sont écartées évolue rapidement; pour la consulter rendez-vous sur le site du ministère du Travail).

D'autres éléments de rémunération occasionnels ou exceptionnels sont par ailleurs exclus du calcul du taux horaire de manière plus traditionnelle :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de **remboursement de frais professionnels**;
- la **prime d'intéressement**;
- la **prime de participation**;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle;
- la **prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat.

Le montant de l'indemnité et de l'allocation

Le calcul de l'indemnité, que le questions-réponses illustre par deux exemples, repose sur un taux horaire global

qui correspond à l'addition du taux horaire de base et des taux horaires liés aux éventuelles primes et éléments de rémunération variable. Son montant est égal au produit de **70 %** de ce **taux global par le nombre d'heures chômées** ouvrant droit à l'allocation.

Le ministère du Travail rappelle que le montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal à celui de l'indemnité d'activité partielle et qu'elle est **plafonnée** à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire **31,98 € par heure chômeée**. ■

Questions-réponses relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle, version à jour au 10 avril 2020

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

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

MALADIE

Quel est impact de l'activité partielle sur la couverture santé et prévoyance ? L'avis de N. Jean-Marie, avocate

Le placement en activité partielle de 8,7 millions de salariés (à la date du 15 avril 2020) dans le cadre de la crise du Covid-19 soulève nombre d'interrogations en matière de couverture prévoyance et santé. Nelly Jean-Marie, avocate associée chez Avanty Avocats, apporte son éclairage sur les effets de l'activité partielle sur les cotisations dues, le maintien des garanties, le calcul des prestations, etc.

Quel est le problème global posé par la suspension des contrats de travail pour cause d'activité partielle concernant la couverture santé et prévoyance ?

Cette période de crise sanitaire, totalement inédite, génère des questions qui ne sont pas forcément nouvelles, mais qui ne se sont jamais posées simultanément avec une telle ampleur et dont la résolution implique, au-delà des débats juridiques, de mesurer les enjeux économiques qui en découlent. S'agissant des **couvertures** santé et prévoyance d'entreprise, une des premières questions a été de savoir **si elles devaient être maintenues, malgré la suspension de contrat** de travail générée par la mise en place de l'activité partielle. En effet,

lorsque le contrat de travail est suspendu, les éléments essentiels qui le constituent sont, en principe, également suspendus. Tel est le cas de la prestation de travail promise qui n'est temporairement plus effectuée par le salarié, de même que la rémunération habituellement due par l'employeur, sauf dispositions contraires...

Au vu du contexte actuel, une réponse négative pouvait difficilement être apportée. Ne pas maintenir les couvertures santé et prévoyance de salariés empêchés de travailler, précisément en raison d'une épidémie susceptible d'affecter leur santé et celle de leurs proches, aurait été un non-sens absolu. En outre, rappelons que l'activité partielle peut aussi bien se traduire par des périodes totalement chômées (fermeture complète de l'entreprise ou de l'établissement), que partiellement travaillées (réduction d'activité). L'absence de maintien semblerait *a fortiori* inconcevable pour des personnes alternant des périodes travaillées et chômées au cours d'un même mois, de la semaine, voire au cours d'une même journée.

Pour autant, sur le **plan strictement juridique**, la **question n'est pas d'une évidence absolue** puisqu'**aucune disposition législative ou réglementaire** ne traite de l'incidence de la suspension du

contrat de travail sur le sort des régimes de protection sociale d'entreprise.

Le maintien des garanties collectives santé et prévoyance est-il possible malgré la suspension du contrat de travail consécutive à l'activité partielle ? À défaut, l'entreprise s'expose-t-elle à un risque Urssaf ?

Le **maintien** est parfaitement possible et peut s'organiser contractuellement si besoin. En réalité, ce n'est d'ailleurs pas tant le principe du maintien qui pose problème en soi, mais plutôt ses modalités d'application.

Compte tenu de l'urgence de la situation et des enjeux en cause, une **position commune** a été dégagée le **8 avril dernier**, par le centre technique des institutions de prévoyance (**CTIP**), la Fédération française de l'assurance (**FFA**), et la Fédération nationale de la mutualité française (**FNMF**). Ces derniers s'accordent à considérer qu'il est « essentiel que les **salariés en chômage partiel** puissent **continuer à bénéficier** d'une **couverture** complémentaire santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ». Au-delà de ces considérations, le maintien **s'impose** à tout le moins **d'un point de vue « Urssaf »**. La **Direction de la sécurité sociale**, dont la doctrine a été reprise dans la plupart des régimes et contrats

d'assurance, a posé le **principe** d'un **maintien** des couvertures, **dès lors** que le salarié perçoit un **maintien de salaire**, ou des **indemnités journalières complémentaires** (IJC) financées au moins pour partie par l'employeur (*Circ. DSS du 30 janvier 2009*). Le régime spécifique d'indemnisation de l'activité partielle aboutit à verser au salarié un revenu de remplacement (égal en principe à 70 % de la rémunération brute, sous réserve de respecter le taux horaire du Smic net). Il ne s'agit ni d'un salaire à proprement parler, ni d'IJC. La position précitée de la DSS ne permettait donc pas à elle seule de trancher le débat.

En 2011, l'**Acoss** a néanmoins publié un questions-réponses affirmant que les **régimes devaient bien être maintenus en cas de chômage partiel** (*Lettre-circ. Acoss du 24 mars 2011*).

Même si elle n'est pas juridiquement opposable, cette doctrine a le mérite d'exister et s'avère largement appliquée en pratique. En tout état de cause, on imagine mal les inspecteurs de l'Urssaf ne pas suivre l'interprétation émanant de l'Acoss en pareille circonstance.

En matière de prévoyance, les cotisations sont souvent calculées sur la rémunération soumise à cotisations sociales. Existe-t-il un risque quant à la perception ou non des cotisations par les organismes complémentaires du fait de l'absence d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale de l'indemnité d'activité partielle ?

Il existe une **multitude de clauses contractuelles** définissant de manières différentes l'assiette des cotisations et des prestations dues en matière de prévoyance. Parmi elles, certaines renvoient aux salaires entrant dans l'assiette des cotisations sociales (au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale), d'autres à l'assiette retenue sur le plan fiscal.

Dans la mesure où l'indemnité d'activité partielle n'est pas assujettie à cotisations sociales, mais soumise à l'impôt sur le revenu, une **interprétation stricte** des contrats pourrait conduire certains à **s'abstenir de payer** les cotisations habituellement prélevées sur les salaires. Mais une telle position pourrait bien avoir ses **limites en pratique**.

Si l'on se réfère à la doctrine de la DSS, il est prévu que « sauf si le système prévoit un maintien de la garantie à titre gratuit » : d'une part, « la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée » ; d'autre part, « le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la

// Conférence Liaisons

► **Contrôle URSSAF, nouvelles modalités de contrôle**

En présentiel ou connecté à distance en live

Le **mercredi 27 mai 2020**, de 9 h 00 à 17 h 00, Liaisons sociales vous propose une journée de synthèse, en présentiel ou connecté à distance en live, pour faire le point complet sur l'actualité réglementaire en matière de contrôle Urssaf : comment se préparer à un contrôle ? Quelles sont les nouvelles modalités de contrôle ? Les postes de redressement les plus contrôlés ?

À la tribune, seront présents Gisèle Ruesz-Villena, de l'Urssaf Île-de-France, et Xavier Pignaud, avocat associé, Rigaud Avocats.

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

part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime ». Autrement dit, **les textes n'envisagent pas**, à date, de **maintien à titre gratuit**, comme c'est le cas en matière de portabilité lorsque le contrat de travail est rompu et que les salariés sont pris en charge par le régime d'assurance chômage « classique » (*via* Pôle emploi). Dans certains cas, l'**absence de cotisations** pourrait entraîner un **déséquilibre** de l'opération d'assurance susceptible de générer à terme des augmentations tarifaires, faute de réserves suffisantes pour absorber le déficit technique. Autrement dit, l'entreprise et les salariés risquent de payer plus tard l'économie de l'instant.

Enfin, il faut anticiper l'**incidence**, potentiellement très sensible, sur les **prestations** dues en cas de sinistre. En effet, l'assiette retenue pour le calcul des prestations est très souvent liée à l'assiette retenue pour le calcul des cotisations alimentant le contrat. Ainsi, faute de cotisations perçues sur les indemnités d'activité partielle, l'organisme assureur pourrait en déduire une baisse, voire une absence de prestations dues le moment venu.

Fort de ce constat, quelles solutions juridiques sont envisagées à ce jour ?

Afin de continuer à assurer le maintien des garanties, la **position** des trois familles d'**organismes assureurs**, diffusée le 8 avril dernier, indique que les **assiettes** de cotisations « **doivent inclure** les **indemnités** versées au titre de l'**activité partielle**, dès lors que les dispositions contractuelles ou conventionnelles ne prévoient pas de dispense partielle ou totale de cotisations ».

Pour les **couvertures « frais de santé »**, cela ne génère *a priori* **pas de difficultés particulières** dès lors que la plupart des contrats prévoient une contribution exprimée forfaitairement ou en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour les **contrats prévoyance**, la position se justifie en opportunité pour les raisons déjà évoquées. Sous réserve de dispositions *ad hoc*, **certaines cas** mériteront néanmoins un **aménagement contractuel, voire une mise à jour des accords collectifs, référendaires ou décisions unilatérales** de l'employeur formalisant les régimes.

Il faudra également déterminer le **traitement social** appliqué à ces **cotisations** de protection sociale qui sont assises, non plus sur un revenu d'activité, mais sur un revenu de remplacement.

À cet égard, on rappellera que le réseau des Urssaf a concédé le fait que les éventuelles majorations de l'indemnité d'activité partielle (au-delà des 70 %) se verraient appliquer le même traitement que celle-ci en tant que revenu de remplacement (donc uniquement la CSG/CRDS au taux global 6,7 %). En considérant que l'accessoire suit le principal, le même raisonnement pourrait s'appliquer en théorie.

Nombre de prestations de prévoyance s'appuient sur une moyenne de la rémunération des 12 derniers mois, la baisse de revenus engendrée par le passage à l'activité partielle peut-elle être compensée ?

Là encore, une **diversité de pratique contractuelle** peut être constatée sur le marché de l'assurance. Certains contrats prévoient la prise en compte des salaires perçus avant la suspension, ce qui permet de neutraliser l'incidence de l'activité partielle. D'autres font référence aux 12 derniers mois ; dans ce cas, une baisse est à prévoir en l'état, mais peut s'avérer plus ou moins importante en fonction de la durée effective de chômage partiel. Enfin, on peut identifier certaines clauses, plus rares, qui réduisent considérablement la période de calcul en retenant seulement les trois derniers mois ; ici l'incidence sera très sensible sur la prestation (par exemple, dans le cas extrême d'un salarié en

chômage partiel au cours des mois de mars, avril, mai, et qui subirait une invalidité ou un décès en juin...).

Afin de prévenir ces situations et compenser ces effets négatifs, il serait **souhaitable**, selon le cas, **d'aménager le calcul des prestations en amont**, en organisant au besoin le paiement de cotisations sur une base reconstituée, en particulier si les réserves existantes ne semblent pas suffisantes.

Les entreprises ou les branches doivent-elles mettre en place de tels mécanismes ?

Certains employeurs n'auront pas réellement le **choix** et devront mener cette réflexion, dès lors qu'ils sont conventionnellement **tenus** de garantir à leurs salariés en chômage partiel des **prestations calculées sur une base pleine**. Il en est ainsi dans l'accord de branche

« Syntec » qui prévoit que « les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale ». Ces salariés « verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé [...] ».

Il faut donc **prêter une attention particulière à l'étendue des éventuelles obligations conventionnelles**, qu'elles soient le fruit des négociations au niveau de la branche ou au sein même de l'entreprise (qui peut aussi être à l'origine d'usages ou d'engagements unilatéraux). Ces obligations préexistantes devront également être **confrontées aux positions de l'administration** prises dans l'urgence. On notera, par exemple, celle relative à la concomitance des arrêts

maladie « classiques » et la mise en place de l'activité partielle. Le document « questions/réponses » régulièrement mis à jour par le ministère du Travail, prévoit que le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, « s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut ». Selon l'administration, le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Cette limitation poursuit une certaine logique, mais il n'est dit qu'elle ait été anticipée dans le cadre des contrats d'assurance actuels, sans compter les paramètres à effectuer en paie qui ne vont pas de soi pour atteindre l'objectif recherché. ■

HANDICAPÉS

Covid-19 : les mesures de l'Agefiph pour soutenir l'emploi des personnes handicapées

« Les personnes en situation de handicap sont très exposées aux risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie du Covid-19 », souligne l'Agefiph dans un communiqué de presse du 6 avril. Pour faire face aux conséquences sociales de la crise sanitaire, l'Association a donc créé et adapté des aides financières et services à destination des travailleurs handicapés et des employeurs.

Une aide de **1 000 €** par poste de travail pour faire face aux coûts liés au **télétravail** d'un salarié handicapé, une aide de **1 500 €** pour certains **travailleurs indépendants** handicapés, un diagnostic « soutien à la sortie de crise »... Ce sont quelques-unes des mesures exceptionnelles annoncées par l'Agefiph, le 6 avril 2020, pour aider les travailleurs handicapés et les employeurs durant l'épidémie de coronavirus.

« Ces **mesures exceptionnelles**, pour un coût évalué à 23 millions d'euros, sont valables rétroactivement à compter du **13 mars 2020**, et **jusqu'au 30 juin 2020** » et « d'autres adaptations de l'offre de service et d'aides financières sont à l'étude, en lien avec l'ensemble des partenaires de l'Agefiph, pour apporter au cours des prochains mois les soutiens nécessaires aux personnes en situation de handicap et aux entre-

prises et continuer à faire progresser ensemble l'emploi des personnes handicapées », précise l'Agefiph.

Assouplissement du traitement des demandes d'aides

Pendant la crise sanitaire, l'Agefiph « simplifie le traitement des demandes d'aides financières et l'accès à ses services pour tenir compte des difficultés particulières que peuvent rencontrer les personnes handicapées et les entreprises ». En effet, pour les demandes transmises à partir du 13 mars, la **rétroactivité** est **permise** et les délais de transmission des justificatifs dont le terme échoit pendant la période de confinement sont assouplis. « L'Agefiph interviendra ainsi [...] jusqu'au 30 juin, pour tous les dossiers dont l'action a été réalisée (facture réglée) depuis le 13 mars », est-il indiqué.

Par ailleurs, l'Association **encourage**, quand cela est possible, **l'envoi par mail des demandes** « pour assurer l'arrivée rapide des dossiers et pallier les difficultés de circulation du courrier et du confinement ».

Aides à destination des employeurs

Les **prélèvements automatiques** de la **contribution** versée en 2020 à l'Agefiph pour 2019, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), sont **reportés de trois mois**,

de fin mars à fin juin 2020 (*v. le dossier pratique -Handi., emploi- n° 21/2020 du 31 janvier 2020*). 9 500 entreprises ayant choisi cette option au moment de la télédéclaration sont concernées. « En complément, l'Agefiph, avec l'accord des services de l'État, a décidé de **prolonger la validité des attestations 2018** de conformité à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) jusqu'à la mi-juin », est-il précisé.

Par ailleurs, une aide financière pouvant atteindre **1 000 € par poste de travail** est créée afin de « prendre en charge, de manière exceptionnelle, les coûts liés au **télétravail** » des salariés en situation de handicap. Elle doit permettre « la continuité de l'activité de l'entreprise lorsque l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance et qu'il n'a pas mis en place antérieurement de mesure de télétravail ». L'Association indique qu'« elle concerne notamment le matériel informatique, le mobilier et les connexions internet, et comprend le coût d'un ordinateur, d'un grand écran, d'une liaison internet, et les coûts de transport et d'installation éventuels. »

Aides pour les travailleurs handicapés...

L'Agefiph peut prendre en charge le **remboursement** des frais de **transport**, d'**hébergement** et de **restauration** des salariés ou travailleurs indépendants

handicapés « exerçant des activités essentielles à la Nation et indispensables à la gestion de la situation de crise sanitaire ». L'aide couvre les frais en lien avec l'activité professionnelle, à hauteur de **200 € maximum par jour travaillé** et par personne concernée.

En outre, l'Association met en place une **cellule d'écoute psychologique** « qui propose un accompagnement téléphonique aux salariés, demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants » handicapés, en vue de « sécuriser la personne et son parcours vers et dans l'emploi pendant cette période de confinement mais aussi d'anticiper les conséquences qui pénaliseraient les personnes en situation de handicap pour la reprise d'activité ». Il suffit de composer le numéro vert 0 800 11 10 09, gratuit depuis un poste fixe et accessible du lundi au vendredi de 9 h 00 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 18 h 00.

...dont les personnes handicapées en formation...

Afin de « permettre aux apprentis et stagiaires en formation de poursuivre leur formation à distance », l'Agefiph **assouplit les critères d'attribution de l'aide au parcours vers l'emploi** qui est normalement limitée à l'accès à l'emploi ou l'entrée en formation (v. le dossier pratique -Handi., emploi- n° 133/du 20 juillet 2018).

Il s'agit d'accompagner les stagiaires ou apprentis rencontrant des difficultés financières et/ou matérielles pouvant les conduire à abandonner leurs parcours de formation ou de qualification. Dans ce cadre, le montant peut atteindre **500 € par apprenti ou stagiaire**.

Par ailleurs, l'Agefiph **maintient la rémunération et la protection sociale** des stagiaires en formation sur la durée prévisionnelle de celle-ci. Elle le fait, illustre le communiqué, lorsque la formation engagée avant le 16 mars 2020 ne peut s'effectuer à distance. De même, « une personne en situation de handicap qui avant le 16 mars, a choisi de ne pas se rendre à sa formation pour se protéger de l'épidémie peut faire parvenir à l'Agefiph une déclaration sur l'honneur » afin que l'Association maintienne le versement de la partie de sa rémunération lui incombant.

...et les travailleurs indépendants handicapés

L'Agefiph crée une aide exceptionnelle « soutien à l'exploitation » de **1 500 €** qui complète l'aide à la création ou à la reprise d'activité déjà existante pour les nouveaux créateurs d'entreprise handicapés. Elle vise aussi les **personnes handicapées ayant créé ou repris** une entreprise avec l'appui de l'Agefiph dans les

trois dernières années (2017, 2018, 2019 et début 2020). Dans ce cas, elle concerne les « très petites entreprises (TPE), travailleurs indépendants, micro-entrepreneurs, professions libérales et employeurs privés de dix salariés maximums qui ont réalisé un **bénéfice imposable** en 2019 **inférieur à 60 000 €** ». En complément de cette aide, l'Agefiph propose aux créateurs et repreneurs d'entreprises qu'elle a soutenu au cours des trois dernières années de bénéficier d'un « **diagnostic action** « soutien à la sortie de crise » de dix heures pour favoriser la relance ou la réorientation de leur activité ».

De plus, la fondation Entrepreneurs de la Cité a mis en place une **couverture financière** des périodes de **carence d'arrêt de travail** et des **arrêts pour garde d'enfants** pour les créateurs d'entreprise soutenus par l'Agefiph. « Cette couverture financière est assurée au travers de la Trousse de première assurance proposée par l'Agefiph aux créateurs et aux repreneurs », indique l'Agefiph. ■

« Covid-19: l'Agefiph prend 10 mesures pour soutenir l'emploi des personnes handicapées », communiqué de presse du 6 avril 2020

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

SANTÉ AU TRAVAIL

Covid-19 et droit de retrait: « les juges devront tenir compte des mesures prises par Amazon », Melville avocats

Le 31 mars 2020, l'union locale de la CGT de Douai a déposé plainte contre X pour « mise en danger de la vie d'autrui » suite au refus opposé par la direction d'Amazon aux salariés du site de Lauwin-Planque (Nord) d'exercer leur droit de retrait face aux risques liés à l'épidémie du Covid-19. Une « situation dangereuse » confirmée par l'inspection du travail qui a mis en demeure la société de mettre en place des mesures « appropriées » afin de « préserver la santé de ses salariés » le 3 avril 2020. Florence Mohr et Pierre Chevillard, avocats au sein du cabinet Melville avocats, font le point sur les conséquences juridiques possibles pour Amazon.

Quelles infractions pourrait caractériser le refus opposé par la direction aux salariés d'exercer leur droit de retrait ?

Pour mémoire, le **salarié peut exercer son droit de retrait** lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav., art. L. 4131-1). Pour exercer son droit de retrait, le salarié n'a **pas à être autorisé par son employeur**, qui ne peut donc pas en principe s'y opposer. Toutefois, lorsque l'**employeur considère** qu'il n'existe **pas (ou plus) de danger grave et imminent** et que les mesures nécessaires ont été prises pour prévenir le danger, il **peut ordonner** au salarié de retourner à son poste de travail. Dans ce cas, l'employeur ne commet pas d'infraction, sous réserve du contrôle du juge. En revanche, **à défaut d'avoir pris les mesures nécessaires pour remédier à l'éventuelle dangerosité de la situation** et, le cas échéant, à la suite de la mise en demeure de l'inspection du travail, l'employeur **peut être poursuivi au plan civil et au plan pénal**.

Quelles sanctions pénales et civiles encourt l'entreprise ?

Au plan civil, tout d'abord, si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dès lors que le risque signalé à l'employeur s'est matérialisé, la reconnaissance d'une **faute inexcusable** de l'employeur est de droit (C. trav., art. L. 4131-4).

Au plan pénal, ensuite, lorsqu'un salarié signale à son employeur l'existence d'un danger grave et imminent et que l'employeur ne prend pas toutes les mesures nécessaires pour remédier à l'éventuelle dangerosité de la situation, l'employeur dont la **faute d'imprudence**, de **négligence** ou le **manquement à une obligation de sécurité** est à l'origine directe ou indirecte d'un dommage peut voir sa responsabilité pénale mise en cause s'il a commis une faute délibérée ou caractérisée (C. pén., art. 222-19 et s.). L'employeur peut également être poursuivi pour **mise en danger d'autrui** en

l'absence de dommage (*C. pén., art. 223-1*) ou pour **homicide involontaire** si l'exposition au risque a entraîné le décès du salarié (*C. pén., art. 221-6*).

Par ailleurs, le fait pour l'employeur de méconnaître par sa faute les règles d'hygiène et de sécurité, au titre du droit de retrait notamment, est puni d'une amende de **10 000 euros** (*C. trav., art. L. 4741-1*).

Quelles conséquences pour les salariés des sites d'Amazon France ?

Deux options sont envisageables :

– soit les **mesures nécessaires ont été prises** par l'employeur pour prévenir le danger, notamment parce qu'il a appliqué les recommandations gouvernementales. Dans cette hypothèse, le **droit de retrait** du salarié pourrait ne pas apparaître **justifié** dès lors que les conditions d'exercice du droit de retrait n'étaient pas réunies. Commettant un abus dans l'exercice de son droit de retrait, abus qui ne pourra être caractérisé que par le juge, le salarié s'expo-

serait à une **retenue sur salaire voire** à une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement, le cas échéant pour faute grave ;

– soit les **mesures nécessaires** n'ont pas été **prises** par l'employeur et/ou n'ont pas été suffisantes pour prévenir le danger. Dans cette hypothèse, le **droit de retrait** du salarié pourrait apparaître comme étant **justifié**. L'employeur s'exposerait aux **sanctions évoquées supra** et à ce que les **sanctions disciplinaires** qu'il a **éventuellement prononcées** soient **annulées**, outre le versement éventuel de dommages et intérêts au salarié concerné pour le préjudice subi.

En tout état de cause, il **appartiendra au juge prud'homal** saisi *a posteriori*, **d'apprécier** si le ou les salariés ayant exercé leur droit de retrait avaient effectivement un motif raisonnable justifiant le retrait.

À cet égard, le recours à des bénévoles pour aider à la vérification des distances de sécurité, la possibilité, pour le salarié en formulant la demande, de disposer

de masques de protection, ou encore le contrôle de la température au moyen de caméras thermiques, sont des mesures dont les juges seront invités à tenir compte, le cas échéant, dans leur analyse *in concreto* du bien-fondé du droit de retrait. Amazon pourrait notamment soutenir leur caractère suffisant si elle est en mesure de démontrer que l'ensemble des consignes sanitaires recommandées par les pouvoirs publics ont été respectées et en s'appuyant sur la position du gouvernement à ce sujet, même si cette dernière ne lie pas les juges.

Toutefois, le juge prud'homal pourrait analyser l'exercice du droit de retrait des salariés en tenant compte de la décision rendue par le Tribunal judiciaire de Nanterre ce mardi 14 avril 2020 selon laquelle la société a méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés (*v. encadré ci-contre*).

Une action collective est-elle envisageable ?

Le droit de retrait s'exerce à titre individuel mais rien ne s'oppose à ce qu'il soit exercé **simultanément, par tout ou partie des salariés d'Amazon concernés**, dès lors que chaque salarié concerné a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et qu'il informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail qu'il considère dangereuse.

Par ailleurs, une **action de groupe** ne semble **pas envisageable** dans le cadre du droit de retrait des salariés dans la mesure où une telle action est limitée, en droit du travail, aux contentieux liés aux discriminations.

En d'autres termes, si une action en justice devait être intentée par les salariés, il y aurait autant d'actions individuelles que de salariés demandeurs. ■

LE TJ DE NANTERRE ORDONNE À AMAZON DE LIMITER SON ACTIVITÉ

Le 14 avril 2020, le Tribunal judiciaire de Nanterre a jugé qu'Amazon avait « de façon évidente, méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés, ce qui constitue un trouble manifestement illicite ». Pour le tribunal, « le non-respect de cette obligation rend également nécessaire de prévenir un dommage imminent constitué par la contamination d'un plus grand nombre de salariés et par suite la propagation du virus à de nouvelles personnes ». Il a ainsi ordonné à la société de procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques spécifiques à l'épidémie de Covid-19 dans tous ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection qui en découlent. Dans l'attente, le tribunal judiciaire a aussi ordonné à Amazon, dans les 24 heures suivant la signification de sa décision, « de restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux, sous astreinte, de 1 000 000 d'euros par jour de retard et par infraction constatée », et ce pendant une durée maximum d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué (*T. jud. Nanterre, référés, 14 avril 2020, n° 20/00503*).

// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Le plafond de ressources de la CSS.

Le bénéfice de la complémentaire santé solidaire sans participation est soumis à un plafond de ressources. Au 1^{er} avril 2020, celui-ci est fixé à 9 032 € par an pour une personne seule. Il est majoré de 35 % pour le bénéfice de la CSS avec participation financière (*Arr. du 1^{er} avril 2020, JO 2 avril, NOR: SSAS2008899A*).

➤ Conventions et accords

Statut collectif dans le courtage d'assurances. Un avenant du 20 juin 2019 et des avenants du 24 octobre 2019 seront publiés au *BO-CC* n° 2020-11. Ils portent sur le CSE, le conseil de discipline, la couverture frais de santé et les heures supplémentaires. Dans ce dernier cas, il s'agit de « traduire la volonté de porter le contingent d'heures supplémentaires à 150 heures afin de permettre aux entreprises de faire face aux pics d'activité conjoncturels et structurels », et non de pallier les besoins de recrutement. Un dernier avenant est consacré à l'indemnité de licenciement, plafonnée à 15 mois de salaire. L'indemnité se calcule par tranches additionnelles (*art. 37 de la CCN*). À titre d'exemple, elle est égale, pour une ancienneté de huit à dix-huit mois, à 50 % du salaire mensuel de référence. Au-delà de dix-huit mois et jusqu'à trois ans d'ancienneté, à 100 % du salaire.

Politique sociale

Le gouvernement français à la besogne pour le déconfinement

Le Premier ministre, Édouard Philippe, a indiqué le 14 avril qu'il présenterait « un plan complet de sortie » du confinement, « un plan d'ensemble », « quand il sera prêt », en tout cas « largement avant la date du 11 mai » évoquée par Emmanuel Macron. « Mais il doit être travaillé en consultation avec beaucoup d'acteurs pour être véritablement à la hauteur des enjeux », a-t-il précisé, évoquant « la coordination nécessaire pour faire en sorte que ces objectifs rappelés par le président de la République soient atteints ». *Source AFP*

Économie et conjoncture

Tourisme, cafés-restaurants, événementiel : Bercy examine des mesures de soutien

Le ministère de l'Économie va examiner cette semaine des mesures spécifiques de soutien pour les secteurs du tourisme, des cafés-restaurants et de l'événementiel touchés de plein fouet par l'épidémie de Covid-19, a confirmé le directeur général des entreprises à Bercy, Thomas Courbe, qui était auditionné par la délégation aux entreprises du Sénat le 14 avril. Selon lui, l'objectif sera « d'identifier ce qui dans le dispositif actuel [...] doit être renforcé ». Il s'agira d'autre part d'étudier des « soutiens spécifiques » pour ces secteurs « pendant la période où l'activité sera impossible ou très réduite et puis [...] pour la période où l'activité pourra reprendre ». *Source AFP*

Temps de travail

Travailler plus après le confinement : le Medef referme le débat

Le président du Medef Geoffroy Roux de Bézieux a refermé le 14 avril le débat sur un allongement du temps de travail après le confinement qu'il avait ouvert le 11 dans un entretien au *Figaro*. Il avait alors jugé qu'« il [faudrait] bien se poser tôt ou tard la question du temps de travail, des jours fériés et des congés payés pour accompagner la reprise économique et faciliter, en travaillant un peu plus, la création de croissance supplémentaire ». Mais, a-t-il expliqué le 14 sur Europe 1, cela « ne peut se faire que dans le dialogue social avec les syndicats, par entreprise : j'ai lu leur réponse, donc le débat est clos d'une certaine manière, puisqu'ils ont tous répondu plus ou moins fortement qu'il n'en était pas question ». « J'ai été un petit peu étonné de voir ce débat s'ouvrir », a indiqué

ensuite Gilles Le Gendre, le chef de file des députés LREM, qui estime que « le moment n'est pas venu ». « Cette proposition de travailler plus, c'est totalement indécent », s'était indigné le 12 avril sur France 2 le numéro un de la CFDT Laurent Berger, tandis que plusieurs syndicats critiquaient une initiative « déplacée ». *Source AFP*

Arrk Shapers : la FGMM-CFDT signe un accord de solidarité entre salariés au forfait-jours et non-cadres

« La CFDT a signé, lundi 6 avril, avec la direction, un accord relatif à la prise de congés payés, face à l'épidémie Covid-19 », a annoncé la FGMM-CFDT dans un communiqué diffusé le 10. Celui-ci « a l'originalité d'instaurer une solidarité entre salariés au forfait-jours et non-cadres (qui perdraient autrement 16 % de leur salaire) ». Ainsi, les « 70 salariés actuellement au forfait-jours, dans l'entreprise [...] donneront deux jours de RTT à leurs collègues jusqu'au 30 avril, afin que tous perçoivent 100 % de leurs salaires ». Ce texte impose par ailleurs « à tous les salariés de prendre six jours de congés payés pendant la période de confinement », précise le communiqué.

Emploi et chômage

Covid-19 : l'activité partielle concerne désormais 8,7 millions de salariés

8,7 millions de salariés français sont désormais concernés par l'activité partielle, a indiqué la ministre du Travail Muriel Pénicaud sur Radio Classique le 15 avril. « C'est plus d'un salarié sur trois », a-t-elle ajouté. « 732 000 entreprises » soit « plus d'une entreprise sur deux » bénéficient de ce dispositif. Elle a également confirmé que le coût était à ce stade de 24 milliards d'euros, comme l'avait dit le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire. « C'est un investissement [...] oui cela va faire de la dette, oui ça va être difficile, mais c'est à ce prix-là qu'on va sauver les emplois et qu'on va permettre aussi à notre tissu de petites et moyennes entreprises de continuer à exister », a-t-elle dit. *Source AFP*

Le gouvernement met en garde contre la fraude à l'activité partielle

La secrétaire d'État à l'Économie Agnès Pannier-Runacher a mis en garde les entreprises contre la fraude à l'activité partielle, le 11 avril sur France Info. « Il y aura des contrôles » et s'ils « montrent que le chômage partiel est utilisé à mauvais escient et que des gens cumulent chômage partiel et télétravail, ça va très mal se passer pour les entreprises concer-

nées », a-t-elle averti. Et d'en appeler « à la responsabilité de chaque entreprise », disant compter sur la responsabilité des salariés, des organisations syndicales et des représentants du personnel pour avoir « une forme de clarté sur la situation ». Tout manquement à cette règle est passible de sanctions qui sont cumulables : remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle, interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de cinq ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle, deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Elle a aussi annoncé que le fonds de solidarité permettrait pour avril une aide de « 1 500 € comme pour le mois de mars, plus jusqu'à 5 000 € permettant notamment de tamponner les effets de loyers » notamment pour les restaurants, « un des secteurs sur lesquels on va mettre le paquet ». *Source AFP*

Formation

Confinement : le E-dossier PTP déployé dans les Transitions Pro, annonce Certif Pro

« Les associations Transitions Pro sont confrontées à la situation inédite engendrée par les mesures de confinement depuis le 17 mars dernier en raison de la crise sanitaire qui touche, entre autres secteurs, tout le domaine de la formation professionnelle », a annoncé Certif Pro, qui anime ce réseau, dans un communiqué du 10 avril. Ainsi depuis le 6 avril, pour assurer la continuité de services auprès des usagers, « plusieurs Transitions Pro permettent aux salariés de réaliser leur demande de financement PTP entièrement en ligne, s'appuyant ainsi sur l'expérience de Transitions Pro Paca, qui a expérimenté depuis le début de l'année 2020 cette nouvelle modalité entièrement digitale offerte au public ».

Secteurs

Covid-19 : les entreprises du numérique inquiètes pour leur avenir

46 % des 166 dirigeants ayant répondu à une enquête du syndicat professionnel Syntec numérique menée entre le 30 mars et le 7 avril auprès de ses adhérents, et dont les résultats ont été publiés le 9 avril, s'inquiètent « de la pérennité de leur entreprise si la reprise de l'économie ne se fait pas à un rythme normal dans trois mois ». Leur proportion atteint même 79 % si l'activité n'est pas répartie dans six mois. En outre, les trois quarts anticipent une baisse de leur

chiffre d'affaires au deuxième trimestre, en moyenne de 22,9 %. Enfin, si 98 % des entreprises du secteur ont recours au télétravail, avec en moyenne quatre salariés sur cinq dans cette situation, deux tiers ont recours au dispositif de chômage partiel. Quelque 13,5 % des salariés du secteur étaient ainsi au chômage partiel au 7 avril, et « on pense qu'il y en a plus », selon lui. *Source AFP*

RSE

Renault supprime ses dividendes et baisse la rémunération des dirigeants

Renault a annoncé le 9 avril la suppression de ses dividendes au titre de 2019, décidée lors d'un conseil d'administration dans l'après-midi, a annoncé le groupe dans un communiqué. A également été décidée une baisse de 25 % de la rémunération du président Jean-Dominique Senard et de la directrice générale par intérim Clotilde Delbos, pour le second trimestre 2020 « au minimum » et éventuellement plus longtemps si la crise devait durer. Les administrateurs subiront une baisse de 25 % de leurs jetons de présence pour l'année en cours. « Les économies réalisées seront reversées » au fond de crise dédié aux salariés du groupe. « La situation exceptionnelle imposait des mesures de solidarité exceptionnelles », a réagi la CFDT de Renault dans un communiqué, saluant « une démarche responsable ». *Source AFP*

Entreprises

Covid-19 : Publicis annonce un plan d'économies de 500 millions d'euros
Publicis, qui se prépare à des trimestres difficiles du fait de l'épidémie de Covid-19, a annoncé un plan d'économies de 500 millions d'euros, qui comporte notamment un gel des recrutements, un moindre recours aux travailleurs free lance, une pause des promotions internes et un réexamen des contrats avec les partenaires, a précisé la direction le 13 avril, lors d'une conférence téléphonique avec des journalistes. Publicis va également demander à ses actionnaires d'entériner une baisse de moitié, à 1,15 euro par action, du dividende prévu en 2020, et d'en reporter le paiement à fin septembre. Parallèlement, les membres du directoire et du comité exécutif vont réduire leur rémunération fixe aux deuxième et troisième trimestres de 20 %. La baisse atteint même

30 % pour le président du directoire Arthur Sadoun. Et le président du conseil de surveillance Maurice Lévy va voir pour sa part sa rémunération annuelle diminuer de 30 %. *Source AFP*

L'enseigne La Halle envisage une procédure de sauvegarde

« Nous avons donné rendez-vous le 15 avril à nos partenaires sociaux pour faire un point sur la situation de La Halle », a déclaré la direction du groupe dans un communiqué transmis à l'AFP le 12. « Une procédure de sauvegarde permettrait de protéger les intérêts de La Halle, de ses salariés et de ses parties prenantes, pour ainsi appréhender dans un cadre juridique et sécurisé les difficultés auxquelles l'enseigne doit faire face ». L'enseigne, qui fait partie du groupe Vivarte, compte en France 860 magasins et emploie plus de 6000 salariés. Déjà en difficulté depuis des années (*v. l'actualité n° 17993 du 5 février 2020*), l'arrêt de l'activité provoqué par les mesures de confinement pour la lutte contre l'épidémie de Covid-19 l'a encore affaiblie. *Source AFP*

Covid-19 : l'usine Toyota à Valenciennes va redémarrer

L'usine Toyota située à Valenciennes (Nord), où travaillent quelque 4500 salariés et à l'arrêt depuis mi-mars en raison du Covid-19, va redémarrer, a-t-on appris le 11 avril. « Nous avons pris la décision de redémarrer notre production en deux équipes de façon progressive à compter du 21 avril, convaincus que les mesures sanitaires mises en place nous permettront de nous remettre en ordre de marche avec nos trois équipes le plus rapidement possible », écrit le président de Toyota Motor Facturing France (Toyota Onnaing près de Valenciennes), Luciano Biondo, dans un courrier adressé aux salariés et mis en ligne par plusieurs syndicats. « Nous devons produire et livrer 35 000 Yaris de la génération actuelle. Elles ont été commandées par des clients qui attendent leur livraison dans les prochaines semaines ». Selon la direction, il y aura notamment des pauses aménagées, une équipe de jour et une équipe de nuit d'environ 1 000 personnes chacune qui ne se croiseront pas, des masques, voire des visières pour les quelque 70 postes où le mètre minimum de distance entre deux personnes ne peut pas être respecté. Pour la CGT, qui a « voté contre cette décision » lors du CSE extraordinaire le 10, la reprise est un « scandale ».

Pour son délégué Éric Pecqueur, cette décision « casse le confinement ». Selon Fabrice Cambier, délégué FO, « si un cas Covid se déclare dans la société, la direction sera responsable ». « Qu'est-ce qui nous garantit qu'il n'y aura pas de cas ? Les mesures d'hygiène seront-elles suffisantes ? Pas suffisantes ? On n'en sait rien », a-t-il déclaré. *Source AFP*

Disneyland Paris veut recourir davantage au chômage partiel

« Disneyland Paris a convoqué cet après-midi les organisations syndicales représentatives de l'entreprise afin de trouver un accord permettant à tous les intermittents et CDD qui devaient nous rejoindre dans les semaines à venir d'être éligibles au chômage partiel », selon une déclaration du groupe reçue par l'AFP le 11 avril. En outre, l'équipe dirigeante a décidé de procéder à une réduction temporaire de rémunération, selon le texte. « Cet effort alloué, qui concerne 20 personnes, représente une baisse de rémunération mensuelle de 20 % à 30 % », précise l'entreprise interrogée par l'AFP. Disneyland Paris, dont « la plupart des 17 000 employés sont au chômage partiel depuis le 1^{er} avril », a répété n'avoir « aucune visibilité sur la reprise des activités », et que les conditions de performance restaient « également incertaines ». Il y a une semaine, Disneyland Paris avait indiqué mettre fin aux contrats de 350 intermittents recrutés début 2020 pour ses spectacles, ceux-ci étant inclus dans les 1 300 personnes prévues en contrats courts que Disneyland Paris cherche à rendre éligibles au chômage partiel. *Source AFP*

Santé au travail

Suicide d'un salarié : Groupama condamné en appel pour homicide involontaire

La chambre correctionnelle de la cour d'appel de Nîmes a confirmé le 9 avril 2020 le jugement de première instance du tribunal correctionnel de Mende (Lozère) du 9 mai 2019, selon lequel une caisse régionale de l'assureur Groupama a causé involontairement la mort d'un salarié de 46 ans, qui s'était pendu sur son lieu de travail en avril 2012 à Mende. Groupama d'Oc est condamnée à une peine d'amende de 60 000 euros, outre 6 000 euros pour frais de procédure et diverses sommes à titre de dommages et intérêt pour la famille d'Hubert Velay, a indiqué leur avocat Henri Arzac. *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 éditée par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; 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>

