

> **Covid-19 : une ordonnance** adapte une nouvelle fois diverses mesures sociales...

> **...une seconde apporte** des précisions sur le report des délais

> **Coronavirus : LCL impose la prise de jours** de congés payés et de RTT entre le 7 avril et le 31 mai

> **Les salariés de STMicroelectronics** bénéficieront de primes exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie

## le dossier pratique p. 1-6

> **Le document unique d'évaluation des risques professionnels** : une obligation de l'employeur

# // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## POLITIQUE SOCIALE

# Covid-19 : une ordonnance adapte une nouvelle fois diverses mesures sociales

**Ouverture de l'activité partielle à de nouveaux publics comme les salariés portés, précisions sur l'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation en activité partielle, prolongation du versement des indemnités journalières de sécurité sociale, adaptation des délais relatifs aux accords collectifs conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Telles sont les mesures portées par l'ordonnance du 15 avril portant diverses mesures sociales, prise en application de la loi d'urgence face au Covid-19.**

Une nouvelle ordonnance pour faire face aux conséquences sociales et économiques de l'épidémie du Covid-19 a été publiée au *Journal officiel*, le 16 avril, soit le lendemain de sa présentation en Conseil des ministres.

Ce texte précise et adapte plusieurs mesures prises, ces dernières semaines, par les précédentes ordonnances, notamment celle du 25 mars 2020 prolongeant certains droits sociaux (v. *l'actualité n° 18031 du 30 mars 2020*) ou encore celle du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle (v. *l'actualité n° 18032 du 31 mars 2020*).

### Réduction de certains délais relatifs aux accords collectifs

L'ordonnance du 15 avril 2020 ajoute, à celle du 25 mars 2020 relative à la pro-

rogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire (v. *l'actualité n° 18035 du 3 avril 2020*), une nouvelle disposition adaptant certains délais concernant la conclusion et l'extension des accords collectifs.

Ne sont impactés que les délais qui n'ont pas commencé à courir le 17 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par ailleurs, sont uniquement concernés les **accords collectifs** :

– dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de **Covid-19** ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation ;

– **conclus jusqu'à l'expiration** du délai d'un mois à compter de la date de **cessation** de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020 par la loi d'urgence du 23 mars 2020 et susceptible d'être prolongé.

Ainsi, il est prévu pour la négociation, la conclusion et l'extension de ces accords que :

– le délai d'**opposition** des organisations syndicales à un accord ou une convention de branche (*C. trav., art. L. 2232-6*) est **réduit** de 15 à **huit jours**, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas encore été notifiés aux organisations syndicales à la date du 17 avril ;

– le **délai** pendant lequel des **organisations syndicales** peuvent faire part de leur **souhait** d'une **consultation** des **salariés** visant à valider un accord d'entreprise ou d'établissement (*C. trav., art. L. 2232-12, al. 2*) est **réduit** d'un mois à **huit jours** ;

– le **délai** pendant lequel des organisations syndicales peuvent **signer** un **accord** d'entreprise ou d'établissement, avant qu'il soit éventuellement soumis à la **consultation** des salariés (*C. trav., art. L. 2232-12, al. 3*) est réduit de huit à **cinq jours** ;

– le **délai minimal** pour organiser la **consultation** des salariés sur un projet d'accord de l'employeur dans les entreprises de **moins de 11 salariés** dépourvues de délégué syndical (*C. trav., art. L. 2232-21*) est réduit de quinze à **cinq jours** à compter de la communication à chaque salarié du projet ;

– le **délai** accordé aux **élus mandatés** par une organisation syndicale **pour faire savoir qu'ils souhaitent négocier** avec l'employeur, dans les entreprises employant au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical (*C. trav., art. L. 2232-25-1, al. 2*) est réduit d'un mois à **huit jours** ;

– le **délai d'opposition** des **organisations patronales** à l'**extension** des accords et conventions de branche, des accords professionnels ou interprofessionnels, et de leurs avenants ou annexes (*C. trav., art. L. 2261-19, al. 3*) est **réduit** d'un mois à **huit jours**, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au *Journal officiel* n'a pas été publié à la date du 17 avril. En outre, un décret à paraître pourra adapter les délais applicables à la procédure d'extension de ces accords.

et d'extension

L'ensemble des délais précités n'entre pas dans le champ de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 précitée qui reporte de façon générale le terme des délais légaux.

## La sécurisation des contrats en alternance

L'ordonnance sécurise les possibilités de prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation offertes par l'ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle (v. *L'actualité* n° 18035 du 3 avril 2020). Celle-ci a prévu que les contrats en alternance peuvent être prolongés par avenant lorsque leur date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 alors que le cycle de formation n'est pas achevé.

Afin de ne pas entraver la mise en œuvre de cette mesure, **plusieurs conditions** encadrant la **conclusion** des **avenants** aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont **écartées**. Il en va ainsi des règles relatives à la **durée du contrat**, à la durée de la formation et à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, pour les contrats d'apprentissage en cours au 12 mars 2020, l'ordonnance écarte l'application de règles imposant habituellement que ni la formation pratique chez l'employeur, ni la formation théorique en CFA ne puissent débiter plus de trois mois après le début d'exécution du contrat.

## L'indemnisation des alternants en activité partielle

Le **maintien** du niveau de **rémunération** des **apprentis** et des salariés en contrat de **professionnalisation** placés en **activité partielle** prévue par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle, n'est finalement **garanti que pour ceux** dont la **rémunération** habituelle est **inférieure au Smic**. L'indemnité d'activité partielle des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic doit en effet être calculée comme pour les salariés de droit commun à hauteur

de 70 % de la rémunération, sans que son taux horaire puisse être inférieur à celui du Smic net, soit 8,03 €. En pratique, seuls les salariés en alternance gagnant plus de 11,43 € par heure voient leur rémunération réduite du fait de l'activité partielle.

Autre ajout: le **maintien** du niveau de **rémunération** des **alternants** était prévu **lorsque le pourcentage** du **Smic** qui leur est applicable est **fixé** par le **Code du Travail**. Désormais, ce maintien est également prévu lorsque le pourcentage applicable est fixé par des **dispositions conventionnelles** qui peuvent être plus favorables que la loi.

## L'ouverture de l'activité partielle à de nouveaux publics

Les **cadres dirigeants** peuvent désormais être **mis en activité partielle** mais uniquement **en cas de fermeture temporaire** de leur établissement. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité.

L'ordonnance étend aussi le dispositif aux **salariés portés titulaires d'un CDI**. En temps normal, ces salariés, n'étant pas rémunérés pendant les périodes sans prestation dans une entreprise cliente, ne peuvent être pris en charge au titre de l'activité partielle. Les modalités de leur indemnisation seront définies par décret.

Le texte prévoit également que les **salariés des entreprises de travail temporaire** bénéficient de l'allocation complémentaire garantie dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (RMM). Cette mesure vise à protéger les titulaires d'un contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII), a expliqué le 16 janvier le ministère du Travail à la presse. En temps normal, ces salariés bénéficient de la RMM en vertu de leur contrat de travail, ils bénéficient pendant les périodes d'intermission d'une rémunération minimum au niveau du Smic net,

mais celle-ci n'est pas prise en charge. À titre temporaire, l'ordonnance donne un fondement légal à cette application de la RMM. Ainsi ces salariés peuvent bénéficier d'une **allocation complémentaire** portant leur rémunération au niveau du Smic net (8,03 €/h) qui est prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle.

Enfin, un **décret viendra définir** la rémunération horaire à prendre en compte pour permettre l'**indemnisation** des **marins** rémunérés à la part de pêche au titre de l'activité partielle.

## Le financement du dispositif propre aux particuliers employeurs

L'ordonnance précise les modalités de financement des indemnités d'activité partielle versées aux salariés des particuliers employeurs et aux assistants maternels dans le cadre du régime spécifique mis en place par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Il est toujours prévu que les allocations d'activité partielle sont versées par l'Urssaf pour le compte de l'État, mais le texte précise qu'elles sont aussi versées pour le compte de l'Unédic. Ce dispositif spécifique doit donc être cofinancé comme celui dont bénéficient les autres salariés et les modalités de ce **cofinancement** seront **définies** dans une prochaine **convention** conclue **entre l'État et l'Unédic**.

## Prolongation du versement des indemnités journalières maladie

Selon le rapport au président de la République, l'ordonnance du 15 avril 2020 prévoit que « les **indemnités journalières** versées pendant la période d'état d'urgence sanitaire sont **exclus** du nombre maximal ou de la **période maximale de versement** d'indemnités journalières de sorte à ne **pas pénaliser** les **assurés** qui se trouveraient en situation de **fin de droit** aux indemnités journalières ». Ainsi, les prestations en espèces d'assurance maladie des régimes obligatoires de sécurité sociale versées au titre d'arrêt de travail ayant débuté entre le 12 mars 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ne connaîtront pas de limitation quant à la durée de versement.

## Précisions sur les modalités des indemnités complémentaires

Alors que l'ordonnance du 25 mars 2020 prise dans le cadre de la crise du Covid-19 a levé certaines des conditions d'ouverture des indemnités complémentaires prévues par le droit commun et élargi les catégories de bénéficiaires (v. *L'actualité* n° 18030 du 27 mars 2020), l'ordonnance du 15 avril 2020 précise que ces **assouplissements s'appliquent** aux **arrêts de travail en cours au 12 mars**

## // Conférence Liaisons

### Loi d'urgence Covid-19, les nouvelles modalités de contrôle de l'inspection du travail

#### Webinaire

La crise sanitaire liée au Covid-19 conduit l'administration du travail à adapter ses pouvoirs d'investigation et de contrôle pour continuer à exercer ses missions. Il apparaît essentiel de faire le point sur ces nouvelles mesures auxquelles les salariés, l'entreprise et les dirigeants peuvent être confrontés.

Le **mercredi 22 avril 2020**, de 9 h 00 à 11 h 00, ce webinaire vous expliquera le nouveau cadre des contrôles et leurs incidences pratiques, en présence de François Hubert, avocat associé chez MGG Voltaire.

Pour plus d'informations :

2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail. Ces aménagements qui devaient s'appliquer initialement du 26 mars au 31 août 2020, prendront fin à une date qui sera fixée par **décret**, sans pouvoir excéder le **31 décembre 2020**.

### **Report de cotisations sociales**

L'Urssaf diffuse depuis le début de la crise sanitaire les procédures à suivre pour bénéficier d'un report de cotisations (*v. notamment l'actualité n° 18040 du 10 avril 2020*). Si l'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 a prévu que le **recouvrement des cotisations est suspendu** entre le 12 mars et un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (*v. l'actualité n° 8031 du 30 mars 2020*), l'ordonnance du 15 avril précise toute-

fois que ces dispositions relatives au recouvrement ne sont **pas applicables** en cas de **dissimulation** volontaire ou par omission de la situation de l'entreprise, pour **bénéficiaire indûment** du dispositif exceptionnel de report de cotisations.

Par ailleurs, l'ordonnance du 15 avril 2020 confirme les annonces présidentielles, à savoir que les délais et reports accordés aux entreprises pour le paiement des cotisations ne donneront lieu à **aucune majoration ou pénalités**.

De plus, il est précisé qu'en cas de report de cotisations salariales, les employeurs ne doivent plus précompter les cotisations salariales sur la rémunération lors de chaque paie.

Ces mesures exceptionnelles sont également applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

### **Avances sur versement du revenu de solidarité en outre-mer**

Les organismes débiteurs des prestations familiales sont autorisés à procéder, sur la période qui court jusqu'au 12 septembre 2020, à des avances sur droits pour les bénéficiaires du revenu de solidarité (RSO) en Guyane, Guadeloupe, à la Réunion, à la Martinique et à Saint-Pierre et Miquelon, lorsqu'ils sont dans l'incapacité de renouveler leur déclaration annuelle de ressources. Le montant de l'allocation est réexaminé à l'issue de ce délai y compris pour la période écoulée à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance. ■

Ord. n° 2020-428 du 15 avril 2020, JO 16 avril

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

## POLITIQUE SOCIALE

# Coronavirus : une ordonnance apporte des précisions sur le report des délais

**Les délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement ne sont pas reportés pendant la période juridiquement protégée. C'est ce que prévoit une nouvelle ordonnance datée du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19.**

Une ordonnance publiée au *Journal officiel* du 16 avril 2020 complète celle dite « délais », n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la **prorogation des délais** échus pendant la **période juridiquement protégée**, c'est-à-dire, plus précisément, entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré (*v. l'actualité n° 18031 du 30 mars 2020*). Cette date étant actuellement fixée au 24 mai 2020, le régime dérogatoire devrait donc s'achever le 24 juin 2020. Mais, comme le signale le rapport joint à l'ordonnance du 15 avril, il s'agit d'une date provisoire qui « méritera d'être réexaminée dans le cadre des mesures législatives de préparation et d'accompagnement de la fin du confinement ».

### **Les délais de réflexion, rétractation ou renonciation ne sont pas reportés**

L'ordonnance du 15 avril 2020 indique que le report des délais arrivant à

échéance durant la période juridiquement protégée prévu par l'article 2 de l'ordonnance « n'est pas applicable aux délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement, ni aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent en cas d'exercice de ces droits ».

Le **mécanisme de report** des délais **ne peut fonctionner que si le délai** pour agir est **prescrit** par la loi ou le règlement, sous peine d'une sanction ou de la déchéance d'un droit, ce qui n'est **pas le cas des délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation**, signale en effet le rapport joint à l'ordonnance. Afin de ne pas paralyser le nombre de transactions, ces délais, par exemple en matière d'**offre de contrat de travail** ou de **rupture conventionnelle**, ne sont donc pas concernés par le régime dérogatoire.

L'ordonnance du 15 avril prévoit, en outre, que cette disposition a un caractère interprétatif. Autrement dit, puisqu'elle ne fait qu'explicitier la portée de l'article 2 de l'ordonnance « délais », elle présente un **caractère rétroactif**. Elle rappelle aussi que les règles de report des délais ne sont pas applicables en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française, ces règles relevant de leur compétence, mais qu'elles s'appliquent en revanche dans les îles Wallis et Futuna.

### **Le juge et l'autorité administrative ne sont pas dessaisis**

L'ordonnance dite « délais » a fixé la liste des mesures judiciaires et administratives dont l'effet est prorogé de plein droit pour une durée de deux mois à compter de l'expiration de la période juridiquement protégée. Elle a également prévu que les délais imposés par l'administration conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux, ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature, sont suspendus jusqu'à l'achèvement de la période juridiquement protégée.

L'ordonnance du 15 avril 2020 complète ces dispositions en spécifiant qu'elles ne font pas obstacle à l'**exercice**, par le **juge** ou l'**autorité administrative**, de ses **compétences** pour **modifier** ces **mesures** et ces **obligations** ou **y mettre fin**, ou, lorsque les intérêts dont il/elle a la charge le justifient, pour prescrire leur application ou en ordonner de nouvelles en fixant un délai qu'il/elle détermine. La nouvelle ordonnance ajoute que, dans tous les cas, les **contraintes** liées à l'**état d'urgence** sanitaire **doivent être prises en compte** par le juge ou l'autorité administrative dans la détermination des prescriptions, des obligations ou des délais à respecter.

Elle fait aussi savoir que ces dispositions ne sont pas applicables en Nouvelle-



Calédonie et en Polynésie française, mais s'appliquent en revanche dans les îles Wallis et Futuna.

### **Nouveaux motifs de reprise des délais administratifs prévue par décret**

Outre les délais imposés par l'administration conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux, ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature, l'ordonnance dite «délais» a suspendu jusqu'à l'achèvement de la période juridiquement protégée, les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis d'une autorité administrative, y compris un organisme

de sécurité sociale, peut ou doit intervenir ou est acquis implicitement. Elle en a fait de même délais impartis pour vérifier le caractère complet d'un dossier ou pour solliciter des pièces complémentaires dans le cadre de l'instruction d'une demande, ainsi qu'aux délais prévus pour la consultation ou la participation du public.

**Par dérogation, un décret déterminera les catégories d'actes, de procédures et d'obligations** pour lesquelles, pour des motifs de protection des intérêts fondamentaux de la Nation, de sécurité, de protection de la santé, de la salubrité publique, de préservation de l'environnement et de protection de l'enfance et

de la jeunesse, le **cours des délais reprend**. Et l'ordonnance du 15 avril 2020 ajoute deux nouveaux motifs à cette liste : la **sauvegarde de l'emploi et de l'activité**, et la **sécurisation des relations de travail et de la négociation collective**.

Concernant la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française et les îles Wallis et Futuna, ces règles ne sont applicables qu'en ce qui concerne les administrations de l'État et ses établissements publics. ■

Ord. n° 2020-427 du 15 avril 2020, JO 16 avril

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

## TEMPS DE TRAVAIL

# Covid-19 : LCL impose la prise de jours de congés payés et de RTT entre le 7 avril et le 31 mai

**Non-recours à l'activité partielle, maintien de la rémunération brute de tous les collaborateurs actifs et aménagement des règles relatives à la prise de congés.**

**Tels sont les trois axes de l'accord conclu par LCL le 7 avril 2020 portant sur des mesures exceptionnelles pour faire face à l'épidémie de Covid-19. En particulier, la banque prévoit d'imposer la prise de dix jours de repos, dont cinq jours ouvrés de congés payés, avant le 31 mai prochain, à des dates fixées par la banque.**

Conclu dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, l'accord du 7 avril 2020 portant sur des mesures exceptionnelles en matière de congés payés et RTT, dans le contexte de la pandémie de Covid-19, a été signé par la direction de LCL et les syndicats CFDT et SNB-CGC. La CFDT estime qu'en signant, elle a limité les impacts de l'ordonnance et obtenu des contreparties. Le SNB-CGC partage cette position, ajoutant qu'une nouvelle fois il a pris ses responsabilités. FO, non signataire, regrette que «la direction saute sur les ordonnances lui permettant d'imposer des congés mais pas sur les dispositions lui permettant d'accorder une prime pouvant aller jusqu'à 2000 €».

### **L'affirmation des principes de responsabilité**

L'accord indique que dans ce contexte de crise sanitaire, LCL connaît une

«forte baisse de son activité générale», qui aura un «impact important sur les résultats de l'entreprise pour l'exercice 2020». Face à cette situation, «LCL s'attache à confirmer sa **responsabilité d'employeur**». Cet engagement conduit la banque à «veiller autant que possible au maintien de ses salariés en activité, à assurer le maintien total des rémunérations et à assurer les conditions de la relance de son activité». Raison pour laquelle la banque «se saisit du cadre légal exceptionnel actuel». Elle souhaite à la fois pouvoir mettre en œuvre des mesures de GRH permettant d'estomper les conséquences de la crise et formaliser dans un «support unique», des **grands engagements sociaux**. Il s'agit du **non-recours à l'activité partielle** jusqu'au 30 juin 2020, de la **démocratisation massive du travail à distance** et du maintien de la rémunération habituelle.

L'accord inclut une clause de «revoyure» en cas de prolongation du confinement au-delà du 31 mai.

### **Le principe de maintien du salaire**

LCL s'engage à **maintenir la rémunération brute mensuelle habituelle** de tous les **salariés actifs**, quel que soit le rythme de travail actuel du collaborateur, jusqu'à la fin de la totalité de la période de confinement. L'engagement n'inclut pas les éléments exceptionnels ou variables de rémunération. En revanche, il bénéficie même à des «personnes fragiles qui auraient accès au travail à distance et qui n'auraient pas fait l'objet d'un

arrêt maladie», ainsi qu'à des salariés qui ne peuvent respecter leur durée contractuelle de travail, en raison de la garde de leur enfant. De plus, l'accord inclut un **engagement de négociation** portant sur les **conséquences de la pandémie** de Covid-19, notamment sur les éléments de **rémunération**.

### **La gestion par LCL des congés jusqu'au 31 mai**

La banque peut **imposer** à ses salariés, sur la période **du 7 avril au 31 mai 2020**, avec un délai de prévenance de trois jours francs :

- la **prise de jours de congés payés**, dans la limite de cinq jours ouvrés ;
- la **prise de jours de RTT**, dans la limite de cinq jours ouvrés.

La banque peut aussi modifier unilatéralement les dates de prise de jours de congés payés (CP) et des jours de RTT (JRTT), dans la limite de cinq jours ouvrés de CP et de cinq JRTT.

Il est précisé que les managers doivent prioriser la période du 7 avril au 9 mai. Les CP concernés sont ceux acquis en 2018 et en 2019. La règle de prise des JRTT est totalement applicable aux salariés disposant de 20 JRTT en 2020. Pour ceux ayant moins de 20 JRTT, un calcul au prorata détermine le nombre de JRTT à poser par LCL entre le 7 avril et le 31 mai 2020.

Cette mesure s'accompagne de la décision de fermeture des agences, les samedis 2 et 9 mai, couverte, chacune, par la pose par la direction d'un de ces jours de CP ou JRTT.

## Le plafonnement du nombre de congés payés décidés par LCL

L'accord veut « maintenir un droit à congés pour chaque collaborateur ». Il limite donc le nombre de jours de congés payés et de JRTT posés sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 mai 2020. Celui-ci ne peut excéder 15 jours. Les jours déjà posés et validés pendant la période du 16 mars au 31 mai et entraînant un dépassement de ce plafond, peuvent donc être annulés ou reportés par le salarié concerné. De plus, l'accord permet de ne pas appliquer cette gestion unilatérale des congés à certains métiers ou activités « critiques pour le bon fonctionnement de LCL », ces dérogations étant validées par son Comex.

## La gestion des situations particulières

L'accord indique que « certains collaborateurs se trouvent actuellement dans des situations exceptionnelles résultant de la pandémie de Covid-19 et feront par conséquent l'objet d'un traitement particulier ». Il prévoit de **ne pas appliquer une limite à l'acquisition de droits à congés** en vigueur, dans le cas d'un **arrêt maladie** lié au coronavirus.

## // Conférence Liaisons

### ► Obligation de sécurité de résultat: gare aux contentieux!

En présentiel ou connecté à distance en live

Les obligations en matière de santé et de sécurité au travail n'ont pas été suspendues pendant la pandémie. L'employeur aura dû veiller à l'adaptation constante de l'évaluation des risques dans son entreprise. Les salariés exposés au virus sur le lieu de travail, le temps de cette crise sanitaire, infectés ou pas, ne risquent-ils pas de réclamer des comptes? Leur entreprise devra alors être en mesure de justifier des mesures de prévention adéquates au maintien de leur santé mentale et physique.

À défaut du respect de ses obligations, l'employeur pourrait bien voir sa responsabilité civile, voire pénale, engagée! Liaisons sociales fera le point sur ces questions le **vendredi 26 juin 2020**, de 9h00 à 12h30.

Nos experts, Jamila EL BERRY, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris (JEB Avocats); Sylvie Samuel, DRH de la mairie de Versailles; Vincent Tirilly, inspecteur santé et sécurité au travail, mission permanente santé sécurité au travail de l'IGAS.

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

En règle générale, indique l'accord, pour les arrêts maladie traditionnels, un abattement est réalisé sur les droits à congés payés et RTT à compter du 23<sup>e</sup> jour ouvré d'absence. Pour les arrêts en lien avec le Covid-19, cet abattement est neutralisé, les salariés concernés devant aussi poser des JRTT et CP sur la période du 7 avril au 31 mai (sauf

arrêt de plus de 30 jours, causé par une infection par Covid 19). ■

Accord du 7 avril 2020 portant sur des mesures exceptionnelles en matière de congés payés et RTT dans le cadre de la pandémie de Covid-19 à LCL

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

## RÉMUNÉRATION

# Les salariés de STMicroelectronics bénéficieront de primes exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie

**En vertu d'un accord du 25 mars 2020, les salariés de STMicroelectronics ayant travaillé sur site pendant une période de confinement comprise entre le 16 mars et le 30 avril bénéficieront de mesures financières exceptionnelles sous réserve de remplir des conditions d'éligibilité. Parmi celles-là, le versement pour cette période d'une prime mensuelle de 450 € bruts, calculée sur le nombre de jours réels de présence du salarié.**

Dans le prolongement de l'accord du 18 mars « relatif à l'adaptation de l'organisation des services de fabrication » (v. l'actualité n° 18028 du 25 mars 2020), la direction de STMicroelectronics et les syndicats de salariés CFDT et CFE-CGC ont conclu, le 25 mars 2020, un accord relatif à la mise en place de « mesures financières exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ». Ce texte prévoit ainsi d'attribuer des **primes**

**exceptionnelles** aux salariés « dont la présence sur l'établissement a fait l'objet d'une demande expresse du management du fait de la nature de leur activité, compte tenu de l'effort particulier demandé dans le contexte d'épidémie ». Les primes seront versées au plus tard début août 2020, sur la paie de juillet. Applicable jusqu'au 30 avril 2020, l'accord prévoit également que la **prime industrielle** versée aux salariés des établissements de Crolles, Grenoble, Rennes Back-End, Rousset et Tours ne sera **pas impactée** des **absences maladie** survenues pendant la période d'application du présent accord.

### Une prime exceptionnelle proratisée au temps de présence

Pour pouvoir bénéficier de la prime de présence exceptionnelle, les **salariés** doivent avoir exercé leur activité **à leur poste et en présentiel** sur le site: – à la **demande expresse** du **management**;

– sur la période de confinement comprise **entre le 16 mars et le 30 avril 2020** (en dehors des périodes de repos et conformément aux plannings de rotation établis par le management). La période d'application peut être prolongée, prévoit l'accord, par avenant à l'accord ou décision unilatérale « jusqu'à la fin de la période de confinement nationale décidée par décision gouvernementale ».

Cette prime, tout comme celle dite de « présence complémentaire » détaillée ci-après, sera également accordée aux salariés qui, à la demande expresse du management, alternent travail à distance et présence sur le site, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'éligibilité.

Le montant de la prime, fixée à **300 € bruts pour un mois complet** de présence, sera **proratisé** au **nombre de jours travaillés** sur site sur la période de confinement. En cas d'absence (y compris les repos liés au régime horaire de

travail), elle sera décomptée « à due proportion des jours d'absence ». À titre indicatif, précise l'accord, le montant sera au maximum de 450 € bruts sur la période du 16 mars au 30 avril.

### **Versement d'une prime de présence complémentaire**

Par ailleurs, toujours à la demande expresse du management, les **salariés amenés à travailler** de façon **régulière**

sur la période de confinement percevront une prime complémentaire de 350 € bruts, à condition d'avoir exercé leur activité professionnelle sur site *a minima* **pendant quatre semaines** (de manière continue ou non continue) sur les six semaines comprises dans la période du 16 mars au 30 avril 2020. Dans l'hypothèse « légale » de défiscalisation et/ou d'exonération de charges sociales, anticipe l'accord, la prime sera

alors de 300 € nets. Si la période de confinement nationale est prorogée, il n'est pas prévu, souligne l'accord, de renouveler cette prime. ■

**Accord du 25 mars 2020 relatif à l'attribution de mesures financières exceptionnelles chez STMicroelectronics dans le cadre de l'épidémie de Covid-19**

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

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Intéressement dans les travaux publics.** Un arrêté publié au *JO* du 9 avril 2020 étend l'accord du 15 mars 2018 visant à faciliter la mise en œuvre de l'intéressement dans les TPE/PME et sa diffusion dans les entreprises le souhaitant. Son préambule rappelle que l'intéressement, facultatif, complète le dispositif de branche sur la participation et l'épargne salariale, mis en place de longue date dans la branche (*JO* du 9-4-2020, *BO-CC* n° 2019-29).

**Salaires et congés familiaux dans l'assainissement et la maintenance industrielle.** Un avis publié au *Journal officiel* du 12 avril 2020 lance la procédure d'extension de l'avenant n° 34 du 11 février 2020, conclu par la FNSA, la CFDT, la CFTC, FO et l'Unsa. La grille des salaires est fixée au 1<sup>er</sup> mars 2020 sur la base d'un point à 3,950 € et d'une partie fixe à 897,60 €. Toutefois le premier montant est fixé en valeur à 1 539,42 € (soit le Smic). Au-delà, les coefficients 170 et 185 passent à 1 569,17 € et 1 628,42 €. Les indemnités d'astreinte sont fixées à 69,05 € et 125,64 €. L'indemnité de repas est égale à 9,30 €, le panier de nuit à 6,70 €. Enfin, l'avenant crée un jour de congé supplémentaire au bénéfice du salarié qui constitue son dossier handicap, un droit également ouvert pour le renouvellement de ce dossier.

**Salaires dans les organismes de formation.** Un arrêté publié au *Journal officiel* du 12 avril 2020 étend l'avenant salaires du 12 septembre 2019 (*v. l'actualité* n° 17988 du 29 janvier 2020), qui augmente les salaires minimaux de 330 € bruts annuels, pour un travail à temps plein (*JO* du 12-4-2020, *BO-CC* n° 2019-47).

### ➤ Législation et réglementation

**Le rythme de l'apprentissage est aménagé pour faire face à l'épidémie de Covid-19.** Dans une nouvelle version de son questions-réponses sur l'apprentissage pendant la crise sanitaire, à jour au 6 avril, le ministère du Travail précise les possibilités d'aménagement du rythme de l'apprentissage (*v. l'actualité* n° 18022 du 17 mars 2020). Le calendrier de formation des apprentis qui peuvent être formés à distance et télétravailler n'est pas perturbé. Le ministère rappelle aussi qu'un apprenti qui ne peut être formé à distance doit poursuivre sa formation en entreprise avant de rattraper sa formation théorique lors de la réouverture des CFA, son contrat d'apprentissage pourra être prolongé à cet effet (*v. l'actualité* n° 18035 du 3 avril 2020). Un aménagement similaire est admis de manière dérogatoire pour les apprentis des secteurs nécessaires à la continuité économique et sociale. En accord avec leur CFA et leur employeur, ces derniers peuvent se rendre en entreprise au lieu de suivre leur cours. À la fin du confinement, il appartiendra à l'employeur de favoriser le rattrapage des cours manqués et au CFA de mettre en place un accompagnement renforcé. Par ailleurs, pour les apprentis placés en activité partielle dont le contrat est suspendu, le ministère indique que l'apprenti pourra passer ses examens et a donc intérêt à poursuivre sa formation théorique à distance. La position du ministère évolue également sur la situation des apprentis en mobilité internationale, dont elle estimait qu'elle n'avait pas vocation à être interrompue. Elle préconise désormais de prendre au plus tôt les mesures nécessaires pour leur retour rapide en France tant que les lignes commerciales restent ouvertes (*Questions-réponses du ministère du Travail sur l'apprentissage, version à jour au 6 avril 2020*).

### ➤ Jurisprudence

**Détachement: le juge national ne peut écarter d'office un certificat E101 même en cas d'indices de fraude.** Le 2 avril 2020, la CJUE a statué sur plusieurs questions préjudicielles françaises dans deux affaires jointes concernant la compagnie aérienne Vueling Airlines SA. À la question de savoir si l'institution du pays d'accueil peut laisser inappliqué le formulaire E101 en cas de fraude, la Cour n'a pas suivi les conclusions de l'avocat général puisqu'elle a estimé que même lorsqu'elles sont en possession d'indices d'une fraude dans l'obtention ou la délivrance du certificat, les juridictions de l'État d'accueil ne peuvent écarter le certificat qu'après s'être assurées que la procédure de dialogue avec l'institution émettrice a été promptement enclen-

chée et que cette dernière s'est abstenue de procéder à un réexamen et de prendre position dans un délai raisonnable. Si la juridiction concernée constate que la procédure de dialogue n'a pas été enclenchée, elle doit mettre en œuvre tous les moyens de droit à sa disposition afin d'assurer que l'institution compétente de l'État d'accueil y procède. Autre précision: si la juridiction pénale de l'État d'accueil a opéré un constat de fraude sans avoir vérifié l'enclenchement de cette procédure de dialogue, le juge civil ne peut se prévaloir du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil pour faire droit à des demandes de dommages-intérêts introduites par les travailleurs ou un organisme de retraite victimes de cette fraude (*CJUE*, 2 avril 2020, *aff. C-370/17 et C-37/18*).



## Sécurité sociale

### ■ Hôtels-restaurants-spectacles : vers l'annulation de 750 millions d'euros de charges

« L'État annulera à la demande du président de la République les charges pour les secteurs les plus touchés », a affirmé le ministre des Comptes publics Gérard Darmanin sur Europe 1, le mercredi 15 avril, ajoutant qu'« il y a 750 millions [d'euros] qui concernent les secteurs évoqués par le président, notamment la restauration [...] mais aussi les arts et spectacles [...] ». « Nous travaillons effectivement [...] à ces annulations. » Jusqu'ici, les reports de charges qui visent à soutenir les entreprises dont l'activité a été interrompue ou très ralentie du fait du confinement s'élèvent à 12 milliards d'euros, a-t-il par ailleurs précisé. *Source AFP*

## Santé au travail

### ■ Déconfinement le 11 mai : « pas de protection, pas de travail ! », pour la CGT

« Pas de protection, pas de travail ! », a réagi la CGT, le 15 avril, à la suite de l'allocation d'Emmanuel Macron. Elle souligne que « les profits du CAC 40 et les dividendes versés aux actionnaires ne sont toujours pas utilisés pour la solidarité nationale et la sortie de crise sanitaire » et fustige l'appel à reprendre le travail « alors qu'une grande partie des carnets de commandes s'effondrent ». Le syndicat réitère ainsi « sa demande initiale d'une déclaration d'état de catastrophe sanitaire, afin de faire jouer la solidarité financière des groupes d'assurance qui doit aller au-delà d'un abondement symbolique du fonds de solidarité nationale et profiter à tous les salariés.e.s, TPE et artisans ». Il exige aussi « l'indemnisation de l'activité partielle à hauteur de 100 % du salaire, le retrait des dispositions régressives de la réforme de l'assurance chômage [...] et la prolongation des droits à l'assurance chômage au-delà du confinement ».

### ■ Covid-19 : Force ouvrière alerte le ministre du Travail sur la situation des livreurs à domicile

Dans un communiqué du 15 avril, FO annonce avoir adressé une lettre à la ministre du Travail au sujet des « livreurs des plateformes numériques ». « Mal protégés du fait de leur statut de pseudo-indépendants, la pandémie accroît encore leur précarité », insiste FO. « Pour eux : pas de chômage partiel, des démarches souvent jugées trop complexes pour bénéficier de l'indemnisa-

tion du congé pour garde d'enfants ou du fonds de solidarité... » N'ayant pas non plus la « possibilité de rester confinés sous peine de ne plus percevoir de rémunération », ils sont contraints « à continuer leur travail en s'exposant au risque de contamination, sans que les plateformes aient une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité ». En outre. « La distribution directe des éléments de première nécessité pour se prémunir du virus (gel hydroalcoolique, masques, gants) reste marginale. Certaines plateformes optent pour un remboursement sous forme de forfait ; laissant la responsabilité de l'achat à chaque individu qui se trouve confronté à la pénurie de ces équipements... » Et de conclure qu'il est « urgent de prendre des mesures pour ces travailleurs en les indemnisant en cas de confinement et en garantissant leur sécurité lorsqu'ils poursuivent leur activité ».

### ■ Après le confinement, 48 % des Français n'iront pas travailler alors qu'ils sont malades

Selon un sondage de la plateforme de recrutement par intérim Qapa, réalisé entre le 31 mars et le 3 avril auprès de 4,5 millions de candidats et de 135 000 recruteurs inscrits sur son site, 48 % des Français « refuseront d'aller travailler en commençant à être malades » (57 % chez les femmes, contre seulement 39 % chez les hommes). Ils seront même 75 % à demander à leurs collègues malades de rester chez eux (83 % chez les femmes, 66 % chez les hommes). En outre, 38 % ne feront pas la bise à leurs collègues alors qu'ils le faisaient avant (44 % chez les femmes, 32 % chez les hommes), à ajouter aux 34 % qui ne le faisaient déjà pas avant. Cela dit, 54 % leur serreront la main (66 % chez les hommes, contre seulement 42 % chez les femmes), sachant que 21 % des hommes et 32 % des femmes ont décidé de ne plus le faire alors que c'était le cas avant. Enfin, 81 % des répondants pensent « que le Coronavirus risque de revenir chaque année comme la grippe » (84 % des femmes, 77 % des hommes).

### ■ Covid-19 : 50 bureaux de poste doivent fermer temporairement tous les jours

« Il y a cinquante bureaux qui ferment tous les jours à cause d'un cas de coronavirus », obligeant la première équipe à être placée « en quatorzaine » tandis qu'une seconde équipe prend le relais, a expliqué le PDG de La Poste, Philippe Wahl, le 14 avril, devant la commission des Affaires économiques de l'Assemblée

nationale. De même, les plateformes de tri des colis de Gennevilliers, Orly et Saint-Ouen, près de Paris, ont dû être arrêtées temporairement, a-t-il noté, s'excusant pour la lenteur d'acheminement des paquets. Devant les députés, il s'est montré très ferme sur les précautions sanitaires. « S'il n'y a pas de masques et de gel, alors nous fermons le bureau et nous annulons la tournée du facteur », a-t-il déclaré, rappelant que le tribunal d'instance de Paris avait débouté SUD en disant que les mesures prises par La Poste apparaissaient « suffisamment substantielles, variées et concrètes ». Ce jour-là, 2 900 bureaux, 2 300 agences communales et 2 100 points relais chez les commerçants étaient ouverts, a-t-il détaillé. L'objectif est d'avoir d'ici la fin du mois 10 000 points de contact postaux – dont 5 000 bureaux de poste – accessibles dans tout le pays, sur 17 000. Il a aussi confirmé l'augmentation de la fréquence de distribution de la presse, du courrier et des colis, qui avait été réduite aux mercredi, jeudi et vendredi. Les journaux seront distribués cinq jours par semaine à partir du 20 avril, a-t-il encore relevé, souhaitant aussi revenir à la distribution du courrier et des paquets jusqu'à six jours par semaine, en fonction des possibilités. *Source AFP*

## Rémunération

### ■ Covid-19 : une prime de 500 € à 1 500 € pour les soignants, et une prime à venir pour le médico-social

Le gouvernement va verser en mai une prime exceptionnelle de 1 500 € aux personnels soignants des services de santé dans les départements les plus touchés par l'épidémie et à ceux des services ayant accueilli des patients Covid-19 dans les départements les moins touchés, a annoncé le Premier ministre à l'issue du Conseil des ministres le 15 avril. Les autres personnels de santé recevront une prime de 500 €, a-t-il ajouté, précisant que ces primes seront exemptes de charges et d'impôts. Tous recevront aussi une majoration de 50 % de leurs heures supplémentaires, soit plus de 600 € par agent en moyenne, également sans impôts ni charges, a ensuite souligné le ministre de la Santé, Olivier Véran. Chaque agent recevra donc en moyenne 1 000 à 2 000 €, a-t-il précisé, avec un coût total pour l'État de 1,3 milliard d'euros. S'y ajoutera une prime à venir pour le personnel du secteur médico-social, notamment celui des Ehpad, qui ont dû se réorganiser. « Nous devons en la matière, échanger avec les collectivités

locales, en particulier avec les départements qui en sont souvent les financeurs, pour déterminer les conditions de financement de cette prime », a précisé Édouard Philippe. *Source AFP*

### ■ Covid-19: la prime de 1 000 € providée par Auchan proportionnelle au temps de travail

La prime « forfaitaire » de 1 000 € promise fin mars par Auchan aux 65 000 salariés présents pendant l'épidémie (v. *l'actualité n° 18028 du 25 mars 2020*) sera proportionnelle au temps de travail effectif, a-t-on appris le 15 avril. Contactée, la direction n'a pas donné les dates de début et de fin de période pour la calculer ni les tranches. Selon elle, « il est normal d'associer le temps de travail en entreprise » pour la calculer et il y aura bien 65 000 salariés bénéficiaires, avec un « acompte » sur la paie d'avril en attendant les « ajustements réglementaires ». Selon la CFDT et FO, les salariés ayant travaillé en magasin plus de 28 heures par semaine du 15 mars au 18 avril toucheront 1 000 €, ceux qui ont travaillé entre 10 et 28 heures toucheront une prime au prorata des heures travaillées, et ceux ayant fait moins de 10 heures, comme les étudiants le week-end, 50 €. « Le virus ne proratisé pas ses victimes en fonction de leur contrat de travail. La contamination est aléatoire », estime la CFDT. *Source AFP*

### Minima sociaux

#### ■ Covid-19: une aide de 150 € par ménage au RSA le 15 mai, plus 100 € par enfant...

Le gouvernement versera le 15 mai une « aide d'urgence » de 150 € par famille bénéficiaire du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), à laquelle s'ajouteront 100 € par enfant, a annoncé le Premier ministre, le 15 avril, à l'issue du Conseil des ministres. Les familles qui ne bénéficient ni du RSA ni de l'ASS, mais qui touchent des aides au logement, percevront de leur côté 100 € par enfant, a-t-il indiqué, précisant que ces aides d'urgence profiteront au total à « plus de quatre millions de foyers ». Leur versement « sera automatique ». Cette « aide exceptionnelle de solidarité », qui coûtera près d'un milliard d'euros à l'État, vise à répondre aux conséquences de la crise épidémique et du confinement sur les budgets des ménages les plus modestes, a souligné de son côté le ministre de la Santé, Olivier Véran. Elle sera aussi utile aux « travailleurs précaires qui

ont perdu leur emploi juste avant ou pendant la crise, et qui ne bénéficient désormais que des minima sociaux », et aux « ménages qui ont connu parfois une baisse importante de revenus occasionnels, comme des petits travaux qui leur permettent de boucler leurs fins de mois ». *Source AFP*

#### ■ ...un « geste bienvenu mais trop limité », pour le collectif Alerte

« Alors que la crise sanitaire qui touche notre pays perdure, le Premier ministre vient d'annoncer le versement d'une aide exceptionnelle pour les familles les plus modestes », souligne le collectif Alerte le 15 avril. « Les associations réunies au sein du Collectif Alerte saluent un geste qu'elles appelaient de leurs vœux depuis plusieurs semaines. » En outre, « le versement automatique de cette aide permettra par ailleurs d'éviter les démarches inutiles et le risque du non-recours trop souvent observé pour les droits sociaux ». Il regrette cependant que cette aide « laisse de côté des catégories de personnes en situation de précarité tout aussi touchées par la crise sanitaire » : les bénéficiaires de l'Aspa, de l'AAH, et les jeunes de moins de 25 ans qui ne peuvent pas bénéficier du RSA. Et « le montant annoncé est très insuffisant ». « Nos associations avaient demandé une aide de 250 € par personne et par mois, depuis la fermeture jusqu'à la réouverture effective des cantines scolaires », précise-t-il encore.

#### ■ Précarité: de nombreuses personnes « vont sortir fracassées de cette crise », selon le Secours catholique

« Beaucoup de gens se trouvent en grande précarité du fait de cette crise, des étudiants qui n'ont plus les petits boulots qui permettaient de compléter leur bourse et de vivre correctement, mais aussi les travailleurs, des gens qui avaient un peu d'intérim, un CDD, des petits boulots à droite à gauche déclarés ou non », a alerté Véronique Fayet, présidente du Secours catholique, le 13 avril, sur France Info. Interrogée sur les appels du Medef et au sein du gouvernement à travailler plus pour compenser les effets du confinement sur l'économie, elle a répondu que « beaucoup de gens vont sortir fracassés de cette crise parce qu'ils auront beaucoup souffert, il leur faudra un temps de repos avant de repartir ». « Pendant cette période nous avons goûté à autre chose, à la sobriété, à la solidarité, nous avons vu que nous pouvions vivre sans se déplacer de manière frénétique,

moins de pollution, peut-être le moment est-il venu de se poser tous ensemble [...] pour se demander quelle société nous voulons ? » *Source AFP*

### Entreprises

#### ■ Les cadres de Renault Trucks baissent leur rémunération pour mieux indemniser les autres salariés

Les cadres de Renault Trucks ont accepté de baisser leur rémunération en activité partielle, afin de permettre une meilleure indemnisation des autres salariés, ce qui constitue un « accord de solidarité » en pleine épidémie de Covid-19, a annoncé la CFE-CGC le 14 avril. Les ouvriers et techniciens en activité partielle vont ainsi être rémunérés à 92 % du salaire net, au lieu des 84 % prévus. « Cela est rendu possible par la solidarité des cadres en chômage partiel, qui voient leur rémunération nette passer elle de 100 % à 92 % ». « Un complément de financement de l'entreprise permet d'assurer l'équilibre du dispositif », a précisé le syndicat. L'accord national de branche de la métallurgie (1998) prévoit que les salariés en forfait annuel en jours – comme c'est le cas des cadres de Renault Trucks – soient rémunérés à 100 % en cas d'activité partielle. La dérogation « temporaire » à cet accord de branche « sécurise le maintien des augmentations individuelles de salaires avec effet au 1<sup>er</sup> avril et le versement de la prime d'intéressement en juin », s'est félicitée la CFE-CGC. Pour la CGT, cet accord constitue « un moindre mal ». Le syndicat, qui a validé sa signature, souhaitait une rémunération à 100 % de tous les salariés. *Source AFP*

#### ■ Les collants Gerbe à nouveau en redressement judiciaire

La société Gerbe, ancien leader du bas et collant français plusieurs fois menacé de disparition, a été placée en redressement judiciaire à la suite du retrait de son actionnaire chinois, a-t-on appris le 15 avril auprès du Tribunal de commerce de Chalon-sur-Saône. Le groupe hôtelier chinois Chongqing Tianci Hot-Spring, qui avait repris Gerbe en septembre 2015, s'est retiré de la société fondée en 1904, a précisé le tribunal, qui a donné jusqu'au 14 mai à la société le soin de trouver un repreneur. Ses effectifs sont passés de 530 salariés en 1995 à 62 en 2015. Sollicité, le directeur de l'entreprise, Philippe Genolaz, n'a pas répondu aux appels de l'AFP. *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 Évraud, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 16 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>

