



## *A la Une : actualités*

### Semaine du 11 au 18 juin 2018

- ✓ **ENTREPRISES** : RGPD et mails professionnels : faut t'il obtenir le consentement?
- ✓ **SANTE** : Reste à charge zéro : ça coince pour les entreprises et branches professionnelles
- ✓ **DEPENDANCE**: Les français comptent d'abord sur la Sécurité Sociale
- ✓ **RETRAITES** : Les sept piliers de la réforme des retraites
- ✓ **ENTREPRISES** : Le "Sans Bureau Fixe" peut-il devenir le salarié de demain?
- ✓ **REFORMES DES RETRAITES** : Suppression des pensions de réversion : bientôt les veuves. A quand les orphelins
- ✓ **DROIT DU TRAVAIL** : Fusion des institutions représentatives du personnel : le CSE ou le nouvel outil du dialogue social en entreprise
- ✓ **AXA** : AXA pourrait supprimer jusqu'à 160 emplois en France dans la gestion d'actifs

**BONNE LECTURE**

### RGPD et mails professionnels : faut t'il obtenir le consentement?

TRIPALIO INFO - ENTREPRISES | Par GUITTET Léo le 13/06/2018

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai dernier, une multitude d'articles fleurissent sur ce qu'il est possible de faire ou non sous l'empire du Règlement. Une information particulière a attiré notre attention ces derniers jours. En effet, plusieurs sites internet (comme ici) indiquent que la prospection par mail à l'attention des professionnels n'est pas soumise au consentement des personnes à partir du moment où la sollicitation est en rapport avec leur profession, et ce, même si l'adresse mail contient le nom et/ou le prénom du professionnel concerné.

De notre point de vue, ces affirmations catégoriques mériteraient d'être nuancées. Explications.

Consentement RGPD et adresses professionnelles : prudence !

Rappelons d'abord que le consentement est l'un des fondements permettant de rendre licite un traitement de données personnelles : il est prévu par les articles 6 à 8 du RGPD. Il doit être libre, éclairé et le responsable du traitement doit conserver la preuve que le consentement au traitement a été obtenu.

Les partisans de l'interprétation selon laquelle la prospection par mail auprès de professionnels ne requiert pas le recueil de leur consentement se base probablement sur des documents réalisés par la CNIL avant l'entrée en vigueur du RGPD. En effet, dans ce document daté d'octobre 2016, il est précisé que le message publicitaire envoyé sur l'adresse mail professionnelle d'une personne physique et dont l'objet est en rapport avec sa profession n'a pas besoin d'avoir reçu le consentement du destinataire. Cependant la CNIL précise que l'organisme qui envoie un tel email doit avoir prévenu au préalable le

professionnel de l'utilisation de son adresse électronique à cette fin.

Mais cette explication date d'avant l'entrée en vigueur du RGPD.

*Mise à jour 13/06/2018* : La CNIL a précisé, le 30 mars 2018, que le principe qui prévaut lors de la prospection commerciale par mail est le recueil préalable de l'accord du destinataire. Une nuance est apportée à ce principe : en matière de prospection à destination d'un professionnel, il faut que le destinataire ait été, au préalable informé que ses données à caractère personnel seraient traitées à cette fin. Nous sommes donc dans un degré d'obligation inférieur au recueil du consentement : le responsable du traitement n'a pas à prouver qu'il a obtenu le consentement préalable du professionnel, il doit prouver qu'il a bien délivré l'information. Toujours est-il qu'une obligation, certes moins lourde que le recueil du consentement, pèse sur le responsable du traitement qui souhaite faire de la prospection par mail à destination de professionnels.

La prospection professionnelle en principe soumise à l'information préalable

Certains pourraient estimer qu'une adresse professionnelle n'est pas une donnée à caractère personnel : pourtant, dès que le nom et/ou le prénom de la personne physique y sont intégrés, une adresse mail professionnelle est bien considérée comme étant une donnée personnelle. Les adresses mail professionnelles entrent donc dans le champ d'application du Règlement.

De plus, le Règlement dresse, à son article 6, la liste des fondements autres que le consentement de l'individu permettant de justifier le traitement de ses données personnelles : il s'agit de l'existence d'une

relation contractuelle, du respect d'une obligation légale, de la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne, de l'exécution d'une mission d'intérêt public, ou de l'existence d'intérêts légitimes du responsable du traitement.

Nous voyons que le RGPD ne prévoit, à aucun moment, de fondement spécifique aux adresses mail professionnelles. Dès lors que ces adresses sont des données à caractère personnelles et que leur traitement ne repose pas sur l'une des 5 conditions vues ci-dessus, le consentement devrait être nécessaire à la mise en place d'un traitement. Tout envoi de mails de prospection à des professionnels, sur leur adresse contenant leur nom et/ou leur prénom, devrait avoir été précédé du recueil de leur consentement.

*Mise à jour 13/06/2018* : Toutefois, cette obligation de recueillir le consentement pourrait ne pas être applicable si l'on se

reporte au considérant n°47 du RGPD qui précise que "*le traitement de données à caractère personnel à des fins de prospection peut être considéré comme étant réalisé pour répondre à un intérêt légitime*". En d'autres termes, si le responsable du traitement apporte la preuve de son intérêt légitime à réaliser une prospection commerciale par mail à destination des professionnels, il n'a pas besoin de recueillir le consentement du destinataire. Inversement, si l'intérêt légitime du responsable du traitement n'est pas démontré, le consentement du destinataire de la communication doit avoir été recueilli.

Il n'en demeure pas moins que l'obligation d'information préalable reste applicable en toutes circonstances. Dès lors qu'une adresse mail professionnelle identifiante est recueillie, le responsable du traitement doit donc l'informer que son adresse sera utilisée ultérieurement à des fins de prospection commerciale.

## SANTE

### Reste à charge zéro : ça coince pour les entreprises et branches professionnelles

L'Argus de l'Assurance par FRANÇOIS LIMOGES - Publié le 15 juin 2018

Les salariés pourront-ils bénéficier dès 2019 des premières mesures en faveur de la suppression du reste à charge dans les domaines de l'optique, du dentaire et de l'audioprothèse ? Les assureurs complémentaires santé s'inquiètent du calendrier de la réforme voulue par Emmanuel Macron.

Emmanuel Macron s'était engagé pendant la campagne présidentielle sur la suppression du reste à charge pour l'optique, le dentaire et l'audioprothèse

Vous avez aimé la généralisation de la complémentaire santé, vous allez adorer le **100% santé**, nouvelle appellation de la réforme du RAC 0 ! Le président de la

République a annoncé lors du congrès de la **Mutualité française**, le 13 juin dernier, la mise en œuvre de sa promesse de campagne, à savoir la suppression du reste à charge pour l'**optique**, le **dentaire** et l'**audioprothèse**. Une réforme qualifiée par **Emmanuel Macron** de « *conquête sociale essentielle* ». L'objectif de favoriser l'accès aux soins en réduisant les dépenses à la charge des patients est rarement contesté.

Lors de ce même congrès de la Mutualité française, les trois familles de la complémentaire santé ont d'ailleurs salué le progrès que constitue cette mesure. Mais largement impliqué dans le 100% santé, elles n'ont pas non plus caché certaines préoccupations dans sa mise œuvre.

**Bernard Spitz**, président de la **Fédération française de l'assurance (FFA)**, a ainsi évoqué une nécessaire «*sécurisation juridique*», alors que **Djamel Souami**, vice-président du **Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP)** attirait l'attention sur la prise en compte de la négociation des **branches professionnelles**.

### Un calendrier intenable

Derrière ces deux interventions, en fait une même problématique : l'intégration du RAC zéro dans les contrats collectifs. Comme l'a détaillé le 13 juin dernier **la ministre de la Santé, Agnès Buzin**, la suppression du reste à charge se fera en trois étapes en 2019, 2020 et 2021. Une progressivité dont on comprend bien la logique politique : pouvoir afficher dès l'année prochaine une action en faveur du pouvoir d'achat des Français tout en ménageant la dépense publique. Si ce n'est que ce calendrier s'avère très contraint pour les contrats d'entreprise, voire intenable pour les branches professionnelles couvertes par un accord santé.

Certes Agnès Buzyn a précisé que le 100% santé passerait uniquement par des **textes réglementaires**. Mais en imaginant même que ces derniers soient publiés en septembre prochain, comment envisager que tous les contrats d'entreprise et de branches de France et de Navarre puissent être revus en quelques mois afin d'intégrer le nouveau **cahier des charges du contrat responsable**.

#### Un délai de 2 ans pour l'ANI

Dans les couloirs du congrès de la Mutualité, certains ne manquaient pas de rappeler que lors de la dernière refonte de ce cahier des charges suite à la généralisation de la complémentaire santé, les pouvoirs publics avaient laissé plus de 2 ans aux contrats collectifs pour se mettre en conformité. Les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions des branches professionnelles. Or une fois leur signature acquise, les

accords conventionnels font quasi systématiquement l'objet d'une demande d'extension de la part des partenaires sociaux, procédure auprès du **ministre du Travail** qui peut prendre jusqu'à 12 mois.

Le Ctip, dont les institutions de prévoyance adhérentes sont très fortement positionnées sur le collectif, est naturellement en première ligne sur ce dossier. Il rappelle qu'en 2018, 139 branches professionnelles couvrant plus de 9 millions de salariés ont signé un accord ou un avenant en frais de santé. « *Cette réforme doit être mise en œuvre dans des conditions optimales pour le bien des entreprises et des salariés* », estime **Jean-Paul Lacam**, délégué général du Ctip.

#### Redressement de l'Urssaf

L'enjeu n'est pas mince. Le respect du cahier des charges du contrat responsable est une des conditions sine qua non **des exonérations fiscales et sociales** attachées aux contrats collectifs. Autrement dit, une entreprise qui ne respecterait pas la réforme du RAC 0 s'exposerait à un redressement de l'**Urssaf** sur les cotisations sociales de tous ses salariés. « *Le contrat conclu par l'assureur avec l'entreprise doit respecter l'accord collectif signé avec les syndicats, mais il doit aussi respecter la réglementation !* », insiste un représentant de l'assurance. Et sans aller jusque-là, on peut imaginer les tensions que créerait une situation – même provisoire - où les assurés de contrats individuels bénéficieraient d'un reste à charge réduit ou supprimé et pas les salariés.

Intervenant également à Montpellier, **Mathilde Lignot-Leloup**, directeur de la Sécurité sociale, qui a piloté la concertation sur les volets optique et audioprothèse de la réforme, est convenue de la nécessité de travailler sur le cadre juridique, « *en tenant compte des particularités des contrats collectifs* ». « *Il faut fluidifier les différentes étapes* », a-t-elle expliqué. Voilà qui ne rassurera pas forcément ceux qui estiment que la solution la plus simple serait de basculer sur le RAC 0 en une seule fois !

## DEPENDANCE

### Les français comptent d'abord sur la Sécurité sociale

LES ECHOS.FR [SOLVEIG GODELUCK](#) Le 13/06

Plus de huit Français sur dix âgés d'au moins 45 ans estiment que les aides financières pour faire face à la dépendance ne sont pas satisfaisantes, selon un sondage Harris Interactive. -

***Selon un sondage Harris Interactive pour la Mutualité française, les Français de plus de 45 ans souhaitent que la perte d'autonomie soit mieux couverte et que la Sécurité sociale s'en charge en priorité.***

Ni tranquilles, ni confiants. Plus de huit Français sur dix âgés d'au moins 45 ans estiment que les aides financières pour faire face à la dépendance ne sont pas satisfaisantes, selon un sondage Harris Interactive commandé par la Mutualité française. La perte d'autonomie pour eux-mêmes ou pour l'un de leurs proches est l'aléa de la vie auquel ils se sentent le moins bien préparés, devant la perte du logement, la retraite, la maladie, le chômage et le divorce. D'ailleurs, 11 % aident déjà une personne dépendante. Les deux-tiers des sondés sont persuadés que leur niveau de vie va diminuer dans les dix prochaines années.

#### **21 % ont souscrit un contrat perte d'autonomie**

Ce ressenti conforte la Mutualité, qui aimerait développer ses services liés au grand âge. Elle propose de mettre en place une cotisation dépendance obligatoire pour les plus de 45 ans. Toutefois, les Français ne sont pas entièrement prêts à remettre leurs vieux jours entre les mains des assureurs privés. Si 90 % d'entre eux considèrent que la dépendance doit être en haut de l'agenda des

pouvoirs publics, 54 % jugent que c'est à la Sécurité sociale de se charger en priorité du financement.

Pour l'instant, ils comptent d'abord sur leur épargne personnelle pour faire face à ce risque (41 %), devant la Sécurité sociale (32 %). D'ailleurs, seul un sondé sur cinq déclare avoir souscrit un contrat perte d'autonomie et 37 % des personnes interrogées mettent de l'argent de côté. La plupart du temps, ils économisent entre 25 et 100 euros par mois.

#### **Contre une nouvelle journée de solidarité**

Comment faire pour rassembler les sommes nécessaires à une meilleure prise en charge de nos aînés ? Surtout pas en créant une nouvelle journée de solidarité, le fameux « deuxième lundi de Pentecôte » : seuls 7 % choisissent cette solution. Là encore, les Français plébiscitent à 57 % une prise en charge par la Sécurité sociale... Mais à 33 %, ils penchent pour la création d'une assurance dépendance obligatoire pour tous. Des choix stratégiques sont attendus lors de la présentation du plan grand âge, début 2019.

## RETRAITES

### Les sept piliers de la réforme des retraites

LES ECHOS.FR [CLAUDE TENDIL](#) / vice-président du Medef en charge du social

Il faut redéfinir les fondamentaux de notre système de retraite.

## **LE CERCLE/POINT DE VUE- Il faut redéfinir les fondamentaux de notre système de retraite.**

Une réforme en profondeur doit respecter sept piliers fondamentaux.

Au cours des vingt-cinq dernières années, notre système de retraite a fait l'objet de nombreuses réformes qui n'ont cependant ni réussi à garantir son équilibre de façon durable ni supprimé les différences de traitement entre assurés. Outre un sentiment d'inéquité, réelle ou ressentie, cette situation suscite l'inquiétude de nos concitoyens quant à la soutenabilité de long terme de la retraite par répartition, voire le sentiment pour les plus jeunes qu'ils n'en bénéficieront pas.

En tant qu'entrepreneur responsable, je suis aussi soucieux de la compétitivité de nos entreprises que de la protection sociale de nos collaborateurs. A ce titre, je souscris à la nécessité de redéfinir les fondamentaux de notre système de retraite afin de restaurer la confiance grâce à un équilibre budgétaire de long terme, une trésorerie toujours positive et l'équité de traitement des cotisants.

Aussi, dans le cadre de la concertation que le gouvernement vient d'engager, j'affirme ma conviction qu'une réforme en profondeur de notre système de retraite doit respecter sept piliers fondamentaux.

### **1. Lisibilité et équité**

Le premier pilier soutient des principes de lisibilité et d'équité. Il s'agit de mettre en place un système obligatoire universel de retraite par répartition, intégrant l'ensemble des assurés. Le niveau de plafonnement de son assiette est un enjeu. Il doit éviter, pour des raisons d'efficacité et de simplicité, la multiplicité des couches de régimes obligatoires et veiller, au titre de l'équité, à ce qu'il n'y ait pas de disparition de droits déjà cotisés.

### **2. Retraites par capitalisation en option**

En outre, la fixation d'un plafond inférieur aux plafonds actuels contribuera à la baisse du taux de remplacement. Aussi, le deuxième pilier implique-t-il qu'à côté du système

universel et obligatoire par répartition la souscription facultative de retraites par capitalisation soit facilitée en accordant le même régime fiscal et social aux produits d'assurance-retraite avec sortie en rente exclusive que les cotisations des régimes de retraite par répartition.

### **3. Garanti de l'équilibre budgétaire**

Par ailleurs, consolider la confiance dans le futur système nécessite d'en garantir à la fois l'équilibre budgétaire de long terme et une trésorerie positive. Aussi, afin de préserver les retraites des effets des cycles économiques et afin de conserver à notre régime social son rôle de stabilisateur économique, le futur système devra constituer des réserves suffisantes par une contribution de chacun des régimes actuels, sans exception, et en veillant à ce que les réserves actuelles de certains régimes bénéficient à ceux qui les ont constituées. Ceci constitue le troisième pilier.

### **4. Distinguer droits contributifs et droits ouverts de solidarité**

Appliquant l'idée selon laquelle 1 euro cotisé doit ouvrir les mêmes droits, le quatrième pilier doit conduire à clairement distinguer, d'une part, les droits acquis par le travail, dits « droits contributifs », qui sont financés par les cotisations et, d'autre part, les droits ouverts au titre de la solidarité, dont le financement doit relever d'un impôt à assiette large.

### **5. Cotisations équitablement réparties**

Le cinquième pilier suppose que, pour l'acquisition des droits contributifs, la répartition entre cotisations de l'employeur et cotisations des salariés doit être la même, quel que soit l'employeur, public ou privé.

### **6. Sanctuariser les cotisations employeurs**

De plus, les cotisations employeur ne sauraient être la variable d'ajustement budgétaire de l'équilibre du système. Il s'agit de prévenir la perte de compétitivité des entreprises qui résulterait d'une hausse des cotisations avec toutes les conséquences que cela entraînerait sur l'économie et l'emploi. Ceci constitue le sixième pilier.

## 7. Décote viagère

Enfin, le septième pilier traduit les choix faits en termes d'équilibre budgétaire et de maîtrise des dépenses, de préservation de notre modèle social et de maîtrise des cotisations, en augmentant l'âge effectif

## ENTREPRISES

### Le "Sans Bureau Fixe" peut t'il devenir le salarié de demain?

Le Figaro Par [Quentin Périne](#) Publié le 14/06/2018

**La culture du «flex-office» entend se passer du bureau individuel au profit d'espaces collectifs plus ouverts. Des nouvelles habitudes qui inquiètent les salariés, pourtant demandeurs de plus de souplesse et de liberté.**

La nouvelle économie numérique a très largement installé la logique de partage, le prêt systématique de nos biens - notre voiture ou notre domicile - personnels, mais également professionnels. Le bureau n'est pas exempt de la société du partage. Au contraire. Les codes du coworking sont partout. Le «flex-office» porte en lui la promesse d'un environnement de travail plus nomade, collaboratif, détendu, et moins rigide que les bureaux traditionnels. Pourtant, il continue à être l'objet d'une vague de critiques! Au mieux, le «flex» est considéré comme une lubie peu crédible, vouée à être rapidement passée de mode. Au pire, on estime qu'il s'agit d'un plan d'économies dissimulé.

Selon la dernière étude de JLL que *Le Figaro* s'est procurée, le flex office n'est pas une lubie managériale destinée à gagner des mètres carrés et à bannir l'espace de travail individuel. Une entreprise sur deux ne réalise pas d'économies d'espace en s'essayant à ce type de projet. Deuxième cliché qui colle à la peau du flex: il ne «marche» que pour les

moyen de départ à la retraite. En cas de départ avant l'âge d'équilibre permettant d'assurer la pérennité du régime, une décote viagère devra être mise en place. Cela paraît d'autant plus acceptable que l'allongement de la durée de vie se concentre désormais sur les tranches d'âge au-delà de 60 ans.

Ces sept piliers doivent servir de fondements pour restaurer la confiance dans le système de retraite par répartition, et notamment dans sa capacité à tenir ses engagements dans des conditions durablement soutenables et équitables, tout en restant fortement incitatives au travail.

start-up. Le spécialiste de l'immobilier travaille avec 14 grandes entreprises - dont AXA, BNP Paribas, L'Oréal, ou Renault - qui ont testé/ou sont en train de tester le flex-office. «Les discours ne valent pas l'expérience, c'est cette dernière qui fait basculer les inquiétudes vers l'adhésion, détaille Flore Pradère responsable de la Recherche Entreprises chez JLL et auteure de l'étude. Dans ce type de projet, un tiers du temps de travail se déroule dans les espaces informels.»

77% des entreprises interrogées ont misé sur un pilote pour embarquer les équipes autour de leurs futurs bureaux. Le mouvement d'opposition est inévitable: les salariés considèrent que le flex ne peut pas s'adapter à leurs contraintes métiers ou à leur statut... même si le concept en lui-même n'est pas rejeté de façon frontale. «Face à la montée du flex, le bureau traditionnel est fantasmé en tant que paradis perdu», explique Flore Pradère.

## **Seuls 3% des salariés français sont en flex-office**

Avant d'adopter ou même de tester, il convient de rassurer. Car nombreux sont les salariés qui appréhendent la génération «Sans Bureau Fixe» et ses conditions: fini la hiérarchie, le bureau attitré, et les autres petites notes, objets personnels au travail! «Il convient de bâtir un projet progressif: en rationalisant le nombre de postes en douceur (et pas en douce) en optant pour une stratégie des petits pas afin de panser les plaies de la perte individuelle, explique Flore Pradère. Avec le flex, je vois clairement ce que je perds, mais qu'est-ce que j'y gagne vraiment au final?» Si seuls 3% des salariés français sont concrètement en flex-office aujourd'hui, 28% travaillent déjà régulièrement de façon flexible en aménageant leurs horaires et en étant plus nomades.

Un salarié qui bouge dans et hors de son bureau est-il plus heureux au travail que les autres? Absolument! Selon le baromètre Paris-Workplace SFL-Ifop 2018, alors que la

note de bien-être est de 6,5 sur 10 pour l'ensemble des salariés, elle monte à 6,8 sur 10 pour les salariés qui bougent dans leurs bureaux, 6,9 sur 10 pour ceux qui bougent régulièrement hors du bureau, et même 7,1 sur 10 pour les «super-mobiles» - salariés qui travaillent au moins une fois par mois hors du bureau, travaillent à deux endroits ou plus au sein de leurs bureaux et se déplacent au moins une fois par semaine pour un rendez-vous professionnel. Les bénéfices des différentes mobilités s'additionnent! Les salariés demandent à pouvoir concilier leurs temps de vie, aspirent à plus de souplesse et de liberté. De nouvelles réponses organisationnelles sont donc à inventer. «Tout l'enjeu c'est de faire émerger et prospérer une espèce de «Sans Bureau Fixe» épanouie et décomplexée, conclut Flore Pradère. Une nouvelle génération de travailleurs qui sait tirer profit du flex pour en dompter les facettes les plus revêches comme l'anonymat ou le manque d'intimité, pour parvenir à un rapport au travail plus libéré.»

## **REFORME DES RETRAITES**

### **Suppression des pensions de réversion : bientôt les veuves. A quand les orphelins**

Boulevard Voltaire le 16 juin 2018

Jusqu'où iront-ils ? C'est la question que l'on peut se poser lorsqu'on observe les ballons lancés en l'air pour tester la capacité d'encaissement – d'aucuns diront de soumission – des Français. Le dernier de ces ballons, après les propos démagogiques du Président sur les aides sociales, c'est celui sur les pensions de réversion. Dans un document de travail du Haut-commissariat à la réforme des retraites, la question de leur maintien est désormais posée : « *Compte tenu des évolutions en matière de taux d'emploi des femmes et de conjugalité, doit-on maintenir des pensions de*

*réversion ?* » Et poser la question dans ce genre de document, c'est déjà donner la réponse. Du moins dans les cerveaux, probablement énarques, des rédacteurs. On appréciera les attendus sociaux, voire sociétaux...

Il est vrai qu'en 2014, selon une étude de Milan Bouchet-Valat parue en 2016 dans la revue *Économie et Statistique*, le taux d'emploi des femmes en couple, âgées de 30 à 59 ans, était de 78 %, contre 51 % en 1982. Globalement, toutes les catégories sociales sont concernées par cette évolution. La



contribution des femmes qui travaillent aux revenus des ménages a aussi augmenté : 27 % en 1982, 38 % en 2014. On est loin du 50-50. Bouchet-Valat estimait dans son étude qu'il serait atteint vers 2045. Demain, me direz-vous. Notez, tout de même, qu'un responsable de Force ouvrière, en charge du dossier des retraites, est moins optimiste et déclarait cette semaine : « *Au rythme actuel, on parviendra à l'égalité salariale en 2132, autrement dit les pensions ne seront égalitaires qu'à partir de 2175 !* »

Est-ce à dire qu'à terme, on aura résolu ce « petit problème technique » que l'humanité traîne depuis ses origines comme un boulet ? Qu'il faut, en gros, neuf mois de gestation à une femme pour donner naissance à un enfant. Que reprendre son activité professionnelle, au lendemain de son accouchement, pimpante et pomponnée sur ses talons de 15 comme Rachida Dati ou la duchesse de Cambridge, demande un minimum de logistique qui n'est pas à la portée de tout le monde. Bref, à moins d'obliger les femmes à confier la gestation et la période de sevrage de leurs enfants à des professionnelles agréées, on ne voit pas comment l'on pourra empêcher cette interruption minimale dans leur carrière professionnelle. Mais, au fond, c'est peut-être l'idée qui sous-tend dans cette suggestion de supprimer les pensions de réversion. Au nom (on l'aura noté) des évolutions

sociétales : « *Évolution en matière... de conjugalité* », dit ce rapport.

Femmes, vous ne remercieriez jamais assez les féministes ! Car si, demain, l'on venait à supprimer les pensions de réversion, ce serait un peu beaucoup au nom de l'égalité femmes-hommes, non ? Or, pour de longues décennies encore, le système des pensions de réversion profitera en grande majorité aux femmes. Pour les raisons exposées plus haut et aussi parce qu'elles vivent plus longtemps que les hommes. La misère au nom de l'égalité, on ne nous l'avait pas encore faite, celle-là.

Derrière cette suggestion odieuse qui, à l'évidence, frapperait en tout premier lieu les ménages – le vilain mot ! – les plus modestes se cachent le projet « civilisationnel » porté par Emmanuel Macron et La République en marche. Les solidarités naturelles, et en tout premier lieu la famille traditionnelle, doivent disparaître. Cette proposition de supprimer les pensions de réversion, qui certes ne vient pas de l'Élysée – mais l'ombre de l'ami Jean-Paul Delevoye n'est sans doute pas loin -, mettra-t-elle enfin un terme à cette fascination curieuse pour Emmanuel Macron chez certains hommes politiques authentiquement de droite, et surtout chez les Français attachés aux valeurs fondamentales de notre civilisation ?

## **DROIT DU TRAVAIL**

### **Fusion des institutions représentatives du personnel : le CSE ou le nouvel outil du dialogue social en entreprise**

Challenges Par Nicolas Durand-Gasselino le 23.04.2018

Quelles nouvelles opportunités pour les partenaires sociaux afin de renouer avec le dialogue social au sein de l'entreprise ? Explications et conseils par Nicolas Durand-Gassel, Avocat associé chez Tuffal-Nerson Douarre & Associés, Partenaire de Challenges

Le CSE : quelles nouvelles opportunités pour les partenaires sociaux afin de renouer avec le dialogue social au sein de l'entreprise ?

DR

*L'ordonnance n°2017-1386 relative " à la nouvelle organisation du dialogue sociale et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ", publiée le 23 septembre 2017 et ratifiée par la loi 2018-217 du 29 mars 2018, prévoit que les trois instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) seront désormais remplacées par une instance unique, le comité social économique (CSE).*

*Cette simplification s'accompagne de nouvelles opportunités offertes aux partenaires sociaux pour renouer avec le dialogue social au sein de l'entreprise.*

### **CSE : une mise en place progressive et obligatoire**

La fusion des institutions représentatives du personnel, déjà esquissée par la Loi " Travail " en 2016 [1], devient obligatoire et devra se réaliser progressivement dans les entreprises, pour être généralisée au plus tard le 31 décembre 2019.

Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins onze salariés, cet effectif devant être atteint sur une période de douze mois consécutifs.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts, un CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement seront constitués [2].

Le CSE comprendra une délégation du personnel composée d'un nombre égal de

titulaires et de suppléants dont le nombre est fixé par décret en fonction du nombre de salariés [3].

Une nouveauté : le suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Chaque membre titulaire bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation dont le nombre varie en fonction des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation, lequel ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises [4].

### **CSE : quelles attributions ?**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE se substitue, pour l'essentiel, aux délégués du personnel.

Il aura pour mission de présenter, chaque mois, à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise [5].

Il contribuera également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et pourra réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel [6].

Toutefois, le CSE sera privé du droit d'alerte dont dispose actuellement les DP en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE exercera les anciennes prérogatives attribuées aux délégués du personnel, au

comité d'entreprise et au CHSCT, au cours de six réunions annuelles minimum.  
Les entreprises d'au moins 300 salariés ou celles comportant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso devront néanmoins avoir une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) [7].

Il s'agit là d'une véritable simplification puisque l'employeur n'aura plus à jongler, comme auparavant, entre différents interlocuteurs et institutions, en particulier lors des consultations obligatoires sur des sujets communs au CE et CHSCT.

La fusion des institutions représentatives du personnel s'accompagne également d'importantes innovations en matière de dialogue social.

### **CSE et dialogue social**

Tout d'abord, les pouvoirs publics ont largement ouvert le champ de la négociation collective aux partenaires sociaux pour adapter et modifier le dispositif légal relatif au CSE.

A titre d'exemple, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent désormais fixer par accord collectif le contenu et les modalités des consultations récurrentes du CSE (périodicité, niveaux des consultations etc...).

Dans le même sens, une plus grande liberté est laissée aux partenaires sociaux pour fixer, toujours par accord, les modalités selon lesquelles le CSE est informé et ou consulté sur les projets ponctuels.

Enfin, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et cinquante salariés ou dans les entreprises de plus de cinquante salariés, dépourvues de délégués syndicaux, le CSE pourra négocier des accords collectifs de travail [8].

Il s'agit là d'une véritable révolution qui comblera, à n'en pas douter, un vide juridique.

Armés de nouveaux outils, il ne reste plus qu'aux partenaires sociaux qu'à s'en saisir pour accroître et renforcer le dialogue social au sein des entreprises.

---

[1] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au JO du 9 août 2016

[2] Article L 2313-1 du code du travail

[3] Article R 22314-1 du code du travail

[4] Article R 2314-1 du code du travail

[5] Article L 2312-5 du code du travail

[6] Article L 2312-5 du code du travail

[7] Articles L 2315-39 à 40 du code du travail

[8] Articles L 2232-23 à L 2232-29-2 du code du travail issus de l'Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

**AXA pourrait supprimer jusqu'à 160 emplois en France dans la gestion d'actifs**

Actif Boursier le 8 juin 2018

AXA IM va réorganiser ses activités, jusqu'à 210 postes menacés dans le monde...

**AXA** s'apprête à réorganiser sa branche de gestion d'actifs... Une évolution qui passerait par la suppression de 210 postes dans le monde, soit près de 9% de ses effectifs, dont 160 en France.

“Axa IM souhaite limiter autant que possible les conséquences sociales que ces changements pourraient induire”, souligne la filiale d'Axa. “L'organisation cible pourrait être mise en place au quatrième trimestre 2018”.

***Un environnement plus difficile***

Une décision qui intervient dans une période plus compliquée pour les gestionnaires d'actifs qui font face à des contraintes réglementaires plus élevées mais aussi à la pression des investisseurs, qui réclament des frais de gestion moins élevés en privilégiant des supports d'investissements dans la gestion passive comme les fonds indiciels.

AXA IM prévoit parallèlement d'investir quelque 100 millions d'euros d'ici à 2020 pour développer ses expertises et son offre de gestion...

# **A LA SEMAINE PROCHAINE**