

# L'AGRO

Le magazine de l'encadrement  
de la Fédération Nationale  
**AGROALIMENTAIRE**

## Le projet de Loi "Avenir Professionnel" adopté :

ce qui va changer en matière  
de formation professionnelle

**P14**



### ◆ La fédération en quelques mots

- ↳ Élections Chambres d'Agriculture 2019 **P06**
- ↳ La CFE-CGC AGRO de retour au SPACE **P09**

### ◆ Juridique

- ↳ Le régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail **P10**

[www.cfecgcagro.org](http://www.cfecgcagro.org)



Au plus près des salariés et des entreprises

# 10 ans, 10 engagements pour les hommes et les femmes de l'agroalimentaire

- Co construire une protection sociale pour les métiers de l'alimentaire
- Agir en prévention santé
- Développer l'attractivité des métiers
- Promouvoir l'emploi
- Investir dans l'économie
- Soutenir l'innovation sociale
- Accompagner la jeunesse à chaque étape
- Protéger tous les salariés
- Épauler concrètement les familles en cas de décès
- Défendre le bien être des retraités





## Édito

Chères adhérentes, chers adhérents,

En cette rentrée, l'agenda social est, une fois de plus très chargé avec des réformes d'ampleur qui vont avoir des répercussions sur tous les salariés.

En effet, la Loi « Avenir professionnel » va impacter le nombre, le fonctionnement et même les missions des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Le Gouvernement a ainsi clairement indiqué vouloir diminuer de moitié leur nombre (passage de 20 OPCA actuellement à seulement une dizaine).

Leur appellation est d'ores et déjà transformée puisque les OPCA deviennent des OPCO (Opérateurs de Compétences). Leur rôle est également considérablement modifié puisqu'à terme, ceux-ci n'auront plus en charge la collecte financière de la formation. Leur rôle devra s'articuler avec les branches professionnelles et les entreprises qu'ils devront aider notamment afin d'anticiper les mutations technologiques, leurs effets positifs et négatifs sur l'emploi, les besoins nouveaux en compétences, les implications sur la formation, la reconversion et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Par ailleurs, je tiens à rappeler à tous nos négociateurs au sein des branches professionnelles que celles-ci ont, doivent dès maintenant, désigner l'OPCO comme leur opérateur puisque les anciens OPCA perdent leur agrément. Cette désignation est importante puisqu'à défaut d'une telle désignation par les branches, ce sera l'État qui désignera l'OPCO de rattachement pour chacune de ces branches.

Au-delà de cette réforme des instances paritaires, notre population, l'encadrement est une fois de plus ciblée par les réformes à venir. En effet, parmi les pistes envisagées de la réforme de l'assurance chômage, est évoquée la réduction progressive du plafond de l'allocation pour les cadres ainsi que la réduction de leur durée d'indemnisation.

Dans ce contexte, la CFE-CGC AGRO continuera de défendre les salariés de l'encadrement et leurs intérêts. Cela passe notamment par notre présence au niveau européen afin de pouvoir peser sur les décisions prises à Bruxelles et qui ont vocation à s'appliquer à tous les salariés travaillant au sein de l'Union européenne. Dans ce cadre, notre Fédération termine son projet auprès de la Commission européenne après deux ans de travail sur la thématique de la protection sociale, l'harmonisation des pratiques et l'innovation dans les formes de dialogue social afin de préciser comment le secteur agricole contribue au développement de la mobilité.

Je tiens enfin à vous rappeler l'enjeu des élections chambres d'agriculture pour lesquelles nous devons déposer nos listes d'ici le mois de décembre. C'est donc maintenant que nous comptons sur vous pour vous présenter sur nos listes CFE-CGC ou nous aider, dans votre département, à trouver des candidats relevant des collèges 3A (salariés de la production agricole) et 3B (salariés des groupements professionnels agricoles). Ces élections sont primordiales puisqu'elles fixent notre représentativité pour une durée de 6 ans. De notre capacité à présenter des listes de candidats complètes dans chaque département dépendront notre score et le poids de notre Fédération dans les négociations futures. Je compte donc sur votre mobilisation.

Je vous souhaite à toutes et tous une très bonne rentrée.

Pascal LEFEUVRE  
Président de la CFE-CGC AGRO

**L'AGRO**: 26 rue de Naples - 75008 Paris  
**Tél.**: 01 56 02 66 36 - **E-mail**: agro@cfecgcagro.fr  
**Directeur de Publication**: Pascal LEFEUVRE,  
Président de la Fédération Nationale Agro-Alimentaire  
**Conception et impression**: agence neocom 01 64 66 30 00  
Ce numéro a été tiré à 8282 exemplaires  
**Crédits photos**: ©Shutterstock, CFE-CGC AGRO.  
**Commission Paritaire**: N° 0421 S 07962  
**ISSN**: N° 2109-3342 - **Dépôt légal**: septembre 2018

## LA FÉDÉRATION en quelques mots

- 05 La Foire de Châlons-en-Champagne
- 05 Festival de la Terre
- 06 Appel à candidatures pour les élections chambres d'agriculture
- 09 La CFE-CGC AGRO de retour au SPACE

## JURIDIQUE

- 10 Le régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail
- 12 Les règles relatives aux Contrats de travail à Durée Déterminée à la suite des Ordonnances du 22 septembre 2017
- 14 Le projet de Loi « AVENIR PROFESSIONNEL » adopté : ce qui va changer en matière de formation professionnelle

## LA DISTRIBUTION

- 17 Séminaire annuel 2018 du SNEC

## LES SERVICES

- 18 Assemblée Générale de la CCMSA, la CFE-CGC alerte!

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

# Foire de Châlons-en-Champagne

*La Foire de Châlons-en-Champagne est, chaque année, l'occasion pour les adhérents et militants de se rencontrer et d'échanger.*

La CFE-CGC AGRO Grand Est a délocalisé son Conseil d'administration à la Foire. Le Président Pascal Brachet a animé la réunion sur les sujets importants et d'actualité: le suivi des protocoles d'accords préélectoraux et les élections Chambres d'agriculture. Merci à Gilles Postal qui nous a accueillis dans ses locaux.

L'équipe CFE-CGC AGRO Grand Est a profité de la Foire de Châlons-en-Champagne pour rencontrer les membres de l'Union Régionale Confédérale. Une équipe dynamique au service des adhérents est accueillie sur le stand de la CFE-CGC.

Alain Monpeurt, président de l'Union Régionale Grand Est a organisé une rencontre en présence de François Hommeril, Alain Giffard et de plusieurs députés de la Marne qui ont accepté d'échanger avec nous.

Enfin, la journée du jeudi 6 septembre était dédiée à la filière alimentaire. L'occasion pour Pascal Lefeuvre, président de notre Fédération, de se rendre à la Foire de Châlons-en-Champagne pour rencontrer les partenaires, adhérents et militants présents.

Merci à tous!

L'équipe de la CFE-CGC AGRO Grand Est



# Festival de la Terre

*Les 1<sup>er</sup> et 2 septembre 2018, le festival de la Terre de Seine-Maritime a eu lieu à Saint-Vaast-Dieppedalle.*

La CFE-CGC AGRO Normandie et l'Union départementale 76 étaient présentes. Le stand a remporté un vif succès et ce fut l'occasion de faire notre campagne pour les élections Chambre d'Agriculture. Les jeunes agriculteurs initiateurs de cette manifestation ont montré leur dynamisme avec plus de 6 000 entrées

pour les deux jours, et leur intérêt pour l'avenir de l'agriculture dans notre région. La finale du championnat de labour a réuni de nombreuses personnes et les lots offerts par notre organisation ont été fort appréciés.

Annick Perrussel  
Présidente de la CFE-CGC AGRO Normandie



# Élections Chambres d'agriculture 2019, contactez-nous dès maintenant pour vous présenter sur nos listes CFE-CGC

**Participez activement à la représentation et à la promotion de l'agriculture de votre territoire en devenant candidat aux élections Chambres d'agriculture 2019. La CFE-CGC AGRO recherche des candidats pour se présenter dans le collège des salariés de la production agricole (« collège 3A ») et le collège des salariés des groupements d'employeurs (« collège 3B »).**

## Pourquoi se présenter sur nos listes ?

Le rôle de la Chambre d'Agriculture s'articule autour de deux axes :

- le développement de l'agriculture dans votre département
- le développement des entreprises.

Les Missions d'un(e) élu(e) des collèges 3A et 3B au sein d'un Conseil d'Administration d'une Chambre d'agriculture départementale ont un impact direct sur votre branche d'activité. Les administrateurs se réunissent trois fois par an en session, ils émettent des avis et des propositions sur les missions suivantes : développement des filières, formation des salariés agricoles, projets de création, installation, diversification des entreprises agricoles...

## Vous manquez de temps ?

Vous pouvez vous inscrire en tant que suppléant, cela vous permettra notamment de :

- Représenter votre secteur d'activité sur votre département

- Être directement informé de toutes les actions menées par votre Chambre d'agriculture
- Être force de proposition sur une problématique qui vous tient à cœur

## Quelles conditions à remplir ?

**Pour être candidat dans le collège de la production agricole (3A), il faut être salarié dans l'une de ces activités :**

- Salariés des exploitations de culture (viticulture, céréale, arboriculture...) et d'élevage
- Salariés des exploitations de dressage, d'entraînement et haras
- Salariés des établissements de travaux agricoles (ETAR), moissons, ensilage, débroussaillage, travaux de récoltes
- Salariés des établissements horticoles, paysagistes, maraîchages, pépiniéristes, entretien d'espaces verts
- Salariés des structures d'accueil touristique situées sur une exploitation agricole
- Salariés d'une ferme expérimentale dans un lycée agricole par exemple
- Salariés des entreprises de travaux forestiers (abattage, sciage, reboisement, sylviculture...)
- Salariés de l'Office National des Forêts affiliés à la MSA

- Salariés des établissements de conchyliculture et de pisciculture s'ils sont rattachés à un régime de protection sociale agricole (MSA)
- Les gardes-chasses, gardes-pêches, gardes forestiers
- Les jardiniers, jardiniers garde de propriété
- Des groupements d'employeurs et service de remplacement
- Salariés de l'accoupage
- Salariés des parcs zoologiques
- Salariés des champignonnières

**Pour être candidat dans le collège des salariés des groupements agricoles (3B), il faut être salarié dans l'une de ces activités :**

- Salariés de la MSA
- Salariés des coopératives agricoles
- Salariés d'AGRICA
- Salariés de Groupama
- Salariés du Crédit Agricole
- Salariés des CERFRANCE
- Salariés des contrôles laitiers
- Salariés des MFR...

Il faut avoir 18 ans la veille du jour du scrutin.

L'équipe de la CFE-CGC AGRO



## ALORS CONTACTEZ-NOUS DÈS MAINTENANT !

- Par mail au service développement de la CFE-CGC AGRO : [developpement@cfecgcagro.fr](mailto:developpement@cfecgcagro.fr)

## Il suffit de nous transmettre les documents suivants :

- Une photocopie recto/verso de votre pièce d'identité en cours de validité.
- Le document CERFA dûment rempli (qui vous sera transmis par nos soins).



JANVIER 2019  
**ÉLECTIONS  
CHAMBRES AGRICULTURE**

**Votez CFE-CGC  
pour une agriculture  
durable**



*Proches de vous*  
**COMMERÇANTS**  
**DU GOÛT**

**L'ALIMENTATION DE DÉTAIL**  
une branche professionnelle dynamique

5 GRANDES PROFESSIONS



CAVISTES



CRÉMIERS  
FROMAGERS



ÉPICIERS



PRIMEURS



SPÉCIALISTES  
EN PRODUITS  
BIOLOGIQUES

**18,2**  
milliards d'€  
de chiffre d'affaires

**134 000**  
personnes  
concourent au dynamisme  
de la branche

**Une branche précurseur**  
en matière d'avancées sociales

**Une branche dynamique**  
en matière de formation professionnelle

**+ de 30** accords & avenants  
ont été signés  
depuis 2010

**1** Parcours de  
progression  
organisé en 3 niveaux  
de qualifications

**100%** des salariés  
de la branche

- ont une complémentaire santé depuis 2009
- sont couverts par le contrat de prévoyance assurant une rente éducation et une rente handicap

**7** CQP  
Certificats de  
Qualification  
Professionnelle

- Dispensés en contrat de professionnalisation
- Des centres de formation habilités sur toute la France
- Un Centre de formation dédié aux métiers de la branche

# La CFE-CGC AGRO de retour au SPACE

*La CFE-CGC AGRO a décidé par l'intermédiaire de la fédération CFE-CGC AGRO Bretagne d'être présente au SPACE de Rennes après de longues années d'absence.*



**E**n effet, notre présence favorise le développement de notre réseau auprès de nos adhérents et de nos partenaires.

Le travail de la CFE-CGC AGRO porte ses fruits et fait vivre le paritarisme tellement contesté par nos dirigeants. Les rencontres au cours de ce salon contribuent à renforcer nos liens historiques tout en accueillant de nouveaux entrants dans le monde syndical.

La CFE-CGC AGRO n'oublie pas les élections de la Chambre d'Agriculture de janvier 2019 : les listes se construisent...

Le cocktail offert par la CFE-CGC AGRO a été l'occasion de mettre en relation nos différents partenaires et de renforcer nos liens.

## LE SALON INTERNATIONAL DES PRODUCTIONS ANIMALES

**Du mardi 11 au vendredi 14 septembre, le monde de l'élevage avait rendez-vous à Rennes pour la 32<sup>e</sup> édition du SPACE.**

Grâce à son positionnement au cœur d'une grande région d'élevage en Europe, son ancrage professionnel et son rayonnement international, le SPACE est le rendez-vous mondial incontournable des professionnels du monde agricole. Tous les ans, le SPACE rassemble plus de 1440 exposants dont près de 500 internationaux et plus de 114 000 visiteurs dont 14 000 internationaux de 128 pays.

L'équipe de la CFE-CGC AGRO Bretagne



# Le régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail

*Par principe, le Code Général des Impôts (CGI) pose le principe d'assujettissement à l'impôt sur le revenu de toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de fin de CDD, indemnité de non-concurrence...).*  
*Les règles fiscales posent toutefois des exceptions à ce principe aboutissant à une exonération totale ou partielle des indemnités de rupture du contrat de travail en raison de leur nature ou de leur montant.*



## Le régime fiscal et social des indemnités de licenciement

### Régime fiscal et social de l'indemnité de licenciement versée hors Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Ces indemnités sont **exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée entre :**

- Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention collective de branche ou l'accord professionnel;
- Le double de la rémunération annuelle brute de l'année précédente;

- La moitié du montant total des indemnités de licenciement perçues.

Concernant le régime social, il est prévu que ces indemnités soient **exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de Sécurité Sociale (2 PASS), soit 79 464 € pour l'année 2018 à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :**

- Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention collective de branche ou l'accord professionnel;
- Le double de la rémunération annuelle brute de l'année précédente;

- La moitié du montant total des indemnités de licenciement perçues.

Enfin, l'indemnité de licenciement est **exonérée de CSG/CRDS à hauteur de la plus petite limite d'exclusion ci-dessus :**

- La part exonérée de cotisations sociales;
- La part correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Ce régime fiscal et social s'applique également aux indemnités de mise à la retraite par l'employeur.

### Régime fiscal et social de l'indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un PSE

Par dérogation aux indemnités visées ci-dessus, le CGI exclut de la liste des rémunérations imposables et, **exonère intégralement d'impôt sur le revenu les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un PSE** ainsi que les indemnités accessoires éventuelles (prime d'aide au départ, d'aide à la réinsertion professionnelle).

Ces mêmes indemnités sont **exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS.**

Elles sont en revanche **assujetties à CSG/CRDS pour la fraction dépassant le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement**, sous réserve de ne pas dépasser 10 PASS entraînant l'assujettissement à CSG/CRDS et cotisations sociales dès le premier euro.

## Le régime fiscal et social des indemnités de ruptures négociées

### Règles applicables aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle

Les règles fiscales et sociales applicables à l'indemnité de rupture conventionnelle diffèrent selon que le salarié concerné soit en droit de liquider ou non une pension retraite.

Dans la première hypothèse, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée au salarié en droit de liquider une pension retraite est :

- **Soumise en totalité à l'impôt sur le revenu ;**
- **Soumise dès le premier euro à cotisations de Sécurité Sociale et à la CSG/CRDS.**

Dans le cas contraire, le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle du salarié ne pouvant liquider une pension retraite suit le même régime que l'indemnité de licenciement versée en dehors d'un PSE (voir ci-contre).

### Règles applicables aux indemnités de rupture conventionnelle collective et congé de mobilité

Les Ordonnances du 22 septembre 2017, ont introduit le système de rupture conventionnelle collective permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail de plusieurs salariés dans le cadre d'un accord collectif en contrepartie du versement d'une indemnité spécifique de rupture.

L'indemnité de rupture est **exclue par le CGI de la liste des rémunérations imposables impliquant son exonération intégrale d'impôt sur le revenu.**

Ces mêmes indemnités sont par ailleurs **exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS, à condition de ne pas dépasser 10 PASS.**

Enfin, elles demeurent **assujetties à CSG/CRDS pour sa part dépassant l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** et dès le premier euro si le montant de l'indemnité dépasse 10 PASS.

## Synthèse récapitulative

### INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT VERSÉE HORS PSE

Soit un salarié dont la rémunération annuelle brute des 12 derniers mois précédant son licenciement s'élève à 40 000 € :

- Son indemnité de licenciement s'élève à 90 000 € (la Convention collective prévoyant une indemnité de licenciement égale à 90 000 €) ;
  - Le double de la rémunération annuelle est égal à 100 000 € ;
  - La moitié du montant total des indemnités s'élève à 45 000 € ;
- La somme la plus élevée est donc le double de la rémunération annuelle.

Rappel :

Plafond annuel de Sécurité Sociale (PASS) = 39 732 €

2 PASS = 79 464 €

10 PASS = 397 320 €

Régime fiscal	Régime social
<p>L'indemnité de licenciement sera exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de la plus élevée des 3 sommes précitées, soit <b>100 000 €</b>.</p> <p>Le surplus, soit 10 000 € sera assujetti à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>Le montant de l'indemnité n'excède pas 10 PASS. L'indemnité ne sera pas assujettie à cotisations sociales et CSG/CRDS au 1<sup>er</sup> euro.</p> <p>La part exonérée d'impôt est égale à 80 000 €.</p> <p>La différence entre 2 PASS (79 464 €) et la part exonérée d'impôts est égale à <b>536 €</b>.</p> <p>Cette somme sera assujettie à cotisations sociales.</p> <p>Enfin, la CSG/CRDS est exonérée à hauteur de <b>536 €</b>.</p>

### RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Soit un salarié dont la rémunération annuelle brute des 12 derniers mois précédant son licenciement s'élève à 50 000 €.

Ce salarié ne peut liquider sa pension retraite.

Il entre dans le champ d'un accord d'entreprise prévoyant la rupture des contrats de travail de 30 salariés.

Son indemnité de rupture s'élève à 150 000 € (la Convention collective prévoyant une indemnité de licenciement égale à 120 000 €).

Régime fiscal	Régime social
<p>L'indemnité est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu.</p>	<p>L'indemnité est exonérée dans la limite de 70 536 € et soumise à cotisations sociales pour le surplus, soit 49 464 €.</p> <p>L'indemnité est soumise à CSG/CRDS pour la somme de 30 000 € (150 000 – 120 000).</p>

### RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Voir régime fiscal et social de l'indemnité de licenciement versée hors PSE.

# Les règles relatives aux Contrats de travail à Durée Déterminée (CDD) à la suite des Ordonnances du 22 septembre 2017

*Les Ordonnances du 22 septembre 2017 ont profondément remanié le Code du travail. L'Ordonnance 2017-1387 a eu pour effet de réformer le contrat de travail et notamment les règles relatives au Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD).*



## Encadrement de la durée du CDD et de son renouvellement par l'accord de branche

### Fixation de la durée initiale

Antérieurement aux Ordonnances du 22 septembre, la durée maximale d'un CDD était strictement encadrée par le Code du travail.

Désormais la durée maximale d'un CDD est fixée :

- **Prioritairement** par l'accord ou la Convention collective de branche ;
- **Et à titre supplétif** - à défaut d'accord de branche - par le Code du travail.

Dès lors, le Code du travail prévoit des durées maximales au CDD, renouvellement compris, mais ces durées ne s'appliquent **qu'à défaut d'un accord de branche prévoyant des durées différentes** :

- Durée maximale de principe = **18 mois** renouvellement inclus ;
- Durée ramenée à **9 mois** dans les cas de contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI et ayant pour objet la réalisation de travaux urgents nécessités par des raisons de sécurité ;
- Durée ramenée à **24 mois** si la mission est exécutée à l'étranger, si le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, lorsque survient une commande exceptionnelle dans l'entreprise.

### Renouvellement du CDD

Dans le cadre des Ordonnances du 22 septembre 2017, le nombre maximal de renouvellements possibles pour un

CDD peut être fixé par la Convention collective ou un accord de branche. Le Code du travail ne prévoit **pas de nombre maximal de renouvellements** qu'un accord de branche ne pourrait dépasser.

Toutefois, cet accord de branche doit respecter en tout état de cause dans le cadre de la fixation du nombre de renouvellements le principe selon lequel **un CDD ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

À défaut de fixation d'un nombre maximal de renouvellements d'un CDD par accord de branche, le Code du travail prévoit qu'un CDD est **renouvelable deux fois**, la durée des 2 renouvellements ajoutés à la durée initiale du contrat ne pouvant en tout état de cause excéder la durée maximale prévue par la Convention ou l'accord de branche, ou à défaut par le Code du travail.

### Délai de carence entre deux contrats

Les ordonnances Macron modifient aussi le délai de carence pour deux contrats à durée déterminée sur le même poste, que ce soit avec le même salarié ou deux salariés différents.

#### Fixation du délai de carence

Pour rappel, à l'expiration d'un CDD ou d'un contrat de mission il ne peut y avoir un autre CDD ou contrat de mission pour pourvoir au même poste, avant l'expiration du **délai de carence**, qui est calculé en fonction de la durée du contrat, en comptant ses éventuels renouvellements.

Tant qu'il ne porte pas atteinte à certaines dispositions (le fait de ne pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, avec un CDD ou un contrat de mission), un accord de branche étendu ou une Convention peuvent fixer les modalités de calcul du délai de carence.

À défaut de convention ou d'accord, le délai de carence est fixé :

- **Au tiers de la durée du contrat** qui vient d'expirer, si la durée du contrat et de ses éventuels renouvellements, est de **14 jours ou plus.**



- **À la moitié de la durée du contrat** qui vient d'expirer, si la durée du contrat et de ses éventuels renouvellements, est **inférieure à 14 jours.**

Enfin pour le délai de carence, les jours pris en compte sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

#### Cas de non-application du délai de carence

Il est des cas pour lesquels il n'y a pas de délai de carence. Un accord de branche étendu ou une Convention peuvent prévoir ce cas.

S'ils ne le prévoient pas en revanche, les cas dans lesquels ce délai ne s'applique pas sont fixés par la loi :

- Lorsque le contrat a été conclu pour remplacer un salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu, et que ce salarié est de nouveau absent ;
- Lorsque le contrat est conclu pour exécuter des travaux urgents et nécessités par mesures de sécurité ;
- Lorsqu'un CDD est conclu pour des emplois saisonniers (emplois dont les tâches se répètent chaque année selon une périodicité fixe) ou d'usages (c'est-à-dire dont l'usage dans le

secteur d'activité déterminé par accord collectif ou Convention est de ne pas recourir au CDI) ;

- Lorsque le contrat est conclu pour remplacer le chef d'entreprise ou une personne assimilée à celui-ci ;
- Lorsque le salarié sous contrat est à l'origine d'une rupture anticipée de son contrat ;
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, mais dans ce cas le contrat suivant ne peut être conclu que pour la durée du contrat non renouvelé ;
- Lorsque le CDD est conclu dans le cadre de la politique de la formation et de l'emploi.

#### Conséquences de l'absence de transmission de contrat écrit

Contrairement à une ancienne jurisprudence, la non-transmission de contrat de mission ou CDD, condition obligatoire, **ne peut à elle seule entraîner la requalification du contrat en CDI.**

Cependant elle donne droit à une indemnité à la charge de l'employeur, égale au maximum à un mois de salaire.

Louis BERVICK  
Service juridique

# Le projet de Loi « Avenir Professionnel » adopté : ce qui va changer en matière de formation professionnelle

*Le 1<sup>er</sup> août 2018, les députés ont définitivement adopté le projet de loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel. Le Conseil constitutionnel qui a fait l'objet de plusieurs saisines, devra se prononcer sur ce texte. Une fois son avis rendu, le texte sera publié et fera l'objet de décrets d'application (une centaine de décrets dont la publication est attendue avant la fin de l'année). Ce projet modifie en profondeur le système de formation professionnelle tel que nous le connaissons actuellement.*



## 1. Le Compte personnel de formation (CPF)

### Une monétarisation du CPF

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'alimentation du CPF se fera en euros et non plus en heures de formation. Un décret déterminera le niveau d'alimentation du compte et un plafond qui ne pourra pas excéder 10 fois le montant annuel d'alimentation du CPF. Sauf évolution, 500 € seraient alimentés annuellement sur ce compte avec pour limite un plafond de 5 000 €.

Des dispositions spécifiques sont prévues :

- Pour les salariés n'ayant pas le niveau CAP/BEP, ils percevront 1,6 fois ces montants et auront 800 € par an avec une limite de 8 000 €.
- Pour les travailleurs handicapés : majoration de l'alimentation annuelle (mais pas du plafond).
- Pour les salariés qui sont au moins à mi-temps : ils auront les mêmes droits que les salariés à temps plein.
- Pour les salariés ayant travaillé sur l'année, moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail : alimentation prorata temporis du CPF.

### L'abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié dépasse le montant disponible sur son CPF, peuvent abonder ce compte par un versement à la Caisse des dépôts et consignations :

- Le salarié titulaire du compte
- L'employeur
- La CNAM
- Les opérateurs de compétence
- L'UNEDIC
- Pôle Emploi
- L'État
- Les Régions, communes et collectivités territoriales
- Toute personne intéressée

### L'amélioration possible du financement par accord

Un accord pourra prévoir des modalités d'alimentation du CPF, plus favorables que celles prévues par la Loi à la condition qu'elles soient assorties d'un financement spécifique.

### L'extension des formations éligibles au CPF

Cette nouvelle Loi va entraîner la suppression du système actuel de listes de formations éligibles au CPF. Ces listes seront remplacées par des actions de formation. Seront ainsi pris en charge : les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ; les attestations de validation de bloc de compétence ; les certifications et habilitations enregistrées au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations (RSCH) ; l'accompagnement VAE ; le bilan de compétence ; la préparation du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules lourds et légers...

### Le projet de transition professionnelle (PTP)

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, le salarié pourra utiliser son CPF pour suivre une formation certifiante visant à changer de métier. Si cette formation se déroule sur son temps de travail (en totalité ou seulement en partie), le salarié aura droit à un congé spécifique. C'est la Région, par le biais de la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui décidera de prendre ou non en charge financièrement ce projet. Le salarié devra donc présenter son projet à cette commission qui autorisera ou non sa réalisation et procédera ou non à son financement. Si la commission valide le projet, le salarié bénéficiera de ce congé spécifique pendant toute la durée de son projet. Cette durée sera donc considérée comme du temps de travail en matière de droits à ancienneté et à congés payés. Pendant la durée du projet, le salarié percevra une rémunération minimale (déterminée par décret sauf en cas de disposition conventionnelle plus favorable). La commission régionale remboursera cette somme à l'employeur. Le salarié pourra également être accompagné par le Conseil en Évolution Professionnel (CEP) mais cela sera facultatif. Ce CEP sera modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 avec pour objectif d'assurer un droit à l'accompagnement à tous les actifs.

## 2. L'action de développement des compétences

La Loi vient détailler les actions pouvant faire l'objet d'un financement au titre de la formation professionnelle :

- Les bilans de compétence
- Les actions de formation
- Les actions de formation en apprentissage
- Les actions visant à valider les acquis de l'expérience (VAE)

Une nouvelle définition de « l'action de formation » est donnée : un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. La nouveauté réside dans le fait que l'action de formation peut désormais être envisagée à distance voire même en situation de travail. Concernant les modalités pratiques de la formation (horaires, objectifs...) la Loi ne prévoit plus leur communication au stagiaire mais uniquement leur mise à disposition.

La Loi précise également quels sont les 4 objectifs que peut avoir l'action de formation :

1. Permettre à un individu sans qualification professionnelle ni contrat de travail d'accéder à un emploi dans les meilleures conditions.
2. Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste et à l'évolution des emplois en participant au développement de leurs compétences et qualifications.
3. Faciliter la mobilité professionnelle.
4. Préparer les salariés dont l'emploi est menacé aux mutations d'activité, permettre à ceux dont l'emploi est supprimé d'acquérir une nouvelle qualification et autoriser les non-salariés à accéder à une nouvelle activité.

## 3. Le congé de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Bien que la Loi consacre le droit au congé VAE, elle maintient la nécessité pour le salarié de solliciter une autorisation d'absence auprès de son employeur. Celui-ci conservant toujours la possibilité de refuser l'octroi de ce congé au salarié. La durée du congé reste inchangée (24 heures) mais le texte précise désormais que cette durée pourra être augmentée par convention ou accord collectif mais uniquement pour certaines catégories de salariés (les salariés dont l'emploi est menacé par des évolutions économiques et technologiques ou ceux dont le niveau de qualification n'atteint pas un certain niveau fixé par décret).



Du point de vue du financement, le seul changement vise les heures de VAE qui, bien que rémunérées, ne seront plus remboursées à l'employeur (sauf lorsque cette VAE sera intégrée à un projet de transition professionnelle).

#### 4. Un accès favorisé à la formation en entreprise

##### L'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF)

Ce texte inscrit la formation en entreprise dans une logique de co-investissement entre l'employeur et les salariés en instaurant notamment la possibilité pour l'employeur de conclure des accords visant à abonder le Compte Personnel de Formation (CPF) de ses salariés.

##### Une simplification du plan de formation

Ce plan voit son nom modifié puisqu'il est désormais dénommé « plan de développement des compétences » et il bénéficie d'une architecture simplifiée. Ainsi, les deux anciennes catégories sont supprimées (jusqu'alors il y avait d'un côté les formations d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi et de l'autre les

formations de développement des compétences). Désormais, une nouvelle distinction est créée entre, d'une part, les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction (elles constituent du temps de travail effectif impliquant le maintien par l'entreprise de la rémunération) et, d'autre part, les autres actions de formation (qui constituent également du temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération sauf pour certaines formations). Ainsi, certaines formations déterminées par accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche) pourront avoir lieu en tout ou en partie hors du temps de travail. Ces heures de formation, hors temps de travail, ne seront en principe pas rémunérées. Le texte précise que cette possibilité devra être encadrée dans l'accord qui déterminera soit une limite horaire par salarié soit un pourcentage du forfait pour les salariés soumis à des conventions de forfait. L'accord pourra aussi mettre en place des contreparties liées aux frais de garde d'enfant. Le texte précisant que, même en l'absence d'accord collectif, des formations peuvent se dérouler hors du temps de travail avec l'accord du salarié. Dans cette hypothèse, l'accord du salarié doit être formalisé et la formation ne peut être effectuée hors du temps de travail que dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait annuel.

##### La négociation sur l'entretien professionnel

Désormais l'accord collectif (d'entreprise, à défaut, de branche) aura la possibilité d'instaurer des modalités d'appréciation du parcours professionnel différentes des trois mesures prévues par la Loi pour l'entretien de bilan (à savoir : la formation, la VAE et la progression salariale ou professionnelle) mais également une périodicité des entretiens professionnels différente de celle de deux ans prévus par la Loi. L'accord aura également la possibilité de définir quels seront pour l'employeur le cadre, les objectifs et les critères collectifs d'abondement des CPF de ses salariés.

Cet article ne se consacre qu'au volet « formation » du projet de Loi Avenir professionnel. Cependant, ce projet instaure une réforme de bien plus grande envergure puisqu'il impacte et modifie en profondeur le système d'apprentissage mais également celui de l'assurance chômage. Ces deux autres thématiques feront donc l'objet d'articles détaillés dans vos prochains numéros de l'AGRO.

Elodie BODIVIT  
Directrice de la Fédération

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

# Convention annuelle du SNEC La Palmyre, du 16 au 18 mai 2018

*Du 16 au 18 mai, le SNEC a organisé sa convention annuelle à La Palmyre, en Charente-Maritime. Les délégués syndicaux et quelques élus CE de toutes les entités du groupe Carrefour ont donc pu participer à cette manifestation qui est toujours un moment important dans la vie du syndicat.*



Cette année encore, l'animation de la convention a été assurée par Yann Fernandez, journaliste et animateur de conférences. Son expérience dans l'organisation d'événements de cette ampleur a été précieuse. En effet, captiver l'attention de 420 militants durant 3 jours et conseiller le SNEC sur l'organisation générale impliquent de solliciter la collaboration d'un professionnel aguerri.

Cette année, deux intervenants de qualité ont été invités à faire partager à l'assistance leur expérience et leur savoir.

Le premier fût Philippe Gabilliet, professeur de psychologie et de management à l'école supérieure de commerce ESCP Europe. Celui-ci est également conférencier professionnel et coach de dirigeants. Ses thèmes favoris traitent de l'optimisme, de la chance et des changements bénéfiques. Durant une heure et demie, Philippe Gabilliet a pu exposer sa vision du manager moderne, inspirateur de motivation et d'action. Le deuxième intervenant fut Olivier Dauvers, ancien rédacteur en chef du magazine LINÉAIRES, désormais éditeur,

conférencier et spécialiste émérite de la distribution. Son absence de « langue de bois » sur le thème du commerce d'aujourd'hui et de demain, sa vision du positionnement de Carrefour dans ce contexte, ont réellement éveillé les esprits des militants. Esprits d'autant plus éveillés que cette année le SNEC a innové en termes d'interactivité avec la salle. En effet, le SNEC a fait appel à une société afin que les participants à la Convention puissent, en temps réel, poser des questions par SMS ou tout simplement exprimer leur humeur. Ce système a le mérite de créer une vraie dynamique de groupe et muer les auditeurs en acteurs.

La mission de ces deux intervenants était donc d'apporter un regard extérieur, ce qui enrichit toujours le débat et évite la consanguinité de la pensée. Mais bien évidemment, la visite de personnalités de Carrefour est essentielle pour compléter l'information des militants. Alain Rabec, Directeur exécutif Hypermarchés France et Jérôme Nanty, Directeur des ressources humaines Groupe et France, ont répondu favorablement à l'invitation du SNEC. Leur venue a été appréciée à sa

juste valeur par l'assemblée, comme preuve de la considération que le Groupe Carrefour entretient vis-à-vis du SNEC en tant que partenaire crédible et désormais incontournable dans le paysage social de l'entreprise.

Yannick Bidault, de l'institut de prévoyance APGIS qui gère le système de prévoyance et de santé à Carrefour et l'expert nommé par le Comité Groupe Français, Yves Marsault, ont complété utilement l'éventail d'information proposé lors de cette convention 2018. Enfin, la dernière matinée a été traditionnellement réservée à la visite des Directrices et Directeurs des ressources humaines de chaque format du Groupe. Les militants ont ainsi eu l'occasion précieuse de pouvoir échanger à propos des spécificités inhérentes à leur métier ou à leur société et faire écho aux éventuelles difficultés rencontrées sur le terrain. L'an prochain, le rendez-vous annuel des militants du SNEC se transportera vers Opio dans les Alpes-Maritimes, en espérant que ceux-ci battront une nouvelle fois le record du nombre de participants.

L'équipe du SNEC

# Assemblée Générale de la CCMSA, la CFE-CGC alerte !

**Le 21 juin 2018, c'est une Assemblée Générale chargée d'émotion qui s'est tenue. En effet, faisant valoir ses droits à la retraite au 1<sup>er</sup> octobre, il s'agissait de la dernière intervention de Monsieur Michel Brault, Directeur Général. Courage, conviction et détermination ont guidé sa carrière professionnelle consacrée à défendre l'Institution et à porter haut ses valeurs, le tout dans une dimension humaine reconnue.**

C'est dans ce contexte particulier que les travaux statutaires se sont déroulés. Les points importants concernaient le Plan stratégique 2025 avec la validation des orientations mais aussi une multitude d'autres sujets comme la lutte contre la fraude, la Liquidation Unique des Régimes Alignés (LURA), la Déclaration Sociale Nominative (DSN), le nouveau Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA), la Gestion pour le Compte de Partenaires (GPCD), la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG). Michel Brault a souligné également l'utilité de « travailler ensemble avec le Régime Général (son grand frère) pour éviter l'appel du privé ou l'Étatisation. Il a enfin abordé la politique d'offre de services, la réforme du financement, l'immobilier de la caisse centrale (Luminem) et la gestion des réformes. Bref, un besoin criant de nouvelles impulsions pour faire face à ces exigences.

Un temps de parole donné aux représentants des Organisations Syndicales a permis à la CFE-CGC d'intervenir en alerte des pouvoirs publics. Quelques extraits. « La MSA a toujours su se prendre en main, que ce soit au moment où l'Institution a engagé le regroupement en 35 Caisses ainsi que récemment, avec la mise en œuvre des mutualisations de proximité et ce malgré

les mesures drastiques des COG successives imposées par les gouvernements ». « La CFE-CGC fait remarquer qu'elle ne peut souscrire à la politique du Gouvernement actuel à l'égard de la MSA qui semble aller dans le bon sens en lui confiant des missions et activités nouvelles, reconnaissant ainsi son savoir-faire, mais en imposant que ces activités soient faites sans moyen supplémentaire ! ». Rappelant aussi que « l'Institution doit remplir ses missions de service public en affrontant le défi de supprimer 1300 emplois durant cette COG ».

« ...Il est grand temps d'intercéder en faveur de la MSA auprès du ministère du budget et de la Direction de la Sécurité Sociale pour leur demander de revoir leurs positions pour enfin affecter à la MSA les moyens humains nécessaires à la réalisation de ces nouvelles missions ». «... Les conditions de travail se dégradent, les salariés souffrent quand ils observent que nos adhérents constatent que la qualité du service s'amointrit inexorablement ... » alors que la MSA « a vocation à maintenir voire développer du lien social dans la ruralité ».

Après avoir rappelé que la CFE-CGC s'était opposée à la réduction des moyens financiers des Caisses conduisant à un abandon des politiques publiques, nos représentants élus des Conseils d'Administration ont dit leur attachement à promouvoir la gouvernance à deux composantes. Ils ont aussi confirmé leur demande de maintien d'une Protection Sociale de qualité servie au travers du guichet unique, modèle à la pertinence reconnue et appréciée.

Cette intervention de la CFE-CGC s'est conclue par des remerciements appuyés à Monsieur Brault « pour avoir su respecter les prérogatives des Élus à tous les niveaux de notre démocratie sociale » et « su remplir ses missions de Directeur Général de concert avec les 2 Présidents et les 2 Premiers Vice-présidents successifs ».

L'équipe du SNEEMA



# Accompagner

les **branches** professionnelles  
pour leur **couverture** sociale



[adeis-branches.fr](http://adeis-branches.fr)



Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 71 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance, 39 régimes frais de santé et 3 accords en épargne salariale.

Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective.



ON VEUT  
**mmIEUX VOUS**  
ÉCOUTER

**mmIEUX VOUS**  
CONNAÎTRE

**mmIEUX VOUS**  
COMPRENDRE

POUR  
**mmIEUX VOUS**  
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au service de la performance des entreprises.

malakoffmederic.com

► N°Cristal 09 69 39 12 13

APPEL NON SURTAXE



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurés (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURÉS (AMA), Association légalisée par la loi du 1er Juillet 1901, 21 rue Laffitte, 75009 Paris - N°ORIAS : 16.000.160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 386 285. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**