

Prélèvements sociaux

Au moment où le gouvernement entend simplifier, non sans arrières pensées, le bulletin de paie (voir *Le Journaliste* n° 318), le SNJ actualise, au 1^{er} janvier 2018, les prélèvements sociaux, salariaux et employeurs.

Santé/Sécurité sociale (Urssaf)	
Maladie, maternité, invalidité, décès	12,89 % (Sté)
Assurance décès (cadres)	1,5 % (Sté)
Accident travail et maladies prof. (AT/MP)	80 % du taux (Sté)
Allocations familiales	2,76 % (Sté)
Contribution solidarité autonomie (CSA)	0,3 % (Sté)
CSG	9,2 % (salarie)
CRDS	0,5 % (salarie)
Chômage	
Contribution assurance chômage	0,95 % (salarie) 4, % (Sté)
Cotisation assoc emploi cadres (APEC)	0,24 % (salarie) 0,36 % (Sté)
Cotisation fonds garantie salaires (AGS)	0,25 % (Sté)
Retraite	
Assurance vieillesse plafonnée	5,52 % (salarie) 6,84 % (Sté)
Assurance vieillesse déplafonnée	0,4 % (salarie) 1,52 % (Sté)
Cotisation complémentaire ARRCO	3,10 % (salarie) 4,65 % (Sté)
Journalistes payés à la pige	5 % (salarie) 7,5 % (Sté)
Cotisation complémentaire AGIRC	7,8 % (salarie) 12,75 % (Sté)
Cotisation fonds financement AGFF	0,9 % (salarie) 1,3 % (Sté)
Autres cotisations	
Cotisation pénibilité (nouvelle)	0,01 % (Sté)
Contribution formation professionnelle	1 % (Sté)
Contribution aide logement + effort construction Fonds logement (FNAL) + ou - 20 salariés	0,10 % 0,50 % (Sté)
Transport versement	80 % du taux (Sté)
Contrib excep temporaire CET	0,13 % (salarie) 0,22 % (Sté)
Contribution dialogue social	0,016 % (Sté)

Juridique

Clause de cession

Un journaliste actionnaire peut y prétendre

Un journaliste, nouvel actionnaire de la société qui avait racheté son journal, a pu bénéficier de la clause de cession.

L'affaire en question est plaidée le 8 novembre 2017 devant le conseil des prud'hommes de Paris en référé, c'est-à-dire devant le juge de « l'urgence et l'évidence ». Osé pour une clause de cession? Non: l'évidence est que tout journaliste dont l'entreprise a été rachetée peut bénéficier de ce droit (l'article L. 7112-5 du code du travail). Pour l'urgence, même raisonnement: comme la clause de cession n'est pas reconnue et que l'employeur la qualifie de « démission », le confrère ne peut bénéficier des allocations chômage. Il est présumé impécunieux, ce qui justifie que le juge statue dans de brefs délais.

Le débat se fait sur la qualité de journaliste. En effet, peu après la cession, le confrère a signé un pacte d'actionnaires (4 %) avec l'entité qui a racheté le journal et a « de ce fait, renoncé à sa qualité de salarié », met en avant le nouvel employeur. Il « a démissionné de manière claire et non équi-

voque », insiste l'avocat de la nouvelle direction, alors que deux mois après la vente, le confrère, s'étant rendu compte que les conditions de travail ne lui convenaient pas, a décidé de faire jouer sa clause de cession.

Des indemnités dues

La décision tombe le lendemain. Première leçon: la clause de cession défendue en référé alors que le journaliste n'a pas d'allocation-chômage est recevable: c'est un bon moyen de défense. Deuxième leçon: « il n'est pas sérieusement contestable » que le journaliste « est salarié en qualité de rédacteur en chef » et qu'en vertu de « l'article L. 7112-5 du code du travail [...] », la rupture « survient à l'initiative du journaliste professionnel » en cas de « cession du journal ». Le fait générateur est donc la cession du journal, pas l'entrée au capital du journaliste. Confirmé pas la troisième leçon: « les indemnités sont dues », « peu important » que le journaliste « soit associé à hauteur de 4 % du capital ». Cerise sur la bûche: l'attestation Pôle emploi doit mentionner « comme motif de rupture, case 60 (autre motif): "clause de cession-journaliste - art L. 7112-5-1e du Code du travail" ». Un sans-faute. À user sans modération. C. P.

« À travail égal, salaire égal... »

Attention aux exceptions

Le principe d'une même rémunération pour des salariés placés dans une situation identique date de 1996. Mais l'arrêt Ponsolle, qui affirmait cette règle, a du plomb dans l'aile.

La cour de cassation se fonde sur l'article L. 1224-3-2 du Code du travail, instauré par la loi Travail du 8 août 2016 et réécrit par l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et sur trois arrêts (un du 30 novembre suivi par deux autres du 7 décembre 2017), afin de modifier l'approche de l'égalité de traitement entre salariés.

Jusqu'à présent, l'embauche de salariés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne justifiait pas de différences de traitement entre

eux dans l'application de l'accord. Désormais, la date d'embauche des salariés peut la justifier. L'accord collectif (grille de salaires par accord d'entreprise par exemple) ne peut modifier les contrats de travail en cours. Mais l'employeur a l'obligation d'accorder aux salariés en place les dispositions plus favorables de l'accord afin de maintenir leur rémunération antérieure, plus importante.

Cependant, les salariés embauchés après l'accord se voient appliquer la rémunération de la grille conventionnelle, souvent moins-disante. Par ailleurs, la fusion-acquisition d'une entreprise n'entraîne plus systématiquement le bénéfice pour tous des avantages accordés à certains salariés. Attention donc aux dates d'embauche, rachat d'entreprise et accords sur la base d'une grille conventionnelle. C. P.