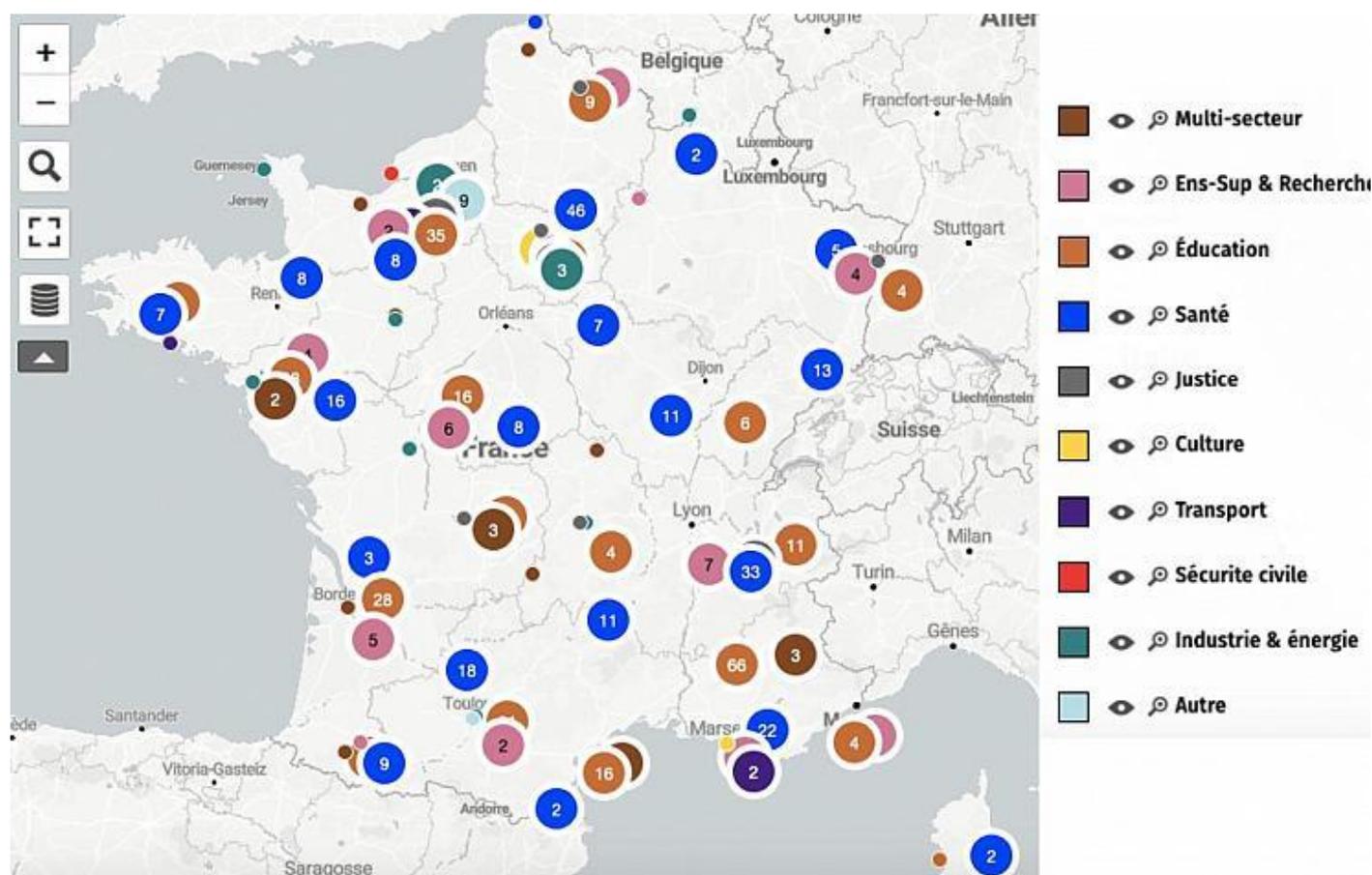


Contenu

ARTICLE 1	Quand la France se rebelle : une cartographie des mouvements sociaux en cours	2
ARTICLE 2	Les projets de loi présentés, des doutes persistent pour la retraite des fonctionnaires.....	3
	60% des territoriaux concernés	3
	Quel impact de l'âge d'équilibre dans le public ?	4
	« Une place pour la démocratie sociale »	4
	Rien sur la valeur du point d'indice et les inégalités de primes	5
	De nouveaux cas-types de fonctionnaires	5
Article 2 Bis	Projet de loi retraites : début d'évaluation des impacts pour les territoriaux	6
	Surcroît de cotisations salariales	6
	Un impact neutre pour tous les employeurs ?	7
	Simulations de trois cas-types	7
	Atsem de 40 ou 30 ans aujourd'hui : des perspectives différentes	8
	Rédacteurs et agents techniques nés en 1990 : les plus gagnants... à 67 ans	8
ARTICLE 3	Hausse du Smic : une promesse de rattrapage pour les petits salaires	9
	Mise en place d'une indemnité différentielle	10
	Une revalorisation bientôt examinée ?	10
	Réponse « minimaliste »	10
ARTICLE 4	Informations : Bientôt des heures majorées pour les agents à temps non complet.....	11
	Bonus de 10 à 25%.....	11
	Délibération obligatoire	12
ARTICLE 5	JurisprudenceS	13
☞	Lancement du code du travail numérique.....	13
☞	Nouveau code de la justice pénale des mineurs : la commission des lois du Sénat évalue la réforme proposée par le Gouvernement (Commission - Audition)	14

ARTICLE 1 Quand la France se rebelle : une cartographie des mouvements sociaux en cours

Collectif 24 janvier 2020 (site BASTAMAG)



L'ampleur de la contestation impressionne. Un collectif de géographes vient de cartographier les mouvements sociaux en cours : santé, éducation, justice, culture, transports, industrie ou énergie sont concernés. Une carte participative utile à celles et ceux, isolés, qui veulent s'impliquer. Nous relayons leur appel.

« Nous, Géographes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ne nous résignons pas face à la casse du service public de l'enseignement et de la recherche, constante et organisée depuis ces 20 dernières années.

~~ne cautionnons pas le climat de compétition et de concurrence orchestré dans la recherche et l'enseignement.~~

- ▶ attendons une recherche et un enseignement au service de l'intérêt public et du bien commun.
- ▶ sommes en désaccord avec la Réforme des retraites, la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche, l'appauvrissement général du service public et l'exploitation des travailleurs et travailleuses, dans tous les secteurs.

En conséquence, nous Géographes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, avons décidé de mettre à disposition des mouvements sociaux en cours et à venir en France, nos compétences pour les mettre en carte et les porter à la connaissance du plus grand nombre.

Soutenez-nous ! Soutenez les mouvements !

Aidez-nous à alimenter cette carte en renseignant ce questionnaire participatif et anonyme : <https://framaforms.org/inventaire-des-mouvements-sociaux-1578921708> »

ARTICLE 2 Les projets de loi présentés, des doutes persistent pour la retraite des fonctionnaires

Publié le 24/01/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Pas moins de deux textes de loi et une étude d'impact de plus de 1000 pages ont été présentés le 24 janvier en conseil des ministres. On y découvre quelques précisions concernant les fonctionnaires, mais des « trous » demeurent. Certains sujets sont encore en négociation, d'autres pas même évoqués.

Cette fois, le processus est enclenché : le 24 janvier, Agnès Byzun, ministre des solidarités et de la santé, et Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat aux retraites, ont officiellement présenté en conseil des ministres le projet de loi instituant le système universel de retraites. Ce projet pourra ainsi être examiné par le Parlement à partir du 3 février.

L'étude d'impact, « un document de plus de 1000 pages, extrêmement documenté », assure Laurent Pietraszewski, a été rendue publique, en même temps que les deux textes, peu après le conseil des ministres. Cette étude reprend notamment une analyse des impacts pour les collectivités et agents territoriaux.

60% des territoriaux concernés

On apprend cependant aussi dans l'étude d'impact que, compte tenu de la pyramide des âges de chacun des volets de la fonction publique, la réforme va concerner plus d'un million de territoriaux (60% des effectifs), contre 740 000 fonctionnaires d'Etat et 730 000 agents de la fonction publique hospitalière. Toujours selon cette étude, la réforme devrait permettre de « maintenir le niveau des pensions moyennes » et « simplifier et améliorer » la retraite des polypensionnés.

Ces derniers représentent 17% des effectifs dans la territoriale. Ses auteurs assurent aussi que « l'affiliation au système universel aura des effets positifs pour les générations les plus jeunes de fonctionnaires ».

Quel impact de l'âge d'équilibre dans le public ?

Le projet présenté en conseil des ministres porte précisément sur deux lois. La première, organique, vise, dans son article 1, à élargir le champ couvert par la Loi de financement de la Sécurité sociale aux régimes de retraites complémentaires. En effet, les affiliations à l'Erafp et l'Ircantec, notamment, « échappaient au contrôle du Parlement, note l'étude d'impact, ce qui rendait le système peu pilotable dans son ensemble. L'article 2 de cette loi organique fixe «une règle d'or d'équilibre financier de la branche vieillesse». Chaque année, la Loi de financement de la Sécurité sociale visera à s'en assurer pour les cinq années suivantes. Quant aux modalités pour le faire, cela reste à décider, au sein de la conférence de financement qui réunira, à partir du 30 janvier et pendant deux mois, gouvernement et organisations syndicales « réformistes ».

Mais pas les employeurs territoriaux, [malgré des engagements oraux d'Olivier Dussopt](#), au grand mécontentement de Philippe Laurent, secrétaire général de l'AMF et président du CNFPT.

Si cette conférence aboutit à des modalités différentes de financement autres que l'âge-pivot (annulé pour l'instant pour la période 2025-2027), « le gouvernement s'engage à reprendre cette proposition dans le texte de l'ordonnance qu'il prendra », promet Laurent Pietraszewski. A défaut, c'est l'âge d'équilibre, prévu dans le second texte – projet de loi ordinaire – qui sera appliqué, assorti de son système de malus-bonus. Le gouvernement a fixé cet âge d'équilibre, pour l'instant, à 65 ans, qui serait l'âge moyen de départ à la retraite pour la génération 1975 si l'on restait sur les tendances actuelles.

« Une place pour la démocratie sociale »

Cet âge d'équilibre est l'un des sujets traités par [le titre 1](#) du projet de loi ordinaire, consacré aux modalités de l'universalité (architecture du système, cotisations, modalités d'acquisition des points, calcul des droits).

[Le titre 2](#) concerne l'équité (questions d'âges, conditions de départ anticipé...).

[Le titre 3](#) porte sur la solidarité (pension minimum, points de solidarité, droits familiaux, réversion).

[Le titre 4](#) définit les modalités de gouvernance et de création de la Caisse nationale de retraite universelle, « dont la gouvernance sera représentative des différentes professions », assure le secrétaire d'Etat.

Enfin, [le titre 5](#) porte sur les modalités d'entrée en vigueur du nouveau système.

~~Si ce projet annonce bien la fin des 42 régimes existants, l'étude d'impact assure que « les fonctionnaires non concernés par la réforme continueront à cotiser à la CNRACL et à l'Erafp », avec une assiette de cotisation qui ne sera pas modifiée.~~

Interrogé, lors du point presse faisant suite au conseil des ministres, sur les « trous » restant dans ce projet de loi, Laurent Pietrazewski reconnaît qu'il s'agit d'un « texte laissant de la place pour la démocratie sociale ».

Des concertations sont en effet encore en cours, dont plusieurs intéressent fortement les territoriaux. A commencer par celle portant sur la prise en compte de la pénibilité, qui doit être clôturée le 29 janvier, mais aussi une autre, relative à la transition d'un système à l'autre.

Rien sur la valeur du point d'indice et les inégalités de primes

Et les organisations syndicales n'entendent pas s'arrêter à ces sujets. Le 22 janvier, les représentants « services publics » de l'intersyndicale – dont font partie les organisations les plus opposés à la réforme – ont ainsi fait entendre « de force », à Olivier Dussopt, lors du Conseil commun de la fonction publique, qu'ils « revendiquent le dégel immédiat de la valeur du point d'indice ».

Une valeur qui aura un impact direct sur les futures pensions des fonctionnaires, puisque le projet de loi prévoit que la valeur d'acquisition du point de retraite sera indexée non plus sur l'inflation, mais sur les salaires.

De cela, pas un mot dans le compte-rendu du conseil des ministres du 24 janvier, pas plus que d'éventuelles mesures de compensation pour les agents territoriaux ayant peu ou pas de primes, comme en auront, en revanche, les enseignants et les enseignants-chercheurs.

L'étude d'impact reconnaît pourtant clairement que « les fonctionnaires peu primés ou ceux dont la carrière était relativement ascendante, notamment les années précédant directement le départ en retraite, pourraient voir leur pension baisser ».

De nouveaux cas-types de fonctionnaires

Cette réalité de la diversité des primes des fonctionnaires est prise en compte dans de nouveaux cas-types que le secrétariat d'Etat aux retraites [a diffusé ce 24 janvier également](#).

Parmi les 33 carrières nouvellement simulées (tout aussi linéaires et complètes que les précédentes), six concernent celles de fonctionnaires nés, soit en 1980, soit en 1990 : adjoint administratif et ouvrier de catégorie C, et attaché administratif de catégorie A. Actuellement plus de 65 cas-types sont disponibles et « plus d'une centaine le seront sous huit jours », annonce Laurent Pietraszewski.

Le **simulateur gouvernemental**, **[DESORMAIS PROPOSE SUR LE SITE DU GIP SITE INFO-RETRAITE](#)**, ramène les recherches pour l'instant à ces cas-types. Il ne permettra de simulation individuelle qu'après l'arrêt de tous les paramètres de la réforme, « soit sans doute quelques semaines après l'adoption de la loi », avance le secrétaire d'Etat.

Références

-
- [Etude d'impact des lois instaurant un système universel de retraite](#), 24 janvier 2020
 - [Projet de loi \(ordinaire\) instituant un système universel de retraite](#), 24 janvier 2020
 - [Projet de loi organique relatif au système universel de retraite](#), 24 janvier 20

Article 2 Bis Projet de loi retraites : début d'évaluation des impacts pour les territoriaux

Publié le 22/01/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [A la une](#)



Quelles seront les conséquences financières pour les employeurs et agents territoriaux du système universel des retraites que souhaite mettre en place le gouvernement ? La Gazette publie et décortique l'étude d'impact du projet de loi transmise au Conseil national d'évaluation des normes, et que nous nous sommes procurés.

C'est un document de 42 pages : les impacts spécifiques du projet de réforme des retraites pour les collectivités, les élus locaux et les fonctionnaires territoriaux ont fait l'objet d'une consultation du CNEN. Ce document, que la Gazette publie, devrait s'intégrer dans l'étude d'impact globale « qui n'est pour l'heure ni finalisée ni publique », précise le cabinet du secrétaire d'État aux retraites, Laurent Pietraszwski.

- [Étude d'impact du projet de loi retraites transmise au CNEN, janvier 2020](#)

En résumé :

Surcroît de cotisations salariales

Parmi les nombreux enseignements de cette étude d'impact : l'élargissement de l'assiette de cotisation des fonctionnaires à leurs primes (au-delà de ce que couvre déjà la RAFP) devrait induire un surcroît de cotisations salariales d'environ 175 millions d'euros, estiment les auteurs du document transmis au CNEN.

On apprend cependant, que, « par exception, les éléments de rémunération destinés à compenser la cherté de la vie et les charges liées aux conditions locales d'existence » (indemnité de résidence, de résidence à l'étranger et majorations de traitement outre-mer), « ne seront pris en compte dans l'assiette de cotisation que dans la limite d'un plafond, qui sera défini par décret ».

Un autre chapitre précise, lui, les modalités de transition censés amortir le choc financier pour les contractuels et les élus locaux. En effet, constatent les auteurs, « la réforme entraîne une hausse des cotisations vieillesse patronales et salariales des assurés affiliés à l'Ircantec pour leur retraite complémentaire ».

~~Cet impact est même chiffré, à titre d'exemple, pour 2025 : 2,1 % de cotisations en plus, dont 0,8 % seront payés par les agents et 1,3 % par leurs employeurs. Une convergence progressive des taux, avec une modulation selon les tranches de rémunérations, est donc proposée sur une période de 15 ans.~~

Un impact neutre pour tous les employeurs ?

Le document affirme aux employeurs territoriaux, qui se sont pourtant montrés dubitatifs sur la question, que « l'impact financier global devrait être neutre pour les collectivités territoriales »... Mais il annonce que « les impacts devront être mesurés selon la strate de collectivités (bloc communal, départements, régions, EPL), via une étude spécifique à conduire en lien avec la DGCL, la DGFIP et la DGAFP ».

Pour l'heure, expliquent les auteurs, « la normalisation des assiettes (intégration des primes) et des taux de cotisation retraite (hausse de l'effort contributif des agents mais baisse des taux employeurs) entraîne un gain pour les employeurs ». « L'ampleur n'est pas encore parfaitement connue », ajoutent-ils toutefois. Et « ce gain sur les cotisations retraite sera en partie absorbé par des charges nouvelles sur les autres cotisations employeur ».

Sont en effet prévus : **une hausse de plusieurs cotisations employeur et prélèvements sociaux, une cotisation pour les dispositifs de pénibilité de droit commun, une hausse de l'effort contributif pour les contractuels, ou encore la prise en charge du coût des départs anticipés des agents de catégories actives en extinction ou maintenues** (sapeurs-pompiers, policiers municipaux).

Simulations de trois cas-types

Le document transmis au CNEN répond par ailleurs en partie à l'impatience des organisations syndicales de savoir « à quelle sauce sera mangée » la territoriale : il développe en effet, en annexe, trois cas-types de fonctionnaires territoriaux – adjoint technique territorial, Atsem et rédacteur territorial (lire les encadrés en bas de page) – déjà en ligne sur le simulateur gouvernemental.

Pour chacun d'eux, deux générations sont analysées : 1980 et 1990, mais un même âge de début de carrière est considéré, 22 ans.

Il faut cependant les prendre avec des pincettes, pour différentes raisons qui tiennent au caractère incomplet, souligné par le cabinet de Laurent Pietraszowski, mais aussi aux sujets restant à négocier entre gouvernement et partenaires sociaux (financement, âge-pivot...) ou qui sont amenés à évoluer (valeur du point, etc).

Mais aussi parce que le taux de primes (qui seront incluses, dans le nouveau système, dans l'assiette de cotisation) retenu pour l'élaboration de ces cas-types n'est pas clair : l'étude d'impact affiche un taux de primes de 17,7 % en fin de carrière pour l'agent spécialisé et 28,1% pour le rédacteur territorial, alors que le simulateur en ligne retenait respectivement 15% et 22%. Un flou que le secrétariat d'État ne souhaite pas éclaircir pour l'instant.

Atsem de 40 ou 30 ans aujourd'hui : des perspectives différentes

Si l'on observe le cas de l'**Atsem (agent de catégorie C) née en 1980**, on constate qu'un départ à 62 ans (l'âge légal) équivaudrait, pour elle, à un taux de remplacement réduit par rapport à ce qu'elle aurait pu avoir dans le système actuel : 50 % au lieu de 51 %.

Si elle part à 63 ans, elle est encore perdante.

A 64 et 65 ans, son taux de remplacement est le même que celui qu'elle aurait eu hors du système universel (respectivement 59 % et 64 %) ... mais sa pension nette mensuelle reste inférieure de quelques euros à ce qu'elle aurait touché sans la réforme.

Il lui faut attendre 66 ans pour y gagner franchement, avec un taux de remplacement de 69 % au lieu de 67 %. A 67 ans, ces taux atteignent 74 % au lieu de 70 %.

Sa jeune collègue, **Atsem également mais née en 1990**, pourra envisager la retraite différemment : en effet, celle-ci est « gagnante » dès l'âge de 62 ans : qu'elle parte à cet âge ou l'année suivante, le taux de remplacement dont elle bénéficie est identique dans un système comme dans l'autre, mais il se traduit, après réforme, par une pension mensuelle nette légèrement supérieure.

A partir de 64 ans, plus elle attend pour partir à la retraite, plus son taux de remplacement augmente par rapport à celui qu'elle aurait eu dans le système actuel, jusqu'à atteindre 75% à 67 ans. A cet âge, elle dépasserait la barre des 2000 € de pension mensuelle (2082 € exactement).

Rédacteurs et agents techniques nés en 1990 : les plus gagnants... à 67 ans

Les **deux cas-types de rédacteur territorial (fonctionnaire de catégorie B)** révèlent la même différence entre les deux générations observées.

Celui né en 1980 ne pourra pas envisager de **partir à la retraite à 62 ans**, sauf à y laisser des plumes : son taux de remplacement sera, à cet âge, de 45 %, contre 46% hors système universel.

A 63 ans, cet agent commence à être un gagnant de la réforme, mais à hauteur de 10 €/mois.

A 64 et 65 ans, la différence de taux de remplacement n'est, pour lui, que de 1%, mais s'il part à 66 ans, il gagne 3 points par rapport à ce qu'il aurait eu dans le système actuel. A 67 ans, avec un taux de remplacement de 68 %, ce gain est de 4 %.

Son collègue, lui aussi rédacteur territorial mais aujourd'hui trentenaire, est gagnant dès l'âge de 62 ans, avec un taux de remplacement augmenté par la réforme, de 1 % à cet âge comme à 63 ans.

Mais plus il repoussera son départ à la retraite, plus cette amélioration du taux de remplacement augmentera : de 2 % à 64 ans, 3 % à 65 ans, 5 % à 66 ans et 8 % à 67 ans.

Seul **un agent technique territorial né en 1990** (troisième cas-type développé) fait mieux que son collègue rédacteur, avec un taux de remplacement amélioré de 11 % par le réforme... pour peu qu'il parte à 67 ans.

Dans un contexte où l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires territoriaux titulaires est actuellement de 61 ans et 5 mois, ces cas-types devraient faire l'objet de nombreux débats.

ARTICLE 3 Hausse du Smic : une promesse de rattrapage pour les petits salaires

Publié le 24/01/2020 • Par [La Gazette](#) dans [Toute l'actu RH](#)



Face à la grogne des syndicats qui souhaitent que la revalorisation du Smic d'1,2% soit répercutée sur les plus bas salaires de la fonction publique, Olivier Dussopt tente de rassurer. Dans un courrier adressé à la CFDT, le secrétaire d'État évoque notamment l'application d'une indemnité différentielle. Une réponse "minimaliste" pour le syndicat.

Alors que le montant du Smic a connu une hausse de 1,2 % en début d'année, la revalorisation de la grille indiciaire des agents territoriaux, elle, se fait attendre. Avec pour conséquence une rémunération en dessous du salaire minimum pour certains agents de catégorie C.

Une situation qui a conduit Mylène Jacquot, secrétaire générale CFDT Fonctions publiques à demander à Olivier Dussopt, une revalorisation des points d'indices. Dans une lettre adressée au secrétaire d'État auprès du ministre des comptes public datée du 10 janvier, le syndicat demandait à ce que « la grille de rémunération des agents [...] tienne compte de cette revalorisation (relative au Smic, ndlr) à cette même date du 1er janvier 2020 ».

Mise en place d'une indemnité différentielle

Dans un courrier de réponse rédigé six jours plus tard, Olivier Dussopt se veut rassurant et affirme **que le nivellement entre le Smic et la grille indiciaire des fonctionnaires s'effectuera « avec la mise en œuvre de la dernière tranche du dispositif PPCR »** .

En attendant ce rattrapage qui n'interviendra qu'au 1er janvier 2021, le secrétaire d'État promet la mise en place d'une « indemnité différentielle », et ce, conformément au décret du 2 août 1991. Un texte supposé compenser les différentiels de revalorisation sans pour autant s'appliquer automatiquement.

Supposé, car son article 1 n'évoque en réalité qu'une « possibilité » : « les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension lorsque la rémunération mensuelle qui leur est allouée est inférieure au montant du salaire minimum de croissance servi en application des articles ».

Une revalorisation bientôt examinée ?

Concomitante à la question de la revalorisation salariale via l'ajout de points d'indices aux grilles salariales les plus basses et à la réforme des retraites, les syndicats demandent également la mise en place de mesures évitant aux agents en milieu et fin de carrière de voir leurs salaires plafonnés pendant plusieurs années.

Une revendication formulée quelques jours avant que Challenges ne révèle, à la lecture du rapport du Conseil d'orientations des retraites de novembre dernier, l'intention du gouvernement de geler le point d'indice, servant de base au calcul des salaires.... Jusqu'en 2022 !

Olivier Dussopt conclut son courrier avec une promesse en demi-teinte : le bas de la grille indiciaire pourrait être « opportunément réexaminée » lors du prochain rendez-vous salarial de 2020, prévu à la fin du printemps.

Réponse « minimaliste »

De son côté, Claire Le Calonnec, secrétaire générale Interco-CFDT, qualifie la réponse du ministre de « minimaliste ». Pour elle, le décret d'août 1991 devrait s'appliquer par jurisprudence bien que rien ne le rende obligatoire.

« Il faut rester sur nos gardes et attendre de voir si les premiers échelons atteignent vraiment le niveau du salaire minimum en 2021, et voir s'ils suivent la progression du Smic qui aura de nouveau augmenté l'année prochaine », prévient-elle.

ARTICLE 4 Informations : Bientôt des heures majorées pour les agents à temps non complet

Publié le 23/01/2020 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Les collectivités locales volontaires pourront bientôt majorer de 10 à 25 % le paiement des heures effectuées au-delà de leur durée de service les territoriaux employés à temps non complets. Une "trop petite avancée", selon les syndicats du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Chiffres-clés

Moins de 230 000

C'est le nombre de territoriaux à temps non complet, dont 30 000 à moins de 17h30 hebdomadaires. La réforme de la fonction publique prévoit que les agents pourront cumuler plusieurs emplois dans une limite de 115 %. La libéralisation de ces emplois pour les contractuels est, elle, déjà entrée en vigueur.

Cette première séance de l'année du CSFPT, mercredi 22 janvier, s'est déroulée dans une ambiance bien plus détendue que celle de l'instance nationale de dialogue social de la fonction publique, qui se tenait au même moment sur [la réforme des retraites](#).

Si Solidaires avait décidé de ne pas se rendre au Conseil sup' en raison de ce contexte, les autres étaient présents pour tenter d'amender un projet de décret que le gouvernement avait accepté de rédiger suite à la précédente plénière du CSFPT. A savoir celui sur les modalités de calcul et la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la FPT employés sur des emplois permanents à temps non complet. But recherché : déprécariser leur situation.

Bonus de 10 à 25%

Concrètement, le projet de décret prévoit que ces temps non complets bénéficieront d'une bonification des heures réalisées au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat ou leur arrêté de nomination.

A télécharger !

- [Projet de décret relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la FPT à temps non complet](#)

Cette majoration serait de 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé et de 25 % pour chaque heure réalisée au-delà.

Délibération obligatoire

Une mesure salariale soutenue à l'unanimité par les employeurs territoriaux représentés au Conseil sup'. Mais au nom de la libre administration des collectivités locales, ces dernières devront voter une délibération en ce sens. Et la majoration sera conditionnée « à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires qu'ils auront accomplies », prévoit le projet de décret.

Pour les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un « décompte déclaratif contrôlable » pourra remplacer ce dispositif et être utilisé « pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à dix ».

« Trop petite avancée »

Pour plusieurs syndicats de la territoriale, si le projet de décret constitue « une avancée » pour ces emplois, elle demeure « trop petite ». Il aurait fallu selon eux rendre obligatoire ces majorations pour ne pas générer de nouvelles inégalités entre collectivités. Et ne pas les conditionner à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé, car délicate dans les très petites collectivités. (...)

ARTICLE 5 **Jurisprudences**



Lancement du code du travail numérique

Rédigé par ID CiTé le 22/01/2020



Contrat de travail, embauche, durée du travail, rémunération, rupture, maladie, accident du travail, formation... Vous avez des questions sur le droit du travail ? Retrouvez en ligne le code du travail numérique proposé par le ministère du Travail.

Le nouveau site code.travail.gouv.fr s'adresse aux salariés et aux employeurs et propose des contenus personnalisés en fonction des situations.

Il s'organise autour de plusieurs entrées avec :

- une recherche par mots-clés (congrés payés, durée de préavis...)
- une boîte à outils avec des simulateurs et des modèles de documents (estimation du salaire brut/net, calcul de la durée de préavis en cas de démission ou de licenciement, estimation du montant de l'indemnité en fin de CDD, modèles de documents, recherche d'une convention collective, accès à Mon compte formation...)
- des contenus organisés par thème (embauche et contrat de travail, salaire et rémunération, temps de travail, congés et repos, emploi et formation professionnelle, santé, sécurité et conditions de travail, représentation du personnel et négociation collective, départ de l'entreprise, conflits au travail et contrôle de la réglementation).

À noter : En cas de questions complémentaires, les services du ministère du Travail en région peuvent également vous informer.

Source >> [Service Public](#)

Nouveau code de la justice pénale des mineurs : la commission des lois du Sénat évalue la réforme proposée par le Gouvernement (Commission - Audition)

Rédigé par ID CiTé le 20/01/2020

Lors du débat relatif à la loi de programmation et de réforme pour la justice, le Sénat avait refusé d'habiliter le Gouvernement à réécrire seul l'ordonnance de 1945 sur l'enfance délinquante.

L'Assemblée nationale avait cependant rétabli cette habilitation et l'ordonnance créant le code de la justice pénale des mineurs a été publiée le 11 septembre 2019. Ce code comporte des innovations majeures sur le fond du droit applicable aux mineurs et sur la procédure qui sera désormais suivie.

La garde des sceaux s'était engagée à ce qu'un débat parlementaire complet ait lieu au moment de la ratification de l'ordonnance, avant l'entrée en vigueur du nouveau code le 1er octobre 2020.

La commission des lois du Sénat a souhaité recueillir dès à présent le point de vue des différents acteurs de la justice pénale des mineurs : la protection judiciaire de la jeunesse, le secteur associatif habilité qui gère certaines structures, les juges pour enfants, dont la mission va considérablement évoluer, le parquet pour mineurs ainsi que les représentants des avocats. Elle organise à cette fin une série d'auditions au cours des prochaines semaines, dont les premières se sont tenues ce jour.

Selon Philippe Bas, président de la commission des lois : "La nécessité de refondre l'ordonnance de 1945 n'était contestée par personne et plusieurs projets avaient déjà été proposés, dont on retrouve des éléments dans le code. Mais le texte adopté par le Gouvernement suscite aussi de nombreuses interrogations, qu'il s'agisse de la présomption de responsabilité pénale à 13 ans ou du raccourcissement des délais de jugement, qui fait quasiment disparaître l'instruction des affaires. Il s'agit pour nous de prendre en compte ces inquiétudes légitimes et d'évaluer les bénéfices attendus de cette réforme".

[Sénat - Commission - 2020-01-15](#)