

- > **Rupture conventionnelle**: le salarié protégé doit être réintégré si l'autorisation est annulée
- > **Carrefour Hypermarchés signe un accord de RCC** prévoyant 3 000 départs maximum
- > **Entre 2014 et 2015, les accords et plans d'action sur l'égalité femmes/hommes** ont été peu innovants

le dossier pratique p. 1-8

- > **Licenciement et maladie**: quelles conditions, quelle procédure ?

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Rupture conventionnelle: le salarié protégé doit être réintégré si l'autorisation est annulée

Dans un arrêt du 15 mai 2019, la Cour de cassation pose pour principe que l'annulation de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail rend nulle la rupture conventionnelle individuelle signée avec un salarié protégé. Ce dernier est donc en droit d'obtenir sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

La conclusion d'une **rupture conventionnelle** individuelle avec un **salarié protégé** n'est pas soumise à la procédure d'homologation classique par le Direccte. L'employeur doit en effet **solliciter l'autorisation** de l'**inspecteur du travail** (*C. trav., art. L. 1237-15*). La Cour de cassation est déjà intervenue à deux reprises pour préciser que cette décision administrative fait obstacle à ce que le juge judiciaire se prononce ensuite sur la validité de la convention de rupture et l'éventuelle existence d'un vice du consentement (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136 PBR; Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.880 PB; v. l'actualité n° 17488 du 15 janvier 2018*).

En revanche, en cas d'**annulation** de l'**autorisation** administrative, le juge judiciaire redevient compétent pour se prononcer sur les conséquences de la rupture. Dans un arrêt du 15 mai dernier, la Cour de cassation précise ainsi que l'annulation de l'autorisation administrative **rend nulle** la **rupture conventionnelle**, ce qui ouvre **droit à réintégration**.

Autorisation annulée sur recours hiérarchique

Un salarié, directeur de projet, siégeant au sein de la délégation unique du personnel et du CHSCT, avait signé une rupture conventionnelle le 28 novembre 2012, pour laquelle l'inspecteur du travail avait délivré son autorisation le 21 janvier 2013. Au mois de juillet suivant, l'ancien salarié a obtenu l'annulation de cette autorisation dans le cadre d'un recours hiérarchique exercé devant le ministre du Travail (*C. trav., art. R. 2422-1*).

Son **employeur** lui a alors **proposé** une **réintégration** non pas sur son poste initial, mais sur un **poste** de chef de projet, de **qualification inférieure**. Estimant se heurter à un refus de réintégration, le salarié a demandé et obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Droit à réintégration

La Haute juridiction pose en premier lieu pour principe que « le **salarié protégé** dont la **rupture** conventionnelle est **nulle** en raison de l'**annulation** de l'**autorisation administrative** doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent ».

La jurisprudence applique ainsi à la rupture conventionnelle individuelle signée avec un salarié protégé le **droit à réintégration** que le Code du travail a prévu en cas d'annulation de l'autorisation administrative de licenciement (*C. trav., art. L. 2422-1*). Ce qui est parfaitement logique puisque l'article L. 1237-15 du Code du travail prévoit expressément que la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé est soumise aux

dispositions du « chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie » du Code du travail, parmi lesquelles figure l'article L. 2422-1 précité (relatif au droit à réintégration découlant de l'annulation de l'autorisation administrative).

Sanction d'un refus de réintégration ou d'une réintégration défectueuse

Le salarié bénéficiant d'un droit à réintégration, l'**employeur** n'est **pas en capacité de s'y opposer**, sauf à justifier d'une impossibilité de réintégration (rarement admise en jurisprudence). **Si** l'employeur **n'exécute pas** son obligation, la Haute juridiction reconnaît au salarié la **possibilité** d'agir en **résiliation judiciaire**. Ce qui ouvre droit, entre autre, à l'indemnité pour violation du statut protecteur.

// Conférence Liaisons

► CSE, cap sur l'aventure !

Liaisons sociales organise en partenariat avec l'Association nationale des comités sociaux et économiques (ANCSE) et Malakoff Médéric Humanis une journée spéciale sur les CSE pendant l'Armada de Rouen à Alizay, le **jeudi 13 juin 2019**. En présence d'experts, de professeurs de droit et d'avocats spécialisés, venez actualiser vos connaissances et acquérir de nouvelles compétences sur la nouvelle instance !

Informations et inscriptions :
<https://ancse.fr/index.php/fr/news/evenements-ancse/48>

L'arrêt poursuit en effet en ces termes : « lorsque l'employeur n'a pas satisfait à cette obligation, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur pour ce motif produit les effets d'un **licenciement nul pour violation du statut protecteur** ».

Le salarié pouvait donc prétendre, en l'espèce, « à une indemnité au titre de la méconnaissance du statut protec-

teur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection dans la limite de trente mois », conclut l'arrêt. Un peu plus de 89 000 € au total.

On précisera que s'ajoutent à l'indemnité pour violation du statut protecteur, les indemnités de rupture classiques (licenciement, préavis, congés payés) ainsi que l'indemnité pour licenciement

illicite au moins égale aux salaires des six derniers mois (*C. trav.*, art. L. 1235-3-1; *Cass. soc.*, 27 mai 2008, n° 06-44.641). Il faudra en déduire en revanche le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle déjà perçue. ■

Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547 F-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

RUPTURE DU CONTRAT

Carrefour Hypermarchés signe un accord de RCC prévoyant 3 000 départs maximum

Carrefour Hypermarchés met en place un dispositif de rupture conventionnelle collective ouvert jusqu'à la fin 2019. Ses modalités ont été fixées dans un accord signé le 15 mai 2019, qui doit encore être validé par la Direccte. Prévoyant 3 000 départs au plus, ce texte comprend des mesures de soutien à la mobilité externe et d'accompagnement des fins de carrière. Il fixe des conditions d'indemnisation des ruptures de contrat de travail plus favorables que celles prévues par la convention collective d'entreprise Carrefour ou la loi. La société s'y engage aussi à ne pas recourir à un licenciement collectif économique d'ici la fin 2020, sauf situation exceptionnelle de fermeture d'établissement ou d'arrêt total d'une activité.

Carrefour Hypermarchés, qui emploie 60 000 salariés, a conclu avec la CFE-CGC et FO, le 15 mai, un accord de RCC, qui prévoit le départ de 3 000 salariés au plus. Ce texte complète les mesures déjà prévues au titre de la GPEC par le récent accord conclu au niveau du groupe Carrefour le 12 mars 2019 (*v. L'actualité* n° 17808 du 2 mai 2019). La RCC accompagne des suppressions de postes, notamment, aux rayons bijouteries et EPCS (électroménager, photo, cinéma, son) et dans les stations-service. Elle ouvre la possibilité pour les volontaires de bénéficier d'un soutien à la mobilité externe. À noter qu'une clause de rendez-vous envisage une prolongation de la RCC et une augmentation du nombre de départs.

Conditions d'éligibilité à la RCC

La RCC s'adresse à des salariés en CDI. Elle est proposée en premier lieu à des

employés occupant un poste dont la suppression est envisagée, en lien avec des évolutions d'activités appelées les « Cinq projets ». Sont ainsi concernés les rayons bijouteries dont l'activité doit cesser, les stations-service qui sont en cours d'automatisation, et les rayons EPCS (électroménager, photo, cinéma, son) dont le passage en libre-service est prévu. Les projets de Carrefour concernent aussi les services paie et le traitement de l'argent liquide. Dans ce cadre, le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées est fixé à 710. L'accord précise que la RCC reposant sur le volontariat, les emplois menacés ne seront supprimés qu'au fur et à mesure des départs. Les salariés affectés à des activités en voie de suppression, qui ne seront pas volontaires au départ ou à la mobilité interne verront leur emploi maintenu, garantit l'accord.

Hors les « Cinq projets », les suppressions de postes concernent également le personnel d'encadrement des magasins et des employés d'autres rayons des hypermarchés, avec un plafond de départs spécifique. Pour les cadres, l'accord prévoit une limite de 521 suppressions d'emploi, certains managers étant exclus de la RCC tels les cadres pharmacie et les stagiaires managers. Quant aux employés, ils pourront se porter candidats à une RCC dans tous les hypermarchés, si celle-ci favorise « le renouvellement des générations », grâce à des congés de fin de carrière ou des départs à la retraite, dans la limite de 1 769 départs.

Soutien à la mobilité externe

Des mesures d'accompagnement des mobilités externes sont prévues. Ainsi un congé de mobilité est créé. En principe de six mois, ce congé peut atteindre,

pour des salariés de plus de 50 ans et les personnes en situation de handicap, ou pour certains projets de formation neuf, 15 ou 18 mois. Il garantit une rémunération égale à 80 % du salaire durant les trois premiers mois, puis à 75 % pour la suite du congé.

Les salariés créant leur propre activité peuvent par ailleurs bénéficier d'une aide de 15 000 € versée en deux fois, la seconde au bout de 12 mois d'activité. Cette aide est majorée de 5 000 € notamment lorsque la création d'entreprise est située dans une zone de revitalisation rurale. Des prêts à taux zéro sont également prévus en cas de reprise d'une franchise Carrefour.

L'accord propose une indemnité différentielle aux salariés reprenant un emploi moins rémunéré, plafonnée à 500 € brut par mois et versée deux ans au plus.

Enfin, au titre d'une aide aux TPE, l'accord prévoit que les entreprises de moins de 50 salariés, embauchant en CDI des salariés partis en RCC, bénéficient d'un remboursement des charges patronales durant six mois.

Indemnités de ruptures

Pour les salariés qui choisissent ainsi une mobilité professionnelle externe, des indemnités de rupture spécifiques sont créées. Ainsi, à l'indemnité de base, prévue par la convention d'entreprise ou la loi, s'ajoutent, en fonction de l'ancienneté, une indemnité supplémentaire (qui atteint huit mois pour 25 ans d'ancienneté) et une indemnité complémentaire (au plus de cinq mois pour 25 ans d'ancienneté).

En outre, les salariés se déclarant volontaires pour une mobilité externe avant octobre 2019 percevront une indemnité de départ rapide (un mois de salaire).

Accompagnement en fin de carrière

Un **congé de fin de carrière** (CFC) permet à des salariés partant en RCC d'être totalement **dispensés d'activité jusqu'à la liquidation** d'une pension de **retraite** de la sécurité sociale à **taux plein**, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement. La dispense d'activité est limitée à **36 mois**, mais l'entrée en CFC peut être retardée au-delà du 31 décembre 2019. L'accord permet l'utilisation par un salarié de son épargne-temps ou

de jours de congés payés, si elle lui permet de « faire le pont » entre sa cessation d'activité (au plus tard fin 2019) et son entrée en CFC (à 36 mois au plus de sa retraite). Les salariés en CFC bénéficient d'une **allocation de remplacement** mensuelle dont le montant, calculé en pourcentage du montant brut du salaire est égal à **80 %** durant les 12 premiers mois de CFC, à **78 %** pendant les 12 mois suivants et à **76 %** pour les mois restants. Les **indemnités de rupture** sont celles

prévues par la convention d'entreprise pour un départ en retraite (actuellement 12 mois) et sont majorées d'une indemnité de départ rapide (candidature au départ avant le 1^{er} octobre 2019) d'un mois de salaire. ■

Accord sur la rupture conventionnelle collective du 15 mai 2019 chez Carrefour Hypermarchés

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Entre 2014 et 2015, les accords et plans d'action sur l'égalité femmes/hommes ont été peu innovants

Les accords et plans d'action élaborés en 2014 et 2015 en matière d'égalité femmes/hommes auront plus servi à répondre à une obligation légale qu'à apporter des solutions novatrices. Dans un document d'études mis en ligne le 18 avril, la Dares livre une analyse critique de ces textes dont les diagnostics chiffrés se sont souvent avérés biaisés. Elle dénonce aussi le fait que parmi les actions engagées la plupart ne profitent qu'aux femmes cadres et non aux salariées « du bas de l'échelle ».

Si l'existence d'une menace de sanction financière depuis 2012 « a participé à faire entrer l'égalité dans les PME et dans les secteurs féminisés », la qualité des accords conclus et des plans d'action rédigés avant la mise en place de l'index (*v. l'actualité n° 17808 du 2 mai 2019*) est restée plus qu'inégale. Ce constat ressort d'un document d'études publié le 18 avril 2019 par la Dares relatif aux accords et plans d'action sur l'égalité femmes/hommes élaborés en 2014-2015. Il montre en effet, que les textes étudiés sont peu discutables formellement mais font preuve de peu d'ambitions. Il souligne en outre que « **60 % des PME de plus de 50 salariés ne sont pas encore dotées d'une politique en matière d'égalité femmes/hommes** » et que très peu d'entreprises de taille inférieure se sont engagées dans cette voie, alors que les femmes y sont surreprésentées.

Des accords souvent peu novateurs et ambitieux

Beaucoup des accords et plans d'action étudiés se composent « de **rappels du droit** » et « de **reprises de politiques managériales existantes** dans l'entre-

prise, présentées comme des mesures à part entière ». La **santé** et les **conditions de travail** (pénibilité, horaires atypiques, etc.) **restent** notamment **négligés** par les accords.

Les auteurs mettent aussi en avant un **risque de standardisation**. Des accords se construisent par « un mimétisme de dispositifs et de bonnes pratiques » issues de secteurs proches. Élaborés pour des grands groupes, ils peuvent être « décalés par rapport aux besoins et problèmes locaux ».

Dans les **secteurs** « où **beaucoup de femmes** travaillent (commerce, santé, services à la personne), souvent avec des bas salaires et des horaires fragmentés, les **entreprises négocient peu** sur l'égalité, et les textes sont souvent de piètre qualité. La présence massive de femmes est associée à l'idée d'une « égalité-déjà-là ». Or, les chiffres démontrent souvent un avantage masculin dans l'accès à un emploi décent (CDI temps plein), la rémunération ou la promotion, et la pénibilité physique et mentale des métiers féminins de service reste souvent invisible ». Les faibles résultats de la négociation dans ces secteurs s'expliquent notamment par l'**absence d'interlocuteur syndical et d'accord de branche**.

Dans l'ensemble les accords et les plans engageant rarement l'entreprise sur un budget précis et des actions nouvelles, faisant ressortir une tendance à « **mettre en œuvre l'égalité à moindre coût** ». Les mesures les plus coûteuses se retrouvent uniquement dans les grandes entreprises et les secteurs lucratifs.

La mise en place d'un outil incitatif positif

Les auteurs envisagent la **mise en place d'un fonds pour abonder des actions en**

faveur de la mixité et de l'égalité. La sanction financière représente un instrument incitatif négatif qui a permis de multiplier le nombre d'accords et de plans d'action. Mais, « **négociateur beaucoup d'accords** », souligne le document d'études, « **ne signifie pas un renforcement de la démocratie** en entreprise : celle-ci peut se cantonner à un exercice formel, qui simule la délibération, sans intégrer les contre-propositions syndicales ou en camouflant les indicateurs qui gênent ». Pour contrer cette tendance, il serait opportun, estiment les

// Conférence Liaisons

► Détachement et lutte contre le travail illégal

En 2019, la lutte contre la fraude au travail détaché reste dans le viseur du gouvernement. Parmi les mesures nouvelles ou renforcées : le volet spécifique au travail détaché de la loi Avenir professionnel, la nouvelle ordonnance transposant la directive européenne de 2018 sur le travail détaché et la création de l'Autorité européenne du travail, 24 000 contrôles annoncés ! En parallèle, se posent toutes les questions autour des règles applicables au détachement par les employeurs après le Brexit ?

Liaisons sociales vous propose de faire le point sur l'actualité européenne, la réglementation en vigueur et ses évolutions le **mercredi 12 juin 2019**.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

auteurs, de **s'inspirer du modèle** de l'**Agefiph**, qui gère les pénalités des entreprises ne respectant pas le quota de 6% de travailleurs handicapés et finance des actions destinées à favoriser l'emploi de ce public. Outre cet outil incitatif positif, ils invitent les pouvoirs publics à assurer un suivi des effets et des résultats des accords ou plans et de ne plus contrôler seulement les moyens dégagés.

Un usage des chiffres parfois partial dans la négociation

Les **diagnostics chiffrés**, lorsqu'ils sont présents dans les accords ou les plans, sont souvent « de **piètre qualité** », selon le document d'études. « Les nombres ne parlent pas d'eux-mêmes » et les interprétations proposées par les entreprises ne paraissent pas nécessairement pertinentes ou bien informées. Les indicateurs **peuvent être détournés** et notamment utilisés pour se satisfaire d'une réduction alors que le niveau reste élevé, ou pour relativiser des écarts salariaux en se référant au niveau atteint dans la branche, voire en définissant un niveau d'écart « acceptable » de 5 à 10%.

De même, le nombre élevé de femmes à temps partiel est souvent présenté comme un indicateur positif en matière d'articulation entre vie professionnelle et personnelle. Il en résulte que dans les accords et plans étudiés, les auteurs constatent des difficultés à établir des actions appropriées aux diagnostics ou un découplage des

actions décidées par rapport aux problèmes identifiés.

« La question de l'**articulation** des indicateurs extraits de la **BDES**, base de la négociation collective, et du nouvel **index de l'égalité salariale**, qui lui doit être rendu public sur le site web de l'entreprise, sera un **enjeu important des futures négociations** ». L'index pourrait éviter des conflits de méthodes et obligera à une transparence nouvelle. Alors que « seuls 14% des textes publiaient leur écart salarial moyen global », le calcul de l'écart salarial ne pourra plus exclure les primes liées à la fonction et la rémunération variable.

Ces constats « plaident pour assortir l'obligation de négocier l'égalité femmes/hommes de différents instruments renforçant les ressources, compétences et informations des négociateurs ». Pour les auteurs, une formation spécifique et le recours à des expertises externes favoriserait une meilleure interprétation des chiffres par les négociateurs.

La mise à l'écart des salariées « du bas de l'échelle »

« Si l'égalité femmes/hommes paraît être désormais investie comme un enjeu de business par des grandes entreprises, notamment pour les plus dotées et dans les secteurs en croissance comme le numérique et la finance, l'**égalité négociée apporte encore peu de réponses** aux soucis des **travailleuses du bas de l'échelle, employées et ouvrières** (bas

salaires, temps partiels imposés, précarité d'emploi, carrières plates et pénibilité du travail) ». Des réseaux de femmes très diplômées revendiquent le droit à l'égalité, mais à de rares exceptions près, « ils sont réservés aux cadres et entrepreneurs et se préoccupent peu des conditions de travail et d'emploi de la majorité des (autres) femmes ».

Pour les auteurs, l'égalité professionnelle ne « deviendra une question débattue et une priorité partagée par l'ensemble des salariées du haut en bas de l'échelle » que si l'**information** en la matière est **renforcée**. Or, l'information des femmes sur leurs droits « pour augmenter leur conscience des droits » est un « **chantier encore vierge** ». Pour les auteurs, les pouvoirs publics devraient *a minima* vérifier que les entreprises publient une synthèse de leur accord ou plan comme le prévoit la loi. Ils s'interrogent également sur la responsabilité des syndicats dans cet oubli des femmes des classes populaires et pose, sans y répondre, la question suivante : le rapport de force est-il défavorable aux représentants du personnel dans des secteurs féminisés, ou y a-t-il complicité des représentants du personnel et de la direction pour ne pas appliquer les dispositions les plus perturbantes ou coûteuses pour les affaires ? ■

DARES, documents d'études n°s 231 et 232, avril 2019

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Salaires de l'industrie des jeux et jouets. L'avenant n° 81 conclu le 24 avril 2019 par la fédération patronale la CFE-CGC, la CFTC et FO, fixe une grille au 1^{er} mai 2019. Celle-ci débute (pour ses montants 0 à trois ans d'ancienneté) à 1 523 €, 1 530 €, 1 537 €, 1 544 € et 1 552 € aux coefficients 115 à 138. La grille de calcul ancienneté revalorisée débute à 759 €, 763 €, 786 €, 818 € et 854 €.

➤ Jurisprudence

Conventionnalité du barème Macron : la Cour de cassation examinera deux demandes d'avis en juillet prochain. Comme indiqué sur son site internet, la Cour de cassation se réunira le 8 juillet 2019, en formation plénière (composée de toutes les chambres), pour examiner la demande d'avis transmise par le Conseil de prud'hommes de Louviers en avril dernier (*v. l'actualité n° 17819 du 20 mai 2019*). Cette saisine porte sur la conformité du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse (*C. trav., art. L. 1235-3*) avec l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT, l'article 24 de la Charte sociale européenne et avec le droit au procès équitable protégé par la Convention européenne des droits de l'Homme. La Haute juridiction examinera, dans le même temps, une autre demande d'avis similaire formée par le Conseil de prud'hommes de Toulouse. L'avis pourrait être rendu dans la foulée ou dans les jours suivants.

 Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier.

Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est éditée par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 16 pages dont 3 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>



Syndicats

Élections européennes : la CGT appelle les électeurs à voter

Dans un communiqué diffusé le 21 mai, la CGT « appelle de la manière la plus claire et la plus vive possible chaque citoyen et citoyenne à voter » aux élections européennes le 26 mai. « L'Europe, ce n'est pas une structure politique dont les choix et les décisions seraient sans impact sur notre quotidien », rappelle le syndicat, affirmant que « dans certains secteurs, c'est plus de 80 % de la réglementation qui est constituée de normes, de directives et autres réglementations européennes ». Ainsi, pour la CGT, « s'abstenir, c'est laisser d'autres et, en premier lieu le patronat et les tenants du libéralisme économique, continuer d'inscrire l'Europe et notre avenir dans la spirale de la régression sociale et économique ». Elle pointe un « autre danger », « le vote pour des partis d'extrême droite » et appelle ainsi « l'ensemble du monde du travail, la jeunesse et les retraités à ne pas se laisser duper par ces partis qui, malgré des changements de discours de certains de manière opportuniste, défendent et défendront toujours et avant tout les intérêts du capital, du monde de la finance, des plus riches en creusant les inégalités sociales ». « Le chômage de masse n'est pas le fait des immigrés », insiste la CGT. « Il est la conséquence des choix politiques de désindustrialisation, de recours à la soustraction et à l'externalisation d'activité à travers le monde ».

Emploi et chômage

Légère diminution des embauches en avril de 0,3 %

En avril 2019, le nombre de déclarations d'embauche de plus d'un mois était en diminution de -0,3 %, après +0,3 % au mois précédent, annonce un communiqué de l'Acosse diffusé le 22 mai. Il progresse néanmoins de 0,5 % sur trois mois, et de 2,4 % sur un an. « L'évolution du mois d'avril s'explique par la baisse des déclarations d'embauche en CDI (-0,6 %), celles en CDD de plus d'un mois étant quasiment stables (0,1 %) ». Cependant, sur un an, les premières ont augmenté de 5,6 % et les secondes diminué de 0,6 %. Par ailleurs, « la masse salariale du secteur privé, intégrant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat instaurée le 21 décembre 2018, progresse de 1,4 % au premier trimestre 2019 (après +1 %) et de 3,9 % sur un an ». Enfin, l'assiette dé plafonnée des cotisations sociales – hors prime exception-

nelle de pouvoir d'achat – « augmente quant à elle de 0,1 % au premier trimestre 2019 après 0,9 % au quatrième trimestre 2018, et de 2,6 % sur un an ».

Grand âge : un partenariat entre Korian et la Croix-Rouge pour rendre les métiers du soin plus attractifs

« Le groupe Korian, expert des services de soin et d'accompagnement aux seniors et la Croix-Rouge française, précurseur dans le domaine de la formation sanitaire et sociale [...] unissent leurs forces et leurs expertises pour travailler ensemble à l'attractivité des métiers du soin et répondre aux enjeux du vieillissement de notre société », annonce un communiqué commun aux deux organisations, diffusé le 21 mai. Ce partenariat donnera lieu à la création, la première année, dans les 395 maisons de retraite médicalisées et cliniques Korian en France, de 6 000 stages pour les « apprenants aides-soignants » et 2 000 pour les « étudiants infirmiers formés au sein des Instituts régionaux de formation sanitaire et sociale (IRFSS) de la Croix-Rouge française ». Cette dernière devrait par ailleurs ouvrir en septembre, au sein de son institut de formation de Romainville (93), « la première classe d'apprentis aides-soignants spécifique à Korian avec 17 apprentis », qui comportera « un volet spécifique sur le savoir-être et l'expertise technique liés à l'accompagnement des personnes âgées et notamment des troubles cognitifs ».

Budget et fiscalité

Travailleurs frontaliers au Luxembourg : Metz et Trèves demandent une compensation

Dans un courrier adressé à Emmanuel Macron et Angela Merkel le 20 mai, les maires de Metz et de Trèves ainsi que les présidents de deux conseils d'arrondissements allemands frontaliers du Grand-Duché, ont demandé à la France et l'Allemagne de faire pression sur le Luxembourg pour qu'il verse une compensation financière aux territoires accueillant de nombreux travailleurs frontaliers. Ils demandent « une initiative diplomatique concertée » des deux pays pour obtenir la mise en place de cette compensation, sur le modèle d'un accord existant avec la Belgique. Les élus soulignent que presque la moitié de la population active du Luxembourg (environ 200 000 personnes), réside dans les pays limitrophes. Tout en admettant que leurs régions profitent du pouvoir d'achat de ces travailleurs,

ils pointent le fait que ces derniers ont recours aux services publics essentiellement dans leur pays de résidence alors que les recettes fiscales perçues sur leurs salaires profitent au seul Luxembourg. Ainsi, les usagers « utilisant l'infrastructure et les services d'intérêt public sont de moins en moins nombreux à contribuer à leur financement et les communes doivent faire face à de gros déficits financiers », déplorent-ils. *Source AFP*

Santé au travail

Suicides chez Technip : une information judiciaire ouverte à Nanterre

Le parquet de Nanterre a ouvert une information judiciaire pour déterminer la responsabilité du groupe parapétrolier TechnipFMC dans au moins trois suicides survenus entre 2015 et 2017, a indiqué Christophe Héraud, délégué central CFDT chez Technip France, filiale du groupe, le 20 mai. Dans cette affaire, deux cas de suicides ont fait l'objet de signalements par l'Inspection du travail, au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale, selon le syndicaliste CFDT, dont l'organisation s'est portée partie civile. Il ajoute que le troisième cas, survenu à l'étranger, a été joint au dossier après la saisine directe de la famille du défunt. Il a également fait état d'autres suicides, potentiellement liés aux conditions de travail, le dernier en date remontant au 1^{er} mars. Le groupe avait déjà été assigné en justice en juin 2018 par ses syndicats CFDT et CGT pour « violation grave de son obligation de sécurité et de prévention », en particulier en matière de risques psychosociaux (RPS). Peu après, la Direccte avait mis en demeure l'entreprise pour « non-respect du principe général de prévention d'évaluation » des RPS et lui avait donné six mois pour remédier à cette « situation dangereuse ». Après l'échec d'une médiation judiciaire en décembre, la procédure a repris son cours et le dossier a été plaidé à Nanterre le 5 février. Dans ce premier volet de l'affaire, le délibéré est attendu le 23 mai et « on n'envisage pas de perdre », a déclaré Christophe Héraud. *Source AFP*

Pour les intervenants en risques psychosociaux, la prévention reste un enjeu majeur

« Accompagnement et prévention » étaient les thèmes développés par des membres de la Fédération des intervenants en risques psychosociaux (FIRPS) au cours d'un point presse organisé le 21 mai, lors du salon Preventica,

à Paris. « Plus d'une personne sur deux qui liquide sa retraite n'est plus en emploi, mais au chômage ou en invalidité », déplore François Cochet, président de la FIRPS. Des salariés qui, selon lui, peuvent vivre « des formes d'exclusion interne » et « peuvent être davantage lassés du travail que réellement fatigués ». La future réforme des retraites doit notamment tenir compte « des dernières années au travail dans de bonnes conditions ». Mener des réflexions sur le tutorat, les temps partiels et sur la retraite progressive permettrait en effet, selon la FIRPS, d'avoir une approche sociale et comptable plus efficiente. En outre, parmi les propositions défendues, la FIRPS propose que l'État réunisse un collège d'experts pluridisciplinaires afin d'évaluer les coûts de la non-santé au travail et voir comment améliorer la situation. *Source AFP-Liaisons sociales*

Formation

► La filiale Afpa Entreprises de l'Epic intègre l'apprentissage à ses missions

« Le Conseil d'administration de l'Afpa réuni le 18 avril dernier a adopté en séance qu'Afpa Entreprises filiale de l'Epic, intègre l'apprentissage à ses missions », annonce un communiqué daté du 20 mai. « Désormais, l'Afpa pourra proposer aux entreprises et aux particuliers les deux modalités de formation : le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage. [...] La nouvelle offre de l'Afpa permettra aux jeunes d'accéder plus facilement à l'alternance, avec un accompagnement renforcé dans la construction de leur projet professionnel mais aussi tout au long de leur parcours afin de sécuriser l'acquisition des compétences métier et des savoir-être en entreprise », estime l'association.

Justice

► Les « legaltechs » n'ont pas la faveur des Français

Le 20 mai, le Conseil national des barreaux (CNB) a lancé la première Semaine du droit. Pour l'occasion, il a dévoilé les résultats du « baromètre des droits et de l'accès au droit en France » réalisé par l'Odoxa. Une enquête révélant qu'une large majorité de Français estime que les droits et libertés fondamentaux se sont dégradés ces dernières années (77 %) et qu'il faut impérativement leur faciliter l'accès aux avocats (84 %). Parmi les principaux besoins pour lesquels ils se tourneraient vers un avocat, le droit du travail arrive en tête (18 %). Dans la pratique toutefois, recourir à un avocat n'est pas leur premier réflexe : si 11 % le font, 39 % consul-

tent plutôt des forums sur Internet. 54 % des sondés ne font pourtant « pas confiance aux sites web juridiques commercialisant des informations juridiques non délivrées par des avocats ». Et plus des deux tiers considèrent que ces sites « ne sont pas capables de leur fournir des réponses suffisantes pour résoudre leurs problèmes ». Les innovations envisagées pour la justice sont en revanche plébiscitées. 57 % des Français sont, par exemple, favorables à la saisine directe du juge sur Internet. Mais, « plus que ces innovations techniques, trouver les moyens de favoriser/faciliter l'accès des Français aux avocats est bien l'attente majeure de nos concitoyens s'agissant de la justice du futur » conclue Gaël Sli-man, président d'Odoxa.

Famille

► Lutte contre le non-recours : la Cnaf récompensée par l'AISS

« Le 15 mai 2019, la Caisse nationale des allocations familiales a reçu le second prix ex aequo de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) [qui regroupe des institutions et des organismes de sécurité sociale du monde entier] lors du forum régional de la sécurité Sociale pour l'Europe qui s'est tenu à Bakou (Azerbaïdjan) », a-t-elle annoncé le 20 mai dans un communiqué. « Ce prix lui a été attribué avec une mention spéciale du jury pour sa démarche globale de lutte contre le non-recours. » Il récompensait plus précisément le dispositif des rendez-vous des droits réalisés par les CAF depuis 2014, « dont l'objectif est d'informer les allocataires sur leur éligibilité aux différentes aides ou prestations », et le « data-mining » (croisement de données), « utilisé pour identifier les personnes qui n'ont pas demandé les prestations auxquelles elles ont droit ». Selon la Cnaf, « la mention spéciale du jury international a souligné que cette bonne

pratique illustre à quel point l'organisation est résolue à honorer son mandat consistant à offrir une couverture sociale aux citoyens, en particulier aux plus vulnérables d'entre eux. Elle témoigne d'une détermination constante à lutter contre la pauvreté et l'isolement en recherchant les personnes qui, pour une raison ou une autre, ne font pas valoir leurs droits aux prestations sociales ».

Entreprises

► General Electric (GE) Belfort : mobilisation des salariés dans la crainte d'un plan social

À l'appel de l'intersyndicale CFE-CGC, SUD-Industrie et CGT, quelque 500 salariés de GE Belfort, selon les syndicats (350 selon la police), ont manifesté le 21 mai pour dire leur crainte qu'un vaste plan de sauvegarde de l'emploi ne touche leur site où travaillent 1 900 personnes (*v. l'actualité n° 17812 du 9 mai 2019*). Il s'agissait de montrer « leur fierté » de posséder ce savoir-faire industriel, a indiqué Fabrice Chirat, délégué syndical CGT. Une délégation de cinq élus locaux devait être reçue le 22 mai à l'Élysée par la secrétaire générale adjointe, Anne de Bayser, a indiqué Damien Meslot, maire LR de Belfort, qui fera partie de cette délégation. La manifestation, entamée à 8 h 30 et qui s'est achevée vers 10 h, se voulait « positive et pacifiste », a indiqué Philippe Petitcolin, délégué CFE-CGC. « Ce n'est pas le bon forum pour une discussion. Je vous ai entendu et je comprends votre inquiétude », a déclaré aux salariés, muni d'un mégaphone, le directeur du site, Antoine Peyratout. Interrogé sur France Inter le 22 mai, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a appelé General Electric à ne pas fermer le site en France et à se réinventer, par exemple dans le secteur des énergies renouvelables, notamment l'éolien offshore. *Source AFP*

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Réforme de l'assurance chômage, de la santé au travail, des retraites, mise en œuvre de la loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale et d'épargne retraite), adoption du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », charte sociale des plateformes), négociation sur la définition de l'encadrement, etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur www.liaisons-sociales.fr ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu. Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■