

> **Plateforme Uber**: la Cour d'appel de Paris reconnaît l'existence d'un contrat de travail> **Affaire Uber: cinq questions à...** Fabien Masson, avocat du chauffeur> **Les pensions de vieillesse du régime général** sont revalorisées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019> **Vers un Opco interindustriel compétent** pour près de 2,7 millions de salariés

le dossier écosoc p. 1-8

> **Les prix à la consommation diminuent** en novembre 2018// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

Plateforme Uber: la Cour d'appel de Paris reconnaît l'existence d'un contrat de travail

Plateformes, nouvel épisode: après l'arrêt Take Eat Easy rendu par la Cour de cassation le 28 novembre 2018, un chauffeur lié au géant américain Uber a obtenu, le 10 janvier 2019, la requalification de son contrat de prestation de services en un contrat de travail devant la Cour d'appel de Paris. Une première pour Uber qui a d'ores et déjà annoncé se pourvoir en cassation.

Les plateformes ont décidément du souci à se faire. Dans un arrêt du 10 janvier 2019, la **Cour d'appel de Paris** vient de donner gain de cause à un chauffeur VTC qui revendiquait l'existence d'un contrat de travail le liant à la plateforme Uber. Après avoir **analysé clause par clause** le contrat Uber et observé étape par étape le fonctionnement d'une course, les juges du fond ont conclu « qu'un **faisceau suffisant** d'indices se trouve réuni **pour** permettre [au chauffeur] de **caractériser** le **lien de subordination** dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi **renverser la présomption simple de non-salariat** ». De fait, cette décision pourrait mécaniquement conduire d'autres chauffeurs Uber, qui exécutent leurs courses dans les mêmes conditions, à saisir également la juridiction prud'homale, selon Fabien Masson qui a plaidé dans ce dossier en faveur du chauffeur (*v. interview ci-après*).

Recherche d'un lien de subordination aux fins d'indemnisation de la rupture

L'affaire concerne un **chauffeur engagé** auprès de la société **Uber BV**, société de droit néerlandais, par un **contrat de prestation de services**. Pour les besoins de son activité, il **s'est inscrit**, en septembre 2016, au répertoire des métiers en tant qu'**indépendant**, inscription déclenchant une **présomption** (simple) de **non-salariat** (*C. trav., art. L. 8221-6 I*). Via la plateforme et l'application numériques d'Uber, il a ainsi assuré des **services** de transport entre les mois d'octobre 2016 et avril 2017. À cette dernière date et après une « étude approfondie de son cas », la société **Uber** a en effet subitement **désactivé son compte**, le privant de la possibilité de recevoir de nouvelles demandes de réservation.

Contestant les conditions de cette **rupture** qu'il assimilait à un licenciement abusif, le **chauffeur a saisi** le Conseil de **prud'hommes** de Paris en **demandant la requalification** du lien l'unissant à Uber en un contrat de travail à durée indéterminée (chaque course s'analysait selon lui en un micro-CDD, et la succession de CDD en une relation de travail à durée indéterminée).

Le 28 juin 2018, les **prud'hommes** de Paris se sont toutefois déclarés incompétents au profit du tribunal de commerce, **privilegiant la nature commerciale du contrat** liant les parties. La **Cour d'appel de Paris** a au contraire **retenu l'existence d'un lien de subordination**, caractéristique d'un contrat de travail. Elle renvoie donc l'affaire aux prud'hommes qui devront notamment statuer sur les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Méthode du faisceau d'indices...

À l'instar de la Cour de cassation dans l'affaire des coursiers à vélo de l'ancienne plateforme Take Eat Easy (n° 17-20.079 PBRI; *v. l'actualité* n° 17705 du 3 décembre 2018), la cour d'appel **rappele la définition traditionnelle du contrat de travail** (*Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187*): « il est communément admis qu'il est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié ».

La définition est classique, la méthode ancienne: au **juge d'apprécier le faisceau d'indices** qui lui est soumis pour retenir l'existence d'un lien de subordination et renverser la présomption de non-salariat instaurée par l'article L. 8221-6 du Code du travail. Ainsi, ce n'est qu'après avoir **analysé le contrat** du chauffeur **point par point** que la **Cour d'appel de Paris** conclut à la **requalification** en contrat de travail.

S'il est en effet incontestable que le chauffeur a choisi de s'inscrire au registre des métiers en toute liberté, le fait qu'il choisisse l'organisation de son travail l'est moins. Le **chauffeur** est même « **loin de décider librement de l'organisation de son activité** », relève l'arrêt. Le **service** de prestation de transport est entièrement **organisé par Uber** et

 Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

n'existe que grâce à la société. Résultat : – le travailleur n'a **pas** la **possibilité** de **constituer** une **clientèle propre**, la charte de la communauté Uber le lui interdisant ; – il lui est **impossible** de **choisir librement** ses **tarifs**, ceux-ci étant contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme. Sur ce point, la cour relève que **plusieurs corrections tarifaires** ont été **imposées** au chauffeur, ce qui **traduit** immanquablement le fait que la **plateforme** lui **donnait** des **directives** et en contrôlait l'application ; – le **chauffeur** n'avait **pas** non plus la **liberté** de **déterminer** les **conditions** d'**exercice** de sa **prestation** de transport. À ce sujet, la cour d'appel explique d'ailleurs que la liberté de se connecter à la plateforme n'exclut pas, à elle seule, l'existence d'une relation de travail subordonnée. Et ce d'autant plus s'il est démontré que lorsqu'il se connecte, le chauffeur intègre un service organisé par Uber « qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit ».

... permettant de caractériser les trois critères de la subordination


Directives, contrôle et sanctions, à l'évidence tout y est, tranche la cour d'appel.

Qui poursuit en détaillant le triptyque : – en matière de **directives**, le fait de devoir **suivre** les **instructions GPS** de l'**application**, ou encore d'appliquer les recommandations comportementales contenues dans le contrat sont « peu compatibles avec l'exercice indépendant de la profession » ; – s'agissant du **contrôle** de l'**exécution** de la **prestation**, la cour explique que la **désactivation possible** de l'**application** en cas de **refus de sollicitations** a pour effet d'**inciter** les **chauffeurs** « à se tenir constamment, pendant la durée de connexion, à la disposition de la société ». En outre, la destination est parfois inconnue du chauffeur alors même qu'elle conditionne son acceptation. Les chauffeurs font bien l'objet d'un contrôle, et ce *via* un **système** de **géolocalisation**, ajoute la cour, ce qui constitue un indice supplémentaire de subordination ; – sur le **pouvoir** de **sanction**, il convient de se référer à la possibilité de voir l'**application désactivée** déjà évoquée précédemment et qui peut également faire suite à des **signalements** émanant des **utilisateurs**. Une perte d'accès qui est laissée à la discrétion de la société, « peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission ».

La **cour d'appel** déduit de ce faisceau d'indices l'**existence** d'un **lien de subordination**. L'affaire est donc **renvoyée** devant le conseil de **prud'hommes** qui n'aura d'autre **choix** que de **conclure** dans le **même sens** pour fixer les effets produits par la rupture de ce qui est désormais un contrat de travail. Mais tout n'est pas encore fini pour Uber, qui entend former un **pourvoi** contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris. Notons par ailleurs que si l'article 20 du projet de loi Mobilités présenté le 26 novembre 2018 en Conseil des ministres (*v. l'actualité* n° 17705 du 3 décembre 2018) prévoit de proposer aux plateformes volontaires de rédiger une charte sociale dont l'existence ne pourrait « caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs », cette disposition n'empêcherait pas nécessairement une éventuelle requalification (*v. ci-après*). ■

CA Paris, pôle 6, ch. 2, 10 janvier 2019, n° 18/08357

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

 **Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter**
@LSQredaction

CONTRAT DE TRAVAIL

Affaire Uber : cinq questions à... Fabien Masson, avocat du chauffeur

L'arrêt Take Eat Easy rendu par la Cour de cassation aurait « incité la cour d'appel à juger qu'il existait bien un lien de subordination » dans l'affaire Uber jugée le 10 janvier 2019 (*v. l'article précédent*), selon Fabien Masson, avocat associé au sein du cabinet Berthezène Nevouet Rivet, qui nous livre ses premières impressions.

Pourquoi le chauffeur avait-il saisi la justice ?

Le chauffeur voulait saisir la justice car Uber avait **désactivé** son **compte** en raison de plaintes de clients. Selon Uber, ce chauffeur avait fait l'objet d'un taux d'incidents trop élevé. En l'espèce, il s'agissait de six réclamations d'ordre relationnel, soit **six incidents sur 2 038 courses** réalisées par le chauffeur en **six mois** d'activité. Le chauffeur les avait toutes contestées en donnant le

détail pour chaque course, en envoyant un mail *via* la plateforme Uber. Sans explication, Uber a désactivé le compte du chauffeur. C'est dans ces conditions que s'est posée la **question** de la **compétence** de la **juridiction** pour trancher de l'indemnisation de la rupture des relations de travail.

Avez-vous plaidé le dossier avant l'arrêt Take Eat Easy rendu par la Cour de cassation ?

Le dossier a été plaidé le 15 novembre 2018. À cette date, la Cour d'appel de Paris avait rendu trois arrêts concernant Take Eat Easy (20 avril 2017, 12 octobre et 14 décembre 2017). Il faut ajouter un arrêt Deliveroo du 9 novembre 2017, tous devant la même chambre (pôle 6, chambre 2).

Ces **quatre arrêts d'appel**, avec la même composition, avaient **rejeté** la **requalification** en contrat de travail au motif prin-

cipal que la liberté de se connecter ou non et donc la **liberté de travailler** ou non ainsi que la liberté de fixer ses **horaires** de travail empêchent de caractériser un lien de subordination.

Dans ces conditions, il a fallu intégrer cette jurisprudence et trouver un autre angle de démonstration. Nous avons plaidé longuement devant une formation collégiale. Les magistrats étaient très à l'écoute, posant des questions très pratiques sur le fonctionnement de la plateforme. J'avais l'impression qu'ils étaient dans une réflexion globale et que cette affaire leur permettait de confronter leur point de vue.

À la fin de l'audience, ils nous ont indiqué que le dossier serait mis à disposition le 10 janvier 2019. Or, **entre-temps**, durant la phase de délibération, la chambre sociale de la **Cour de cassation** a rendu son arrêt cassant l'un des arrêts rendus par la cour d'appel dans l'une

des affaires **Take Eat Easy**. Sur le site internet de la Haute juridiction, celle-ci a d'ailleurs mis en ligne l'avis de l'avocat général allant dans le sens d'une cassation. En toute honnêteté, je pense que c'est cet arrêt et, surtout, l'avis de l'avocat général qui ont incité la Cour d'appel de Paris à juger qu'il existait bien un **lien de subordination**.

Tous les chauffeurs Uber pourraient donc voir leur relation contractuelle requalifiée en contrat de travail ?

Mécaniquement oui car tous les chauffeurs Uber suivent les mêmes conditions d'exécution des courses. En réalité, la Cour a examiné un « **process** » de **travail** suivi par des milliers de chauffeurs. Mais tant que le chauffeur ne le demande pas, il ne verra pas sa relation de travail se transformer automatiquement en contrat de travail. Pour les chauffeurs, la question se posera uniquement au moment de la rupture éventuelle de leurs relations avec Uber (soit à l'initiative du chauffeur soit à l'initiative de la plateforme) et de son indemnisation.

Avec cet arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris, nous savons désormais que le **régime juridique** applicable pour traiter de la question de l'**indemnisation** de la **rupture des relations** est le **droit du travail** et non le droit commercial ou civil. À l'Urssaf et à l'inspection du travail d'en tirer ensuite les conséquences. Il faut toutefois ne pas se tromper de

débat. Uber, et c'est vrai aussi pour les autres plateformes, a tendance à penser que tous ceux qui sont favorables à la requalification des contrats des travailleurs des plateformes sont automatiquement contre le système des plateformes et contre la modernité. Or, le **débat juridique** ne se limite qu'à la question de savoir quelle est la **nature juridique** de la **relation de travail** entre un chauffeur et une plateforme. L'objectif est en réalité de déterminer quelles sont les règles qui encadrent l'indemnisation de la rupture. Et en l'état du droit, par rapport à une situation factuelle donnée, la Cour de cassation et désormais la Cour d'appel de Paris ont répondu à cette question en estimant que puisqu'il y avait bien un lien de subordination, les règles de la rupture du contrat de travail devaient s'appliquer.

Même si c'est une première pour le géant Uber, sous réserve d'un revirement de jurisprudence, la seule possibilité de modifier cette réponse appartient désormais au législateur.

Quelles seront les suites du dossier ?

Suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, le **dossier** sera **renvoyé** devant le **Conseil de prud'hommes de Paris** qui est désormais compétent pour connaître des demandes de rappels de salaire et indemnitaires du chauffeur.

Malgré l'arrêt Take Eat Easy du 28 novembre 2018, Uber a annoncé un **pourvoi en cassation**.

L'amendement Taché, repris dans le projet de loi Mobilités, va-t-il changer quelque chose selon vous ?

Les **chartes** vont certainement **donner de nouveaux droits** aux chauffeurs (encore faut-il connaître la marge de négociation entre les travailleurs et la plateforme), **mais** du **point de vue** de la question de la **nature juridique** de la **relation de travail**, à mon sens, **non**, car la qualification en contrat de travail est d'ordre public, c'est-à-dire que « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité » (*Cass. ass. plén., 4 mars 1983, nos 81-11.647 et 81-15.290*).

Ce principe a été rappelé par la Cour d'appel de Paris. Par conséquent, quand bien même les parties signent une charte sociale, si dans les faits il existe un lien de subordination et ce, quel que soit le contenu de la charte, les juges doivent constater l'existence d'un contrat de travail. En l'état du droit et pour l'avenir, la seule manière d'éviter une qualification en contrat de travail entre un chauffeur VTC et une plateforme, c'est de réfléchir sur un nouveau statut encadrant les relations de travail entre un travailleur et une plateforme.

Compte tenu de l'engouement pour cette nouvelle forme de travail, et il en existe bien d'autres, le législateur doit se saisir de cette question. ■

RETRAITE

Les pensions de vieillesse du régime général sont revalorisées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019

Conformément à la LFSS pour 2019, les pensions de retraite du régime général sont revalorisées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019, après plus de deux ans de gel. La Cnav détaille dans une circulaire du 9 janvier 2019 l'impact de cette hausse sur différents montants de prestations (minimum contributif, de réversion, etc.). Toutefois, l'allocation veuvage est revalorisée de 1,5 %, tandis que l'Aspa fait l'objet d'une revalorisation exceptionnelle.

Inchangés depuis le 1^{er} octobre 2017, les montants des **pensions de retraite** sont **relevés de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019**, en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui a éga-

lement modifié les **dates de revalorisation** des pensions (*v. l'actualité n° 17710 du 10 décembre 2018*). Les pensions de vieillesse du régime général seront ainsi revalorisées au **1^{er} janvier de chaque année**, au lieu du 1^{er} avril ou du 1^{er} octobre, selon les prestations. En outre, pour 2019, le mécanisme de revalorisation légal n'est pas appliqué, puisque la LFSS pour 2019 a fixé le taux de revalorisation à 0,3 %. Les pensions de retraite en cours de versement se voient ainsi appliquer un coefficient de revalorisation de 1,003 au 1^{er} janvier 2019.

D'autres prestations, entrant dans le champ de l'assurance **vieillesse** et bénéficiant aux plus « fragiles », sont **revalorisées** selon le mécanisme d'indexation légal de **1,5 % au 1^{er} janvier 2019** tandis

que l'Aspa bénéficie d'une **revalorisation exceptionnelle**.

Seules l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) et la majoration pour tierce personne (MTP) resteront revalorisées au 1^{er} avril.

Avantages vieillesse revalorisés de 0,3 %

Les montants des divers avantages vieillesse sont ainsi fixés comme suit.

- **Minima de retraite personnelle** :
 - minimum contributif : 7 638,78 € par an ;
 - minimum contributif majoré : 8 347,09 € par an.
- **Minima de pension de réversion** (pour 60 trimestres) : 3 444,02 € par an.
- **Majoration pour conjoint à charge**. Depuis le 1^{er} janvier 2011, la majoration

pour conjoint à charge est supprimée. Elle perdure toutefois pour les pensionnés qui en bénéficiaient avant cette date, sous réserve que le conjoint à charge remplisse la condition de ressources. Le montant de cet avantage de retraite est inchangé à 50,81 € par mois mais le plafond de ressources est relevé à 817,38 € par mois depuis le 1^{er} janvier 2019.

• **Majoration forfaitaire de la retraite de réversion par enfant à charge**: 97,36 € par mois.

• **Versement forfaitaire unique**: somme limite en dessous de laquelle une pension de vieillesse ne peut être versée, fixée à 157,95 € par an.

Sont également revalorisés de 0,3 % les **plafonds de ressources** pour bénéficier de la **majoration** de pension de **réversion**: 2 587,94 € par trimestre. Depuis

le 1^{er} janvier 2010, les personnes âgées d'au moins 65 ans qui disposent de droits à la retraite inférieurs à ce plafond bénéficient d'une majoration du montant de leur pension de réversion égale à 11,1 %;

Avantages vieillesse revalorisés de 1,5 %

Certaines prestations sont revalorisées, selon le mécanisme légal qui retient l'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculé sur 12 mois (soit 1,5 % au 1^{er} janvier 2019). Dans le champ des prestations vieillesse, l'**allocation veuvage** est ainsi portée à 616,65 € par mois au 1^{er} janvier 2019. Le **plafond de ressources** prévu pour servir l'allocation de veuvage est également revalorisé de 1,5 % à 2 312,4375 € par trimestre.

Aspa revalorisée à titre exceptionnel

L'**Aspa** (l'allocation de solidarité aux personnes âgées), réévaluée en dernier lieu au 1^{er} avril 2018, est à nouveau revalorisée au 1^{er} janvier 2019, en application d'un plan courant sur les années 2018 à 2020 et qui vise à réévaluer ce minimum social. Par dérogation au mécanisme légal, la prestation fait donc l'objet d'une **hausse exceptionnelle**, supérieure à 1,5 %.

L'Aspa est ainsi fixée à 10 418,40 € par an pour une personne seule et à 16 174,59 € par an pour un couple marié. ■

Circ. CNAV n° 2019-4 du 9 janvier 2019

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

FORMATION

Vers un Opco interindustriel compétent pour près de 2,7 millions de salariés

Après avoir lancé, en 2016, le rapprochement de l'Opca Defi (chimie, pétrole, pharmacie, plasturgie) et de l'Opca 3 + (papier-carton, carrières et matériaux, ameublement, bois), les partenaires sociaux des branches industrielles, y compris l'UIMM et les fédérations syndicales de la métallurgie et les partenaires sociaux des industries électriques et gazières, ont signé, le 19 décembre 2018, l'accord, nécessaire à la création d'un opérateur de compétences interindustriel, appelé Opco 2i. Une demande d'agrément par les pouvoirs publics a été déposée avant le 31 décembre 2018.

Vingt-deux branches des industries des secteurs de la chimie, du pétrole, des industries pharmaceutiques, de la plasturgie, du caoutchouc, du papier-carton, de l'ameublement et bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'énergie, de la métallurgie et du recyclage ont conclu, le 19 décembre 2018, l'accord portant création de l'Opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i). Il met ainsi en œuvre le volet formation de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Si l'ultime négociation n'a nécessité que deux réunions, en décembre dernier, le rapprochement des branches

industrielles en matière de formation professionnelle était engagé depuis plusieurs années.

Le champ d'intervention de l'Opco

Les signataires soulignent, dans un communiqué du 21 décembre, que l'Opco interindustriel tel qu'envisagé à ce stade regroupe 22 branches représentant plus de 65 000 entreprises, près de 2,7 millions de salariés et plus de 94 milliards d'euros de masse salariale. À ce stade l'accord concrétise en effet les travaux engagés entre la branche de la métallurgie, la branche des industries électriques et gazières et les branches des industries de transformation et de procédés représentées au sein de l'Opco Defi + dont l'accord constitutif avait été signé après 18 mois de négociation (*v. l'actualité* n° 17686 du 6 novembre 2018).

Le futur Opco aura un **champ géographique national**, au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail. Cet article indique, notamment, que les accords au champ d'application national, s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai permet aux partenaires sociaux habilités à négocier dans ces collectivités de conclure des

accords dans le même champ s'ils le souhaitent.

L'accord prévoit, par ailleurs, l'hypothèse d'**adhésions ultérieures** d'autres branches ainsi que le cas **des branches pour lesquelles l'Opco aura été désigné** par l'autorité administrative.

Les missions de l'Opco

Les missions de l'Opco s'inscrivent dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs et des orientations définies par chaque CPNE/CPNEFP des branches qui constituent cet opérateur, souligne le communiqué de presse. Celui-ci met aussi l'accent sur l'importance de l'édifice, construit par l'accord. Il va permettre de « **promouvoir et financer la formation au sein des TPE**, développer l'alternance et apporter l'appui technique nécessaire aux branches professionnelles en matière de développement de l'apprentissage et d'élaboration de nouveaux titres et certifications ». Il s'agit ainsi de « répondre aux enjeux de développement des compétences des salariés et aux besoins des entreprises ».

L'administration de l'Opco

Le conseil d'administration de l'Opco sera composé de 40 **membres titulaires** et 40 suppléants, répartis à part égale entre un collège des organisations syndicales de salariés et un collège des organisations professionnelles d'em-

ployeur. L'accord confie à tous les syndicats de salariés, représentatifs dans le champ d'au moins une branche, affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau interprofessionnel, le soin de désigner les membres du collège des syndicats de salariés. Mais il prévoit aussi une **mesure d'audience**

syndicale dans le périmètre des branches concernées par l'Opco 2i. Les conséquences de cette mesure d'audience syndicale seront examinées au sein de la **commission de suivi** de l'accord, « afin d'envisager, le cas échéant, la révision de l'accord ». Un commissaire du gouvernement assistera aux

réunions du conseil, dans les conditions prévues par la réglementation. ■

Accord interbranches du 19 décembre 2018 créant l'Opco interindustriel « Opco 2i »

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

L'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP ou au nouveau répertoire spécifique est encadré. Un arrêté du 4 janvier 2019 fixe les nouvelles modalités d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) correspondant à des compétences exercées en situation professionnelle (*v. le dossier juridique - Form. - n° 223/2018 du 10 décembre 2018*). Il en ressort notamment, que chaque titre dont l'enregistrement est demandé doit faire l'objet d'une fiche dont les renseignements ont vocation à être publiés dans le répertoire concerné. Lorsqu'est demandé l'enregistrement d'une certification au répertoire national des certifications professionnelles, la fiche doit préciser notamment sa décomposition en blocs de compétences et son niveau de qualification. S'agissant de ce niveau, notons qu'un décret et un arrêté du 8 janvier dernier ont fixé le cadre national des certifications professionnelles. Ce cadre définit le niveau de qualification associé à chaque diplôme ou titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle visée. Huit niveaux de qualification sont précisés et le décret reprend la définition du socle de connaissance et de compétences professionnelles. Il reconnaît en outre CléA et CléA numérique, les deux certifications interprofessionnelles du socle de connaissance et de compétences (*D. n° 2019-14 du 8 janvier 2019, JO 9 janvier; Arr. du 8 janvier 2019, JO 9 janvier; NOR: MTRD1834963A et Arr. du 4 janvier 2019, JO 15 janvier; NOR: MTRD1835660A*).

Une circulaire explicite l'expérimentation d'une durée de contrôle limitée dans les petites et moyennes entreprises. Dans le cadre de la loi Confiance du 10 août 2018, une expérimentation visant à limiter la durée totale de contrôle à 270 jours par période de trois ans pour les entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros, situées dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France, a été mise en place à partir du 1^{er} décembre 2018 (*v. le dossier juridique - Sécu. - n° 163/2018 du 10 septembre 2018*). Ces modalités ont été précisées par un décret du 21 novembre 2018 (*v. l'actualité n° 17701 du 27 novembre 2018*). Une circulaire du ministère de l'Action et des Comptes publics du 27 décembre 2018 explicite le périmètre du dispositif et les modalités de calcul de la limitation de la durée cumulée des contrôles. La notion d'établissement est notamment précisée, puisque c'est à cette échelle et non par entreprise, que la durée totale de contrôle est limitée à 270 jours. Ainsi, « les contrôles effectués au sein d'un établissement n'ont pas d'incidence sur le calcul de la durée cumulée des contrôles effectués dans un autre établissement de la même entreprise ». En ce qui concerne les modalités de calcul par l'administration de la durée de contrôle, la circulaire ministérielle détaille le cas particulier des contrôles effectués simultanément et de façon commune par plusieurs services. Ceux-ci « sont comptabilisés pour chacune des procédures engagées par la suite sur des fondements juridiques distincts. En revanche, si de tels contrôles ne donnent lieu à aucune suite, ils ne sont comptabilisés qu'une fois au titre de l'opération commune menée sur place ». Enfin, la période de trois ans est dite « glissante », c'est-à-dire qu'elle s'apprécie à rebours, en partant de la date à laquelle l'entreprise oppose la durée cumulée de 270 jours (*Circ. min. du 27 décembre 2018, NOR: CPAM1831428C*).

► Jurisprudence

Inconventionnalité du barème Macron: les prud'hommes de Lyon persistent et signent. Pour la deuxième fois, le Conseil de prud'hommes de Lyon écarte le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, en raison de sa non-conformité aux articles 24 de la Charte sociale européenne et 10 de la Convention n° 158 de l'OIT. Un nouveau jugement du 7 janvier 2019 (section commerce) indique que ces dispositions – considérées comme étant d'application directe devant le juge français en vertu de la jurisprudence (*Cass. soc., 1^{er} juillet 2008, n° 07-44.124 pour la convention n° 158; Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-60.426 pour la Charte*) – « doivent conduire le Conseil à faire prévaloir la nécessité d'une indemnisation intégrale des préjudices subis par le salarié ». Les plafonds légaux fixés en fonction de la seule ancienneté doivent donc pouvoir être dépassés pour tenir compte notamment de la situation personnelle (âge, situation de famille, handicap) ou professionnelle du salarié (éloignement géographique ou spécialités rares) ou encore d'un « préjudice professionnel réel, plus lourd que l'ancienneté », conclut la décision (*Cons. prud'h. Lyon, sect. commerce, 7 janvier 2019, n° 15/01398*). Le 21 décembre 2018, la section activités diverses de la même juridiction s'était déjà affranchie du barème, en se fondant sur les dispositions de la Charte sociale européenne (*Cons. prud'h. Lyon, sect. activités diverses, 21 décembre 2018, n° 18/01238; v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019*). Le mouvement de résistance s'amplifie, les prud'hommes de Troyes et d'Amiens ayant récemment rendu des décisions similaires (*v. l'actualité n° 17717 du 19 décembre 2018 et n° 17728 du 8 janvier 2019*).



Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur liaisons-sociales.fr

Politique sociale

■ Le grand débat national est lancé le 15 janvier et une mission créée

Emmanuel Macron a lancé, le 15 janvier, le grand débat national en participant à un premier débat avec des maires à Grand Bourghtheroulde (Eure). En parallèle une « mission d'organisation et de coordination du grand débat national » a été instituée, auprès du Premier ministre pour une durée de trois mois, par un décret paru au *Journal officiel* du 15 janvier (*D. n° 2019-23 du 14 janvier 2019*). Selon ce texte, la mission « veille notamment à la qualité, la sincérité et l'intelligibilité des informations diffusées au public, au bon déroulement des différentes formes de concertation mises en œuvre dans le cadre du débat et à la possibilité pour le public de présenter des observations et propositions ». Le 14 janvier, le Premier ministre a précisé les modalités de ce grand débat. Il se déroulera à partir du 15 janvier pour une période de deux mois, a-t-il expliqué, sur la base des « outils » suivant : des réunions d'initiatives locales ; le dépôt des contributions des Françaises et des Français sur le site www.granddebat.fr ou leur envoi par courrier postal (Mission Grand Débat, 244, bd Saint-Germain, 75007 Paris) à compter du 21 janvier ; des stands de proximité dans des lieux de passages du quotidien ; des conférences citoyennes régionales, associant des Français tirés au sort dans chaque région à des représentants de diverses parties prenantes, à partir du 1^{er} mars. Par ailleurs, Édouard Philippe a annoncé que le pilotage du grand débat sera confié à deux ministres : Sébastien Lecornu (ministre auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargé des Collectivités territoriales) et Emmanuelle Wargon (Secrétaire d'État auprès du ministre d'État, ministre de la Transition écologique et solidaire). Il a aussi indiqué que pour garantir l'indépendance du grand débat, « un collège de garants sera désigné ».

■ Le Medef invite entreprises et entrepreneurs à participer au grand débat national...

« Le Medef invite les entreprises et les entrepreneurs à participer largement à ce dialogue indispensable avec les Français », annonce un communiqué de la première organisation patronale française diffusé le 14 janvier, faisant référence au grand débat national organisé par le gouvernement. « Parce qu'ils sont ancrés dans les territoires et acteurs de la vie économique et sociale, ils peuvent

apporter leur vision et aussi leurs solutions », poursuit le texte. Et d'ajouter que le Medef « sera très attentif aux conclusions de cette consultation qui doit permettre d'apaiser le pays, mais aussi et surtout de l'engager sur la voie d'une réforme acceptée et partagée ».

■ ... et la CPME lance une consultation auprès de ses adhérents

Le président de la CPME, François Asselineau, a déclaré lors de ses vœux le 14 janvier que son organisation avait envoyé un « kit d'animation » aux chefs d'entreprise pour recueillir leurs propositions. « On va faire une restitution le 30 janvier à Paris à laquelle j'ai invité tous mes présidents de départements et de régions pour remonter la synthèse de toutes ces consultations territoriales », a-t-il expliqué. Le but est « que les chefs d'entreprise arrivent avec un corpus économique et social structuré pour ne pas se laisser embarquer dans des positions sans issue », car « on a pas envie que les entreprises se retrouvent les victimes collatérales de ce mouvement ». Il a par ailleurs dit constater une érosion de la confiance des investisseurs consécutive au mouvement des « gilets jaunes », évoquant « des remontées où les entreprises, quand bien même elles ont de l'activité pour l'instant, toute la partie investissement moyen long terme devient un peu attentiste ». « On sent un exécutif qui a été fragile, on sent que la réponse n'est pas évidente à donner à ce mouvement spontané au départ – tout cela n'aide pas à la confiance dans les milieux économiques ». *Source AFP*

■ Muriel Pénicaud annonce un G7 social les 6 et 7 juin pour « pousser l'agenda de la régulation »

Muriel Pénicaud animera un G7 (Allemagne, Canada, États-Unis, France, Italie, Japon et Royaume-Uni) des ministres du Travail les 6 et 7 juin qui essaiera de « pousser l'agenda de la régulation » de la mondialisation, a-t-elle indiqué le 14 janvier lors de ses vœux. Cette réunion aura lieu au ministère du Travail en amont du sommet du G7 qui se tiendra à Biarritz du 24 au 26 août sous présidence française et sera axé sur la lutte contre les inégalités. « Nous avons besoin de pousser l'agenda de la régulation car le contenu social de la mondialisation n'est pas à la hauteur du reste. » Quatre thèmes sont retenus pour ce « G7 social » : une meilleure intégration des normes de l'OIT, dont on célèbre le centenaire en 2019, dans le multilatéralisme (Banque mondiale, FMI, traités de libre-échange, etc.) ; l'accès à une protection sociale universelle ; l'égalité profession-

nelle femme/homme ; et enfin la formation au numérique et la régulation de l'économie des plateformes. Pour « nourrir » ce G7 social, la ministre veut parvenir en amont à une « déclaration tripartite État, patronat et syndicats ». *Source AFP*

■ Un an après son lancement, le « Global Deal » agrège une vingtaine de pays et 32 multinationales

Dans une tribune publiée le 8 janvier dans *Les Échos*, Jean-Christophe Sciberras, DRH France de Solvay et membre du comité de pilotage Global Deal France se réjouit du succès de cette initiative née il y a un an, qui vise « à faire du dialogue social un outil de responsabilité et de développement ». « Au niveau mondial, 20 pays sont adhérents [...], ainsi que 32 grandes entreprises multinationales, 30 organisations syndicales, 16 organisations internationales ou associations et collectivités. » Depuis l'annonce par le chef de l'État de l'adhésion de la France fin 2017, 19 entreprises ont « rejoint la plateforme française aux côtés de quatre centrales syndicales, de l'OIT, de l'OCDE et du Global Compact France ». Pour le DRH de Solvay, « le Global Deal démontre que ce dialogue social mondial constitue une réponse concrète à l'un des grands défis de notre époque car il est source d'une meilleure compréhension et apporte des garanties nouvelles aux salariés des pays où les entreprises internationales s'installent. » Et d'évoquer « des accords ou des chartes » visant à « créer des socles de protection sociale donnant des droits identiques en matière de congés maternité, de paternité ou d'invalidité pour tous leurs salariés », que certaines ont mis en place.

Santé au travail

■ Concertation ou négociation sur la santé au travail : décision en février, annonce Muriel Pénicaud

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a indiqué le 14 janvier lors de ses vœux qu'il serait décidé « début février » si la réforme de la santé au travail, qui a pris du retard, prendrait la forme d'une concertation ou d'une négociation. « Nous continuons à discuter pour savoir si c'est plutôt une concertation, une négociation ou un mix des deux, selon les sujets », a-t-elle indiqué lors d'un discours prononcé au ministère. « Avec les partenaires sociaux, nous devons décider cela ensemble début février », a-t-elle ajouté. Le document de cadrage, qui devrait reprendre les bases du rapport Lecocq, devrait leur être envoyé à ce moment-là.

« L'enjeu est clair : c'est mieux répondre aux enjeux des entreprises et des salariés, mais surtout en mettant plein feu sur la prévention. » Elle avait indiqué en septembre qu'un projet de loi sur la santé au travail devrait être présenté « au printemps » ou « à l'été 2019 » après des consultations à l'automne, mais ce chantier a pris du retard. Les partenaires sociaux étaient demandeurs d'une négociation sur la santé au travail et le gouvernement s'était montré ouvert à cette perspective cet été. *Source AFP*

■ Santé au travail : pour la CGT, « la solution passe par le travail »

« Alors que la santé au travail devait être le sujet de l'année 2018, que le rapport, rédigé sur cet enjeu, sous la responsabilité de Charlotte Lecocq (députée), est bouclé depuis le mois de juin et connu depuis septembre et tandis que d'autres rapports (Frimat, Dharréville) n'ont pas eu la même attention du gouvernement, ce dernier n'est toujours pas en capacité de lancer les négociations que réclame la plupart des organisations syndicales », déplore la CGT dans un communiqué du 14 janvier. Et pourtant, « la santé comme l'engagement au travail ne cesse de se dégrader ». Le syndicat insiste sur l'importance de développer la « citoyenneté » au travail, l'un des éléments « déterminants » de la santé au travail. Face à la préconisation du rapport Lecocq « de sortir la médecine du travail des mains du patronat », elle propose notamment de la mettre « dans les mains d'une sécurité sociale reconquise par les travailleurs et gérée démocratiquement ». « La situation exige que des négociations s'engagent sur l'ensemble des sujets pointés dans le rapport Lecocq », martèle la CGT.

■ La Plateforme RSE vise une meilleure prévention des conduites addictives en milieu professionnel

La Plateforme RSE a publié, le 14 janvier 2019, un avis sur l'« engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives (alcool, tabac et stupéfiants) ». Elle recommande notamment aux entreprises « de porter une attention particulière à la qualité de vie au travail (QVT) de leurs salariés et à la vulnérabilité des jeunes – stagiaires, apprentis, alternants –, particulièrement exposés à ce risque ; d'associer les parties prenantes internes (salariés, médecine du travail, CSE, DRH, managers) à la définition et à la mise en œuvre de leurs actions d'information et de prévention ; de veiller à la sensibilisation et à la formation du personnel médical des services de santé au travail et d'associer des tiers (associations de patients, etc.) aux actions menées dans l'entreprise ». Elle prône aussi de « relayer dans l'entreprise les messages des campagnes nationales

de prévention et participer aux programmes d'action proposés par les organismes de protection sociale ; et de faire figurer leurs politiques de prévention des consommations à risque dans la valorisation de leurs politiques de responsabilité sociétale ».

Formation

■ CPF : l'application pour s'inscrire à une formation sera opérationnelle en novembre, selon la CDC

Le nouveau dispositif du CPF, dans lequel chacun pourra directement s'inscrire à une formation en ligne, devrait être opérationnel en novembre 2019, a indiqué la Caisse des dépôts dans un communiqué commun avec le ministère du Travail diffusé le 11 janvier. Elle signait ce jour-là une convention en ce sens avec le ministère. Dans le communiqué, la Caisse des dépôts explique qu'elle « assurera le fonctionnement du service en ligne, la centralisation et la gestion des ressources finançant le CPF *via* un fonds *ad hoc* et le paiement des organismes de formation ». « À compter du printemps 2020, il sera complété par la gestion des abonnements que les salariés pourront mobiliser notamment auprès des entreprises et des branches. Au total, plus de 30 millions de comptes devraient être créés », précise encore le communiqué.

■ CPF de transition : le Fongecif Île-de-France évoque un « excellent démarrage du nombre de demandes »

« Le Fongecif Île-de-France enregistre un excellent démarrage du nombre de demandes de dossiers de financement », a déclaré l'organisme le 10 janvier dans un communiqué. « Depuis le 2 janvier 2019, 1 000 dossiers ont été remis en main propre ou envoyés, après sélection, aux salariés remplissant les conditions d'accès au compte personnel de transition professionnelle (CPF de transition), entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et se substituant au congé individuel de formation (CIF) ». L'organisme précise par ailleurs que « 86 dossiers concernant le CIF avaient été envoyés ou remis à la même période en 2018 ». Il déclare ensuite poursuivre « la rénovation de ses services » et dispenser, en plus du CPF de transition, « le compte personnel des salariés démissionnaires ». « Par ailleurs, il poursuivra son offre d'accompagnement modernisée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP), dispensée pour la première fois cette année par visioconférence, afin d'atteindre les bénéficiaires les plus éloignés ».

■ Vers un Opco des « professionnels salariés et employeurs, des services aux entreprises et de l'emploi »

Dans un communiqué diffusé le 11 janvier, les partenaires sociaux des branches de la propreté, du travail temporaire et

de la prévention-sécurité réaffirment leur volonté de construire un Opco « des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi ». Le nouvel Opco a recueilli l'approbation de cinq organisations patronales (*v. l'actualité* n° 17730 du 10 janvier 2019) et de 14 organisations syndicales de salariés. Côté patronat il s'agit du Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES), de la Fédération des entreprises de propreté (FEP), du Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SNPRO), du Syndicat des entreprises de sûreté aéroportuaire (Sesa) et de Prism'emploi (professionnels du recrutement et de l'intérim). Côté salariés, sont signataires la CFDT des services pour les trois branches, la CGT Ports et docks, la CGT Intérim, la CGT Commerces et services, l'Unsa pour le travail temporaire et la prévention sécurité, la CFTC-intérim, la CFTC-CSFV, le SNEPS-CFTC, la CFE-CGC-FNECS, FO et FO Fédération de l'équipement de l'environnement des transports et des services.

Maladie

■ La survenue d'un cancer dégrade les trajectoires professionnelles

Publiée en décembre, une étude de l'Irdes montre que la survenue d'un cancer dégrade de manière notable les trajectoires professionnelles, l'ampleur de la dégradation étant variable selon le type de cancer, sa sévérité, le sexe et l'âge de la personne touchée. « Les cancers féminins (sein et appareil reproducteur) retenus ici [col de l'utérus et ovaires, NDLR] dégradent fortement l'emploi *a fortiori* s'ils surviennent à un âge jeune ». Plus précisément, le cancer de l'ovaire « est le cancer féminin dont la survenue est la plus pénalisante sur l'emploi », du fait d'un diagnostic souvent tardif et donc d'une combinaison thérapeutique « lourde ». Les cancers de l'appareil reproducteur masculin ont quant à eux une influence plus modérée : la survenue du cancer de la prostate « est tardive dans le cycle de vie professionnel » et « si le cancer du testicule survient *a contrario* à un âge jeune, il est de très bon pronostic ». En outre, « le cancer du poumon et des bronches est le plus délétère sur l'emploi alors que le cancer de la thyroïde influence peu le parcours professionnel ». L'étude de l'Irdes souligne aussi que les contrastes entre les situations dépendent également « des dispositifs d'aménagement des conditions de travail et d'emploi proposés par les entreprises ».

Entreprises

■ Air France : signature d'un accord salarial pour les personnels au sol

La compagnie Air France a signé, le 11 janvier, avec les syndicats (CFDT,

CFE-CGC, FO et Unsa aérien) un accord salarial pour ses personnels au sol portant sur l'année 2019 et comprenant notamment « des augmentations individuelles de 1,8 % », a annoncé la direction dans un communiqué. L'accord prévoit aussi une enveloppe « pour financer des primes individuelles exceptionnelles », ainsi que « le paiement facilité des heures supplémentaires en 2019 et la monétisation du compte épargne-temps, dans la limite de 35 heures ». Il complète celui signé en octobre pour toutes les catégories de personnels d'Air France, après des mois d'un conflit sur les salaires. Cité dans le communiqué, le patron du groupe Air France-KLM, Benjamin Smith, a considéré que l'accord constituait « une nouvelle étape, avec la signature hier [le 10 janvier] de l'accord avec les personnels navigants commerciaux, dans le rétablissement de relations de confiance avec les personnels d'Air France ». « Il était inconcevable de rester sur le niveau d'augmentation individuelle de l'année dernière (1,4 %) » et « nous avons obtenu plus de transparence dans la répartition de l'enveloppe », a commenté dans un tract Christophe Malloggi, secrétaire général de FO Air France. *Source AFP*

■ **Carrefour annonce une prime exceptionnelle de 200 €, une « politique injuste » pour la CGT**
Carrefour a annoncé le 11 janvier, lors d'une réunion avec les syndicats, le versement fin février d'une « prime Macron » exceptionnelle de 200 €, aux salariés gagnant jusqu'à 4500 € brut mensuels. « En dépit de l'impact des événements de ces dernières semaines et de ses résultats », Carrefour a « quand même décidé de s'associer à l'effort national en faveur du pouvoir d'achat », a souligné une porte-parole du groupe de distribution. « Mépris » et « politique injuste », a réagi Franck Gaulin (CGT). Le syndicat, qui revendiquait notamment une prime de 1000 € annuelle, a mis « en perspective le montant consacré à cette prime », environ 20 millions d'euros, avec « les 356 millions d'euros versés aux actionnaires ». « On attendait un montant faible », a déclaré pour sa part Sylvain Macé (CFDT), pour qui « l'effort n'est pas suffisant et va forcément décevoir les salariés ». Il a jugé en revanche « plutôt positif » que la même prime soit versée aux salariés à temps complet ou à temps partiel (26 % de l'effectif). La CFDT sera aussi « très vigi-

lante » pour que ce bonus « ne soit pas repris lors des négociations salariales qui vont s'ouvrir ». *Source AFP*

■ **La décision sur le plan social de Ford Blanquefort sera prise d'ici au 28 janvier**

La Direccte de Nouvelle-Aquitaine a annoncé, le 11 janvier, qu'elle avait jusqu'au 28 pour homologuer ou non le « plan de sauvegarde de l'emploi » soumis par Ford pour son usine de Blanquefort, que le constructeur automobile américain veut fermer. Elle avait déclaré le 7 janvier le dossier de Ford incomplet, ce dernier ayant cependant fourni les éléments complémentaires le même jour. La Direccte « dispose désormais de 21 jours à compter du 7 janvier pour conduire l'instruction du dossier et rendre une décision », a-t-elle expliqué. Les syndicats ont accueilli ce nouveau délai comme une opportunité de plus pour Punch de « consolider encore son offre ». Une rencontre entre des représentants de l'intersyndicale et Punch est ainsi prévue fin janvier, a-t-on précisé de source syndicale. Le 10 janvier, Ford a de son côté annoncé une vaste réorganisation de ses activités en Europe, qui se traduira notamment par la suppression de 1 150 emplois au Royaume-Uni comme annoncé le 11 janvier par le syndicat britannique Unite. *Source AFP*

■ **Castorama : fin de l'occupation du magasin d'Englos, une réunion prévue le 17 janvier avec la direction**

Les salariés qui occupaient depuis le 9 janvier au soir le magasin Castorama d'Englos (Nord) pour réclamer une augmentation de 100 euros net pour tous les salariés de l'enseigne de bricolage (*v. l'actualité n° 17731 du 11 janvier 2019*) ont quitté les lieux le 11 janvier, avant une réunion avec la direction le 17 janvier. La direction « a décidé d'organiser une rencontre avec toutes les organisations syndicales le jeudi 17 janvier », a-t-elle annoncé dans un message transmis par mail, soulignant mener « un dialogue social permanent et constructif avec l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) ». Le magasin a rouvert, selon Jean-Paul Gathier (FO). « On ré-ouvre les négociations sur le pouvoir d'achat et la prime Macron », a-t-il ajouté, affirmant que des débrayages ont eu lieu dans d'autres magasins pour « mettre la pression sur la direction ». À Englos, ils avaient reçu dans la journée le soutien de « gilets jaunes », qui ont bloqué un temps les accès à la grande surface. *Source AFP*

■ **Le Groupe Cofel (Epeda, Bultex et Merinos) va fermer une usine en Haute-Loire, 80 emplois menacés**

Le groupe français Cofel, leader français sur le marché de la literie, a annoncé mi-novembre vouloir fermer fin février l'usine Copirel, située à Mazeyrat-d'Allier, près de Langeac (Haute-Loire), employant 80 salariés, mais « depuis, les négociations n'avancent pas », a déclaré le 11 janvier le secrétaire de l'union départementale CGT de Haute-Loire, Pierre Marsein. « Les salariés se sentent abandonnés et méprisés », a-t-il ajouté. « On nous avait promis un PSE exemplaire mais, aujourd'hui, on est face à des murs. Tout ce qu'ils veulent, c'est économiser 2 millions d'euros », regrette le délégué syndical FO Serge Besson. « Pourtant, tous les voyants étaient au vert : on a un savoir-faire, des résultats, des commandes », ajoute ce dernier, qui pointe aussi « des conséquences dramatiques pour le territoire local ». Les syndicats mettent en avant la « productivité » du site de Langeac, « beaucoup plus importante » que celle de sites de production « flambant neufs » comme celui de Criquebeuf-sur-Seine, comptant plus du double de salariés. Une manifestation des salariés est prévue le 15 janvier au matin au Puy-en-Velay, avant une réunion entre direction et syndicats le 18. *Source AFP*

■ **Banque Populaire : les organisations syndicales dénoncent des NAO déloyales**

« Les délégués syndicaux de la branche Banque Populaire prennent acte de la décision de la DRH BPCE de nier les NAO nationales », annoncent dans un communiqué commun diffusé le 11 janvier la CFDT, la CFTC, la CGT, le SNB-CFE-CGC et l'Unsa. « À aucun moment, la délégation patronale de BPCE n'a cherché à obtenir un mandat auprès des directeurs généraux des Banques Populaires. Cette négociation n'a été ni sérieuse, ni loyale, ni respectueuse des salariés et de leurs représentants, allant même jusqu'à un chantage pour le versement de la prime » Macron, dénonce le communiqué. Et d'ajouter que « les délégués syndicaux de la branche BP déclarent ne plus vouloir être associés à ces parodies où leurs demandes ne sont ni entendues ni prises en compte » et cesser « de siéger, à compter de ce jour, dans toutes les instances de la branche, et ce, jusqu'à un retour favorable de la direction sur une poursuite des NAO ».