

- > **Géolocalisation et contrôle du temps de travail** : la Cour de cassation resserre la vis
- > **Le groupe Pochet s'engage** en faveur de la qualité de vie au travail
- > **Smurfit Kappa France** organise le fonctionnement de ses comités sociaux et économiques
- > **Le CAE prône de concentrer les baisses de charges** sur les bas salaires pour agir sur l'emploi

le dossier pratique p. 1-6

- > **Le délégué à la** protection des données

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Géolocalisation et contrôle du temps de travail : la Cour de cassation resserre la vis

L'employeur ne peut recourir à la géolocalisation pour contrôler les horaires de travail de ses salariés qu'à des conditions restrictives posées dès 2011 par la jurisprudence sociale : il faut notamment que ce contrôle ne puisse pas être effectué par un autre moyen... « fût-il moins efficace que la géolocalisation », ajoute la Cour de cassation dans un arrêt daté du 19 décembre 2018, en écho aux dernières évolutions de la jurisprudence administrative.

À l'heure du règlement européen sur la protection des données (RGPD), la question de la géolocalisation revêt une importance particulière. Certes, il s'agit d'un moyen efficace de contrôler la durée du travail des salariés itinérants, mais elle représente un risque pour les droits et libertés, notamment en termes d'intrusion dans la vie privée. À ce titre, les entreprises doivent veiller à respecter les conditions de mise en place de ce dispositif. Pour ce faire, l'éclairage jurisprudentiel est incontournable. Se référant aux dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail, la **Cour de cassation** a en effet **posé en 2011 un principe de subsidiarité** : l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail n'est **licite** que **lorsque** ce contrôle **ne peut pas être réalisé par un autre moyen**. Il importe peu que les moyens

alternatifs dont dispose l'employeur à cette fin soient **moins efficaces**, précise la **Haute juridiction** dans un nouvel arrêt rendu le 19 décembre dernier. Refusant d'entrer dans une logique d'efficacité, elle **reprend** ainsi à son compte une **formulation** énoncée en 2017 dans la jurisprudence du **Conseil d'État**.

Des distributeurs géolocalisés par le biais de boîtiers portatifs

L'activité de distributeurs consiste à suivre un circuit déterminé afin de déposer des prospectus publicitaires dans des boîtes aux lettres situées dans un secteur donné. Dans cette affaire, l'employeur avait mis en place un système de **géolocalisation** constitué par un boîtier portable, déclenché par le salarié durant la phase de distribution et permettant de le géolocaliser **toutes les dix secondes**. La **finalité** : **mesurer le taux de distribution** effective afin d'évaluer la qualité du service, mais aussi enregistrer et **contrôler le temps de travail** du distributeur.

Un syndicat a saisi le TGI afin de voir déclarer ce système illicite. Mais les **juges du fond** ne lui ont pas donné gain de cause. Se fondant notamment sur l'**absence d'illicéité constatée par la Cnil** lors d'un précédent contrôle et sur le fait que les **autres moyens** de contrôle apparaissent **insuffisants pour vérifier le temps réellement travaillé**, la **Cour d'appel** de Lyon a débouté le syndicat de sa demande. Appliquant la jurisprudence de 2011 en vertu de laquelle « l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail [...] n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut être fait par

un autre moyen » (*Cass. soc.*, 3 novembre 2011, n° 10-18.036 PBRI), la cour d'appel a en effet **comparé les autres possibilités** à la disposition de l'employeur. Et elle a estimé que le dispositif de **pointeuse** mobile préconisé par le syndicat demandeur, le **système auto-déclaratif** ou encore le contrôle par un responsable « n'apparaissaient **pas adaptés au but recherché** ».

La **chambre sociale** a toutefois **casé l'arrêt d'appel**.

Une conception stricte du principe de subsidiarité

Dans son arrêt du 19 décembre, la Cour de cassation reprend l'attendu dégagé en 2011, tout en le complétant. Ainsi, « l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est **licite** que lorsque ce **contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation**, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ». En clair, sans impossibilité absolue de contrôler la durée du travail par un autre dispositif moins intrusif, pas de géolocalisation. La **Cour de cassation** est ferme : elle censure l'arrêt d'appel ayant conclu à la licéité du recours à la géolocalisation en **reprochant aux juges du fond de ne pas avoir caractérisé** « que le système de **géolocalisation mis en œuvre** par l'employeur était le **seul moyen** permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés ». Certes les **alternatives** proposées ont été

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

jugées par la cour d'appel moins pertinentes ou **moins adaptées** que la géolocalisation, mais cela **ne signifie pas** qu'elles n'étaient **pas acceptables** pour permettre d'assurer le **contrôle** de la durée du travail.

La précision tenant à l'absence d'incidence de la moindre efficacité des moyens alternatifs à disposition de l'employeur n'est pas anodine. Elle avait déjà été formulée dans les mêmes termes par le Conseil d'État dans une récente décision (CE, 15 décembre 2017, n° 403776: « l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation » ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 233/2017 du 26 décembre 2017). L'idée étant que pour justifier le recours à la géolocalisation en matière de contrôle de la durée du travail, il ne suffit pas pour l'employeur de **démontrer** qu'aucun outil ne permet pas « le même degré de contrôle que la géolocalisation ». Il lui faut démontrer « qu'**aucun autre outil ne permet** d'atteindre un niveau satisfaisant de **contrôle** au regard des besoins légaux de l'employeur,

GÉOLOCALISATION DES VÉHICULES ET RGPD

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, le 25 mai dernier, les systèmes de géolocalisation des véhicules professionnels n'ont plus à être déclarés à la Cnil. Mais cela ne signifie pas que la mise en place d'un tel système n'est pas encadrée.

Avant toute chose, l'employeur devra consulter son délégué à la protection des données pour s'assurer que le dispositif est conforme au RGPD. Il devra également vérifier que le projet ne nécessite pas d'effectuer une analyse d'impact sur la protection des données (AIPD). Les traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes doivent en effet faire l'objet d'une analyse d'impact. Et si la géolocalisation des véhicules professionnels n'apparaît pas dans la liste des traitements soumis à une AIPD (Cnil, Délibération n° 2018-327 du 11 octobre 2018), un tel système est malgré tout susceptible de présenter un tel risque. Il y a donc fort à parier qu'une analyse d'impact sera nécessaire. Toujours est-il que des mesures de sécurité adaptées au regard des risques devront impérativement être mises en place. L'employeur sera ensuite tenu de faire mention du système de géolocalisation dans le registre des activités de traitement tenu par l'entreprise et d'informer les salariés concernés des conditions de traitement des données.

même si ce degré satisfaisant n'est, par rapport à l'infailibilité de la géolocalisation, qu'un optimum dégradé » (v. Conclusions du rapporteur public au Conseil d'État, A. Bretonneau).

En l'espèce, les parties sont donc renvoyées devant la Cour d'appel de Lyon, autrement composée, laquelle ne pourra confirmer son verdict initial qu'après avoir constaté l'absence de toute autre

possibilité acceptable de contrôle du temps de travail, même moins efficace qu'un dispositif de géolocalisation. Ce que la Cour de cassation semble toutefois définitivement exclure. ■

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-14.631 FS-PB



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Le groupe Pochet s'engage en faveur de la qualité de vie au travail

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les 3 000 salariés du groupe Pochet en France, spécialiste du packaging de luxe dans l'univers de la cosmétique (parfum, maquillage et soin), disposent d'un accord relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail. Conclu le 21 novembre 2018 pour une durée de quatre ans, il prévoit notamment la conception d'un diagnostic QVT, le déploiement des sessions d'échauffements et de détentes musculaires avant et pendant la prise de poste, l'élargissement du télétravail ou encore un droit à la connexion choisie.

La direction du groupe Pochet et l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et Unsa) ont signé, le 21 novembre 2018, le premier accord groupe relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail. Organisé autour de plusieurs

thématiques (notamment la préservation de la santé mentale et physique, la garantie d'un « cadre de travail sûr et accueillant », l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle), le texte met en place un observatoire qualité de vie au travail afin d'accompagner la mise en œuvre de l'accord et d'en assurer le suivi.

« Cet accord ambitieux, qui aboutit à la définition d'un socle commun de plus de 80 mesures en lien avec les valeurs et les engagements RSE du groupe, représente une avancée significative pour notre politique RH et nous sommes convaincus de ses bienfaits tant pour les salariés que pour la pérennité de notre activité » a déclaré Alain Mauriès, directeur des relations humaines, dans un communiqué du 12 décembre.

Garantir le droit d'expression des salariés

« Afin d'associer les salariés au déploiement d'une véritable politique en

matière de qualité de vie au travail », des groupes de salariés volontaires (entre quatre et huit), chargés d'apporter leurs idées et celles de leurs collègues, seront créés. Leurs travaux et réflexions feront l'objet d'une présentation à l'attention des membres de l'équipe dirigeante de la société et des membres du CSE (ou, à date, du CE ou du CHSCT). Une charte d'engagement « Être bien au travail » (v. annexe de l'accord) devra être signée par chaque membre du groupe. Pour la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, cette mesure sera déployée sous forme de pilote au sein des sociétés volontaires, « étant précisé que Pochet du Courval et Qualipac Chartres ont d'ores et déjà été identifiées ».

Des boîtes à idées seront également mises en place à titre expérimental dans plusieurs sociétés du groupe pour permettre aux salariés d'émettre des propositions, notamment en matière de

qualité de vie au travail. Un bilan de l'utilisation de ces boîtes à idées sera réalisé au bout d'un an avec l'observatoire QVT afin de décider de généraliser ou non ce dispositif.

Améliorer le bien-être au travail

Les signataires «réaffirment l'impérieuse nécessité de garantir un cadre de travail sûr et bienveillant à l'ensemble des salariés du groupe Pochet et d'ériger la sécurité des personnes comme socle de base pour la qualité de vie au travail». Dans ce cadre, les signataires s'engagent à :

- dresser un **état des lieux**, dans chaque société, des «locaux sociaux regroupant les locaux sanitaires, les locaux de restauration, les salles de pause ainsi que le local alloué au comité d'entreprise».
- Sur cette base, un **plan d'actions pluriannuel** sera élaboré en vue «de rétablir, si besoin, les standards minimums en définissant les budgets associés à cette remise à niveau» ;
- associer les salariés à la prise en compte des contraintes ergonomiques en vue d'améliorer l'environnement de travail (machines, postes de travail, espaces de travail) ;
- **généraliser** les temps d'**échauffements** et de **détentes musculaires** préalablement à la prise de poste voire en milieu et en fin de poste pour les métiers présentant «des sollicitations physiques parfois importantes» ;
- **installer**, dans les six mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un «**rituel sécurité**» adapté à la population et à la configuration de chaque société du groupe (tours de terrain sécurité, réunion mensuelle d'information, etc.) ;
- déployer les actions de **formation aux risques routiers** ;
- mener une réflexion sur l'élaboration d'un outil digital destiné à faciliter le covoiturage.

Préserver la santé mentale et physique des salariés

Soulignant la construction d'un diagnostic sur la qualité de vie au travail au cours du premier semestre 2018, les signataires s'engagent à poursuivre cette démarche d'évaluation «afin d'exercer une véritable veille en matière de prévention des RPS et d'assurer la continuité et la régularité des actions visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail».

Deux dispositifs de gestion «des situations à risque» sont mis en place au sein

du groupe. Le premier vise les situations d'**atteinte grave** à la **santé mentale** (entretien avec le responsable RH, mise en œuvre d'actions immédiates, entretiens de suivi a minima à J + 7 et à J + 30). Le second, qui concerne «les **événements traumatiques graves** nécessitant une **réactivité importante** (accident du travail, agression, décès, incident industriel, etc.) » consistera notamment en l'installation immédiate d'une cellule de crise et, si nécessaire, d'une cellule de soutien psychologique dans les 48 heures de survenance de l'événement avec l'aide d'un organisme spécialisé dans la gestion de crises.

Au-delà de ces dispositifs, les sociétés du groupe sont invitées à organiser des **permanences** régulières ou ponctuelles de **spécialistes** en matière d'**assistance sociale et psychologique**. En complément, un appel d'offres sera lancé visant à identifier un centre d'écoute et d'accompagnement psychologique et social avec des professionnels de l'écoute (psychologues cliniciens notamment).

Enfin, la direction s'engage à déployer des **campagnes de communication** et de **prévention** dans l'ensemble du groupe en France afin d'informer les salariés sur les risques liés à une **mauvaise hygiène de vie** (addictions diverses, sommeil, alimentation, etc.) et les solutions et conseils pratiques pour y remédier.

Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

En vue de «préserver la vie personnelle et notamment familiale des salariés», l'accord prévoit notamment de mettre en place :

- un **droit** à la «**connexion choisie**» en invitant chaque salarié à adopter un comportement responsable en **laissant son ordinateur portable sur son lieu de travail** (sauf télétravail ou déplacement professionnel) et en prenant soin d'**éteindre son téléphone portable** professionnel pendant ses temps de repos et de congés (sauf cas exceptionnels du type astreintes) ;
- le **télétravail**, à titre **expérimental** pendant une durée d'un an, sans que celui-ci **n'excède deux jours par mois** ;
- un «temps pour soi» permettant aux salariés d'autoriser des jours de **congés supplémentaires sans solde** chaque année. Dans les 18 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord, la négociation d'un accord collectif visant

LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord du 21 novembre 2018 définit un plan d'actions portant sur tous les aspects de la vie professionnelle, de l'embauche aux conditions de travail en passant par la formation, la promotion professionnelle et la rémunération. Il prévoit notamment la réalisation, par chaque société du groupe, d'une cartographie permettant d'identifier ceux pour qui la mixité «semble difficile à atteindre». Des réflexions sur le phénomène du plafond de verre seront également engagées «en vue de déployer des mesures d'accompagnement dédiées aux femmes potentiellement concernées par des promotions, dont a minima un entretien et un suivi de la salariée par son responsable RH». L'accord rappelle que le groupe Pochet s'est engagé, dans le cadre de sa politique RSE, d'atteindre un taux de plus de 40 % de femmes dans les équipes dirigeantes en 2023.

à organiser et encadrer ce dispositif devra être engagée ;

- une **journée «enfant malade**» par année civile et par enfant à charge âgé de moins de 12 ans à compter du 1^{er} janvier 2019 puis, à compter du 1^{er} janvier 2020, une journée supplémentaire par année civile et par enfant à charge âgé de moins de six ans ;

– le **don de jours de repos** au profit des salariés en CDI ou CDD, sans condition d'ancienneté ayant un enfant au plus de 25 ans gravement malade ou un proche (conjoint, frères ou sœurs, neveux ou nièces) en perte d'autonomie ou handicapé, ou en cas de décès d'un enfant ou toute autre situation après avis d'une commission *ad hoc*. Dans ce cadre, le groupe affectera cinq jours au compte «Ensemble» pour tout salarié dont le dossier aura été validé pour bénéficier d'un don de jour de repos. ■

Accord du 21 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail dans le groupe Pochet



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
[liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)



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, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard.

Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité 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 1121T80984. 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° Indigo : 0825 08 08 00 (service 0,15 €/min + prix appel) – 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>

Smurfit Kappa France organise le fonctionnement de ses comités sociaux et économiques

Smurfit Kappa, leader français et européen de l'emballage à base de papier carton (5 400 salariés en France), a signé, le 26 octobre 2018, un accord sur l'organisation et le fonctionnement de ses nouvelles instances de représentation du personnel, les comités sociaux économiques locaux et le comité social et économique central (CSEC). L'accord articule l'activité de ce dernier autour de deux consultations en juin et en décembre. Par ailleurs, il permet à chaque suppléant des CSEE d'assister à tour de rôle aux réunions du CSE de son établissement. Et il sécurise le financement des activités sociales et culturelles.

La direction de Smurfit Kappa et la Filpac-CGT ont conclu, le 26 octobre, un accord mettant en œuvre l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, qui fusionne les instances représentatives élues du personnel en une unique instance. L'accord, qui concerne 19 établissements, organise notamment le fonctionnement du comité social et économique central (CSEC) et de ses six commissions. Quant au volet financier du texte, il vise à « éteindre tous risques judiciaires », en programmant un relèvement sur cinq ans du financement des activités sociales et culturelles, qui sont confiées aux CSE d'établissement.

Rôle du CSE central

Le CSEC réunit **25 élus titulaires** et autant de suppléants, ce qui assure la représentation de chaque établissement. Un accord du 27 juin recense **19 établissements**, dont celui de Saint-Mandé, qui regroupe, notamment, le personnel du siège social. Chaque établissement disposant d'un **siège**, un **supplémentaire**, pris sur les six restants, est attribué aux six établissements, **dont l'effectif est le plus élevé**. Seuls les élus titulaires participent aux réunions de CSEC. Le comité assume les attributions concernant **la marche générale de l'entreprise** et excédant la limite des pouvoirs des chefs d'établissement. Son secrétaire dispose d'un crédit annuel supplémentaire de 20 heures, pour assurer ses attributions (16 heures pour le trésorier). Ainsi, sont conduites au niveau du CSEC, les **trois consultations récurrentes** obligatoires. Elles sont organisées autour de deux réunions plé-

nières. En effet, le CSEC se réunit au moins une fois tous les six mois : en juin, figurent, notamment, à son ordre du jour, la consultation sur la situation économique et financière et le début de celle sur la politique sociale. S'agissant de cette dernière, l'expert, le cas échéant désigné, présentera au CSEC son rapport d'étape, et le comité ne rendra son avis qu'en décembre. L'ordre du jour de décembre inclut la consultation sur les orientations stratégiques et la fin de la consultation sur la politique sociale. Entre les mois de mai et novembre, se tiennent des réunions en commissions du CSEC, préparant la réunion ordinaire de décembre.

Dialogue social d'établissement

Un CSE d'établissement (CSEE) est mis en place dans chacun des 19 établissements de Smurfit Kappa. Il assure seul la représentation du personnel, pour chaque consultation sur un **projet, relevant du pouvoir de décision du chef d'établissement**. Afin de permettre aux **élus suppléants** de mieux appréhender le déroulement d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du CSEE, chacun des suppléants assiste (avec voix consultative), à tour de rôle, aux réunions mensuelles du comité, hors le cas du remplacement d'un titulaire.

Chaque CSEE se réunit une fois par mois, quatre de ces réunions portant, en tout ou partie, sur les attributions de l'instance en matière de santé et de sécurité. Dans ce cadre, la commission locale de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) procède à quatre inspections, précédant ces quatre réunions. Elle est composée de membres du CSEE, dont un élu titulaire, qui est son rapporteur et assure la restitution des rapports de la commission en réunion de CSE. Chaque membre de la CSSCT bénéficie de **12 heures de délégation par trimestre**, ce crédit étant **mutualisable**, mais **pas reportable** d'un trimestre à l'autre. Par ailleurs, le rapporteur bénéficie de trois heures supplémentaires par réunion de la CSSCT.

Budget des activités sociales et culturelles

Les dispositions sur le budget des activités sociales et culturelles des CSEE doivent « mettre fin à des débats, des enjeux financiers et de temps, dont l'issue est incertaine ». L'accord porte ainsi pro-

gressivement, de 2019 à 2023, le taux de la masse salariale consacrée à ces activités, à 1,53 %, pour atteindre **1,65 % en 2023**. La répartition de la somme entre les établissements prend en compte, pour moitié, l'effectif de salariés et pour moitié la masse salariale. Si le CSEC n'a pas de budget pour des activités sociales et culturelles, les CSEE pourront, précise l'accord, convenir, le cas échéant, d'un transfert partiel de leur budget au profit d'une « gestion commune, une activité sociale confiée au CSEC ». ■

Accord du 26 octobre 2018 sur la réforme de la représentation élue du personnel chez Smurfit Kappa

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr



// Conférence Liaisons

► L'égalité professionnelle femmes/hommes – la nouvelle obligation de résultat

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la loi pour la liberté d'avenir professionnel comporte une véritable nouveauté : le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale. La signature par l'entreprise d'un accord relatif à l'égalité ne suffira pas pour éviter les sanctions : des résultats probants seront attendus, sous trois ans.

Liaisons sociales vous propose, le **mardi 22 janvier 2019**, de faire le point sur ces nouvelles obligations et de vous apporter des conseils pratiques pour assurer la conformité de vos pratiques.

À la tribune : Jamila El Berry, avocate (JEB Avocats) ; Muriel Dubois, MOA du programme RATP au féminin (RATP) ; Marie-Cécile Ley, directrice adjointe (UCAJ - Pôle T Directe GE) ; Lætitia Niauveau, directrice emploi, formation et diversité (Air France) ; un représentant de la sous-direction RT, DGT.

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

Le CAE prône de concentrer les baisses de charges sur les bas salaires pour agir sur l'emploi

Pérenniser les baisses de charges sur les bas salaires et remettre en cause celles applicables au-delà de 1,6 Smic. Telles sont les deux principales préconisations de la note du Conseil d'analyse économique (CAE) consacrée au bilan des politiques de réduction du coût du travail en termes d'emploi et de compétitivité des entreprises. Les auteurs de cette étude, publiée le 15 janvier 2019, estiment en outre nécessaire de stabiliser durablement les dispositifs.

Alors que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 vient à peine d'être promulguée, ses mesures de réduction des cotisations et contributions sociales prélevées sur les salaires sont d'ores et déjà questionnées par une **note du CAE**, diffusée le 15 janvier, intitulée « **Baisses de charges : stop ou encore ?** ». Analysant les décisions prises en la matière depuis plusieurs années, cette instance, placée auprès du Premier ministre, trace un schéma directeur des **changements à apporter** aux dispositifs de réduction du coût du travail pour que les objectifs de **diminution du chômage** et d'**amélioration de la compétitivité-prix** soient mieux assurés.

Cibler les exonérations sur les bas salaires

Sur la base des résultats de différents travaux statistiques, le CAE affirme que « **les baisses du coût du travail** ont bien un **impact positif sur l'emploi** ». Mais à certaines **conditions**, nuance-t-il. D'une part, les attribuer sous la forme d'un **crédit d'impôt** rend la **mesure difficile à déchiffrer** pour les entreprises. D'autre part, l'ampleur des effets sur l'emploi dépend, selon lui, de la capacité des allègements de prélèvements obligatoires à se transformer en baisse effective de charges. Plus elles affectent des niveaux de salaires élevés, plus les diminutions de charges ont **potentiellement un effet inflationniste** sur les **salaires** et peu d'impact sur l'emploi. Les études trouvent encore des **effets positifs** pour les mesures d'exonération ciblées jusqu'à 1,6 Smic mais ceux-ci deviennent **très faibles et peu significatifs** au **seuil de 2,5 Smic**.

À partir de ces estimations, le CAE quantifie l'impact attendu *a priori* sur l'emploi de l'**allègement supplémentaire** de quatre points de cotisations

sociales à compter du **1^{er} octobre 2019** (entre 1 et 1,6 Smic) : **entre 80 000 et 200 000 emplois** créés ou sauvegardés (selon l'élasticité retenue).

Le Conseil conclut de ses différents constats qu'au regard du seul objectif de soutien à l'emploi et de lutte contre le chômage, qu'il est indispensable de **privilégier des exonérations ciblées** sur les **bas salaires** et d'éliminer toutes les charges au niveau du Smic.

Supprimer les baisses de charges au-dessus de 2,5 voire 1,6 Smic

La note s'attache aussi à l'impact des baisses de cotisations sur la compétitivité des **entreprises exportatrices**. Ces entreprises emploient moins de travailleurs peu qualifiés à bas salaires et leur compétitivité-coût ne serait donc pas améliorée par ce type de baisses de charges. Pour satisfaire leurs besoins, il a donc été recommandé des **baisses ciblées** sur les salaires des **travailleurs plus qualifiés**. Ce fut l'argument principal sous-tendant l'extension en avril 2016 du Pacte de responsabilité au-delà de 1,6 Smic et jusqu'à 3,5 Smic. Mais le constat est sans appel pour le Conseil : ce type de mesures ne produit **pas d'effet positif** en termes de **compétitivité**. Il préconise en conséquence d'**abandonner** pour le budget 2020 les **baisses de charges au-dessus de 2,5 Smic** voire 1,6 Smic, si les évaluations à venir de France Stratégie venaient à confirmer leurs résultats décevants. Selon lui, il existe d'autres stratégies que les baisses de charges permettant d'aider la compétitivité, citant

notamment l'impact des impôts sur la production, le mode de formation des salaires et des prix en zone euro qui influence la compétitivité macroéconomique de la France vis-à-vis de ses partenaires européens.

Stabiliser les dispositifs de réduction de cotisations et contributions

Le CAE remet également en cause les modalités de mise en œuvre des réformes relatives aux réductions de cotisations et contribution sociales qui peuvent altérer l'effet des mesures prises sur l'emploi. Il relève que « la politique de réduction du coût du travail de 2012 à 2018 a été caractérisée par l'**empilement des dispositifs** et la **modification permanente des barèmes** » ce qui n'est pas un gage d'efficacité. Et d'expliquer : l'instabilité des dispositifs ne contribue pas à leur lisibilité par les employeurs s'agissant de mesures structurelles destinées à modifier des choix de long terme. Le CAE prône en conséquence une **stabilisation durable** des dispositifs de réduction de charges sur les bas salaires, en particulier ceux ciblés sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Il estime à cet égard que la **bascule du CICE** (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) en **baisse de charges** en 2019 va **contribuer à simplifier** les instruments. ■

Les notes du CAE, Baisses de charges : stop ou encore ?, n° 49, janvier 2019

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

À NOS ABONNÉS

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

Suivi de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, de l'adoption du projet de loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise), du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », sécurisation des plateformes contre le risque de requalification en relation salariée), 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.). ■

Contrat de travail

La négociation sur l'encadrement reprend le 24 janvier

Après dix mois d'interruption, la négociation sur la définition de l'encadrement reprendra finalement le jeudi 24 janvier, annonce *Protection sociale informations* (n° 1152 du 16 janvier 2019). La dernière (et seulement deuxième) séance de négociation s'était tenue le 13 mars (v. *l'actualité* n° 17531 du 15 mars 2018) et la troisième n'avait jamais eu lieu, en dépit de la nomination d'un nouveau chef de file patronal, Michel Guilbaud (en remplacement de Serge Vo Dinh), de la tenue de bilatérales fin septembre/début octobre et de deux appels intersyndicaux à la reprise (v. *l'actualité* n° 17687 du 7 novembre 2018).

Rémunération

Grandes entreprises : plus d'un dirigeant sur deux prêt à verser une prime exceptionnelle

56 % des dirigeants de grande entreprise sont disposés à verser une prime exceptionnelle à leurs salariés pour endiguer la crise des « gilets jaunes », et 68 % d'entre eux sont satisfaits des mesures prises par le gouvernement, a révélé le 14 janvier le 12^e baromètre des grandes entreprises françaises d'Eurogroup Consulting. Par ailleurs, 48 % sont inquiets de l'impact du mouvement sur leur activité et 44 % envisagent de revoir la politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) de leur entreprise. Chez ceux qui envisagent de verser une prime, le pourcentage de patrons prêts à repenser leur RSE monte même à 57 %. À l'inverse, 27 % seulement de ceux qui n'ont pas prévu d'octroyer d'aide directe à leurs salariés annoncent qu'ils réfléchiront à leur responsabilité sociale. « Les dirigeants décidés à verser une prime se déclarent nettement plus sensibilisés à la responsabilité sociale et environnementale », constate l'enquête. *Source AFP*

L'Oréal France va verser une prime de 1 000 € à ses collaborateurs

Dans un bref communiqué diffusé le 16 janvier, l'Oréal a annoncé le versement fin janvier d'une prime exceptionnelle de 1 000 € à tous ses collaborateurs en France, à l'exception de ses cadres dirigeants, soit 14 300 personnes. Conformément au dispositif proposé en décembre par le gouvernement, cette prime ne sera pas soumise aux charges sociales ni à l'impôt sur le revenu pour les salariés du groupe dont la rémunération annuelle 2018 est inférieure à trois fois le Smic, est-il précisé. *Source AFP*

AG2R La Mondiale et la Matmut accordent une prime exceptionnelle de 500 € à leurs salariés

Dans un communiqué du 16 janvier, AG2R La Mondiale et la Matmut annoncent avoir « décidé d'accorder une prime exceptionnelle à leurs collaborateurs afin de prendre part à l'effort général et de contribuer concrètement à l'amélioration du pouvoir d'achat ». « D'un montant de 500 €, cette prime sera attribuée à tous les collaborateurs liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018, que ce soit en CDI, en CDD ou en alternance, et dont la rémunération brute perçue en 2018 est inférieure à trois fois le Smic, soit 53 944 € », précise le communiqué. 80 % des effectifs seraient concernés, soit plus de 12 700 collaborateurs. *Source AFP*

Thales : la CFDT trouve la prime exceptionnelle décevante, mais équitable sur la répartition

« Au final, de manière unilatérale, la direction a choisi de verser une prime non fiscalisée et non chargée, selon un barème de quatre tranches, selon une enveloppe totale de 5 362 800 € pour 12 115 salariés (soit environ 1/3 des effectifs) », explique un communiqué de la CFDT-Métallurgie, diffusé le 15 janvier. Les salariés gagnant moins de 20 300 € auront le droit à une prime de 650 €, elle sera ensuite de 500 € pour ceux qui gagnent de 20 301 € à 30 000 €, de 400 € pour ceux gagnant entre 30 001 € et 40 000 € et enfin de 350 € pour ceux qui gagnent entre 40 001 € et 44 000 €. Cependant, « la CFDT Thales regrette le choix de l'unilatéralité de la décision et qualifie le montant global distribué de décevant au regard des performances et possibilités du groupe ». Elle se déclare néanmoins « satisfaite de voir un versement non catégoriel et à destination des salariés ayant les rémunérations les plus faibles ».

Budget et fiscalité

Prélèvement à la source : un million d'appels reçus depuis le 1^{er} janvier

Plus d'un million d'appels ont été reçus depuis l'entrée en vigueur du prélèvement à la source sur la ligne téléphonique mise en place par l'administration, a annoncé le ministère des Comptes publics le 15 janvier. Selon Bercy, entre le 2 et le 14 janvier, le nombre d'appels a cependant fortement diminué entre ces deux dates (- 79 %). Par ailleurs, 2,5 millions de connexions liées au prélèvement à la source ont été enregistrées sur le site des impôts,

et 87 420 courriels ont été adressés à l'administration. D'après le ministère, une grande partie des demandes concerne les modulations de taux d'imposition, qui peuvent désormais être effectuées à n'importe quel moment, notamment pour signaler un changement de situation familiale ou professionnelle. Le même jour, avait lieu le versement des acomptes de 60 % pour les crédits d'impôts les Français qui en bénéficient (8,8 millions de foyers), ainsi que les premiers prélèvements sur les comptes des contribuables qui perçoivent des revenus non salariaux : travailleurs indépendants, artisans, professions libérales et commerçants. *Source AFP*

Prime pour certains agents du fisc : les syndicats demandent son versement « à tous »

Les syndicats des finances publiques ont demandé, le 16 janvier, que la prime exceptionnelle annoncée par le ministre de l'Action et des comptes publics, Gérald Darmanin, (200 € net) pour une partie des agents des impôts soit « accordée à tous ». Dans un communiqué commun, les syndicats Solidaires, CGT, FO, CFDT et CFTC des finances publiques, estiment qu'il serait « inconcevable que les agent(e)s de la DGFIP [Direction générale des finances publiques, NDLR] ne se manifestent pas pour réclamer leur dû et défendre leur avenir professionnel ». Solidaires et FO s'étaient déjà élevés contre la limitation de cette prime à 40 000 agents, tant « la surcharge de travail » entraînée par le prélèvement à la source « s'est répercutée sur les autres », d'après Anne Guyot-Welke (Solidaires) (v. *l'actualité* n° 17733 du 15 janvier 2019). *Source AFP*

Emploi et chômage

Une caravane pour appuyer le redressement industriel et insister sur la formation

L'industrie française doit « se battre » pour appuyer son « redressement », a déclaré la secrétaire d'État à l'Économie, Agnès Pannier-Runacher, le 15 janvier, en lançant à Laval le « French Fab Tour », une caravane qui va sillonner l'Hexagone pour mettre en valeur l'industrie et insister sur la formation. « Il faut répondre aux grands enjeux de l'industrie », soit les compétences, son image, la modernisation de l'appareil productif, l'attractivité de la France et plus largement les enjeux industriels à l'échelle européenne. L'industrie propose actuellement 50 000 emplois qui ne trouvent pas preneur, et globalement le secteur

recrute 250 000 personnes par an, selon ses chiffres. Enjeu partagé par les chefs d'entreprise : « 40 % ont du mal à [...] recruter et en même temps, nous avons 2,5 millions de chômeurs », a dit le président de France Industrie, Philippe Varin, appelant à « un travail d'explication, de pédagogie, notamment auprès des jeunes ». *Source AFP*

RSE

■ Quand investissement responsable rime avec performance boursière

La prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) par les investisseurs a eu un effet positif sur le rendement de leur portefeuille depuis 2014, selon une étude du gestionnaire d'actifs Amundi publiée le 14 janvier. Alors qu'entre 2010 et 2013, ces critères « ont eu tendance à pénaliser les investisseurs ESG », à l'inverse, de 2014 à 2017, l'investissement ESG leur a permis de réaliser une performance supérieure tant en Europe qu'en Amérique du Nord, souligne Amundi. « Parmi les trois piliers ESG, c'est le facteur environnement en Amérique du Nord et le facteur gouvernance dans la zone euro qui ont obtenu les meilleurs résultats ». « Dans l'ensemble, l'étude révèle que si la prise en compte des critères ESG n'a pas d'incidence sur toutes les actions, elle tend en revanche à avoir une incidence positive sur les actifs les mieux notés et négative sur les actifs les moins bien notés », ajoute le gestionnaire d'actifs. *Source AFP*

Maladie

■ Les professionnels de santé libéraux et la Sécu ouvrent une négociation sous pression

Pour pousser les professionnels de santé libéraux à se grouper en « communautés territoriales », le gouvernement a demandé à l'Assurance maladie de leur faire signer un accord : une négociation s'ouvrirait ainsi le 16 janvier. Médecins, dentistes, pharmaciens sages-femmes, infirmiers, kinés, biologistes, centres de santé devront ainsi travailler ensemble. Il existe environ 200 communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) aujourd'hui. Le gouvernement en veut plus de 1 000 d'ici 2022 pour « mailler le territoire national », afin de garantir partout « l'accès des citoyens à un médecin traitant » et « la prise en charge des soins non programmés en ville », selon la lettre de cadrage envoyée par Agnès Buzyn à la Cnam fin décembre. La ministre de la Santé a laissé aux négociateurs jusqu'à « fin avril » pour conclure un « accord conventionnel interprofessionnel ». En cas d'échec, l'exécutif pourrait légiférer par ordonnances. Résultat : chez les médecins, le président du SML, Philippe Vermesch, affirme que « la ministre

menace de passer par la loi pour couper les vivres des professionnels de santé qui n'iront pas dans les CPTS ». Chez les infirmiers, la FNI juge « inacceptable qu'une négociation puisse se mener sous la menace et le chantage à la contrainte ». *Source AFP*

Dépendance

■ Un rapport de France Stratégie sur les enjeux du soutien à l'autonomie des personnes âgées

Le rapport sur « Le soutien à l'autonomie des personnes âgées à l'horizon 2030 », a été adopté par le Conseil de l'âge du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) dans le cadre d'une saisine de la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, annonce un communiqué de France Stratégie diffusé le 8 janvier. Parmi les grandes tendances : « l'augmentation de la demande de soins et du nombre de personnes ayant un besoin d'aide à l'autonomie », « la progression à cette date du potentiel démographique des proches aidants », ou encore « le souhait vraisemblablement majoritaire des Français de rester à leur domicile » et « une prégnance accrue de la question de l'attractivité des métiers sociaux, médico-sociaux et du soin, et de l'amélioration des conditions de travail ». Il préconise entre autres « de renforcer le soutien à domicile » (APA, réforme du secteur des services à domicile, soutien renforcé aux aidants, etc.), ou encore « de mener une politique multidimensionnelle de prévention de la perte d'autonomie sur le long terme ».

■ Le secteur de l'aide à domicile peine à recruter et demande des financements

Les structures d'aide à domicile pour les personnes dépendantes, dont la plupart des salariés sont « proches du seuil de pauvreté », peinent tellement à recruter qu'elles doivent parfois refuser de prendre en charge certains seniors, s'est alarmé Guillaume Quercy, président de l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA), le 15 janvier. La filière a besoin d'un « financement d'urgence de 1,7 milliard d'euros » par an « pour assurer sa survie à court terme », soit une hausse de plus de 20 % des financements, a-t-il souligné lors d'une rencontre avec la presse. Un calcul qui ne vaut que pour les structures à but non lucratif (environ 75 % du secteur pour les personnes âgées et 50 % pour les personnes handicapées). Selon une consultation réalisée par l'UNA auprès de 256 directeurs de structures adhérentes, les faibles rémunérations dans ce secteur entraînent d'importantes difficultés de recrutement, et donc une impossibilité de répondre correctement

à toutes les demandes de prises en charge. Ainsi, 95 % des structures consultées ont indiqué qu'elles avaient créé au moins un poste en 2018, mais 19 % d'entre eux n'ont pas pu être pourvus. *Source AFP*

Égalité et diversité

■ Réforme des retraites : une mode d'emploi pour réduire les inégalités femmes/hommes

La réduction des inégalités entre femmes et hommes doit figurer « clairement en tant qu'objectif » dans la réforme des retraites voulue par Emmanuel Macron, estime le Laboratoire de l'égalité dans un document de travail consulté par l'AFP le 15 janvier. Les femmes sont davantage concernées par les carrières hachées, les emplois à temps partiel et les bas salaires, avec « pour conséquences directes des inégalités dans le niveau de retraite », constate l'association. Avec une pension moyenne de 1 091 € brut par mois, contre 1 891 € pour les hommes, les femmes sont aussi lésées par le système de retraite actuel, qui « tend à amplifier » les inégalités en privilégiant les carrières complètes et « ascendantes ». Ainsi, le Laboratoire de l'Égalité propose, entre autres, la prise en compte de l'intégralité de la carrière pour le calcul de la pension au lieu des 25 meilleures années actuellement, « plus favorable aux carrières courtes et à petits salaires », à condition de revoir à la hausse le « taux de liquidation », aujourd'hui fixé à 50 % du salaire annuel moyen. En outre, les pensions de réversion sont marquées par des « incohérences », l'âge minimum variant de 55 à 65 ans selon les régimes. « Une homogénéisation des conditions d'obtention peut s'avérer nécessaire [...] le mieux étant une uniformisation vers le haut », estime le Laboratoire. *Source AFP*

Entreprises

■ Alstom : l'intersyndicale redit son opposition au projet de fusion avec Siemens

L'intersyndicale franco-belge d'Alstom a redit le 15 janvier son opposition au projet de fusion du groupe français avec l'Allemand Siemens. « Alstom devrait mieux investir, à notre avis, dans l'innovation et la R&D », la recherche et développement, « pour répondre aux besoins ferroviaires de demain », estiment dans un communiqué les syndicats français CFE-CGC, CGT, FO et CFDT, et belges FGTB/MWB, FGTB/Setca, CSC/Metea et CSC/CNE. Dénonçant un « mauvais » projet, « purement capitalistique et financier », qui « profiterait majoritairement à Siemens », l'intersyndicale du fabricant du TGV considère que « cette opération est tout sauf un vrai Airbus du rail ». « Des cessions importantes d'activités reviendraient à démanteler Alstom » ainsi que

PRODUCTION

La production industrielle dans la zone euro a reculé de 1,7 % en novembre 2018 par rapport à octobre, a annoncé Eurostat le 14 janvier. Ce recul s'explique notamment par une baisse de 2,3 % de la production des biens d'investissement, de 1,7 % pour les biens de consommation durables, et de 1,2 % pour les biens intermédiaires.

DÉFAILLANCES

Le nombre de défaillances d'entreprises en France a diminué de 1,4 % sur un an à fin octobre 2018, pour s'établir à 53 980, a annoncé la Banque de France le 14 janvier. En revanche, en glissement sur les trois derniers mois de la période, elles progressent de 6,1 %, poursuit l'organisme, sans livrer plus d'explication.

NOMINATIONS

NEWEN

Gabrielle Badoy a été nommée DRH du groupe de production Newen (groupe TF1), en charge de la communication interne. Entrée chez Newen en 2018, elle était auparavant directrice déléguée au développement des RH chez Radio France depuis 2013, puis directrice innovation RH en 2016.

WALLIX

Delphine Schoffler a été nommée DRH de Wallix, éditeur de logiciels spécialisés en cybersécurité. Elle a notamment exercé comme manager training et développement de carrières au sein du Boston Consulting Group, avant de créer le département RH et gérer la campagne de recrutement de La Cité du Vin, inaugurée en 2016.

APECITA

Gilbert Keromnes a été élu à la présidence de l'Association pour l'emploi des cadres, des ingénieurs et techniciens de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement (Apecita).

COSMO TECH

Sylvie Jullian est nommée DRH et membre du comité de direction de Cosmo Tech, éditeur lyonnais de solutions de « decision management ». Elle était auparavant, depuis 2006, DRH chez Addactis Group.

« l'industrie ferroviaire française et européenne », craignent les syndicats. En outre, affirment-ils, « les synergies estimées à 470 millions d'euros consistent en des réductions de gamme de produits, de capacité de conception et de capacités industrielles, ce qui peut se traduire par 4000 à 7000 suppressions de postes dans les années à venir, essentiellement en Europe, alors que la demande ferroviaire explose ». L'intersyndicale a publié ce communiqué alors que les doutes s'accumulent depuis plusieurs semaines sur ce projet, en raison des réticences de la Commission européenne à donner son aval, s'inquiétant de la position dominante qu'aurait cette nouvelle entité. La fusion est cependant soutenue par Paris et Berlin. *Source AFP*

La centrale à charbon de Cordemais pourra fonctionner au-delà de 2022

La centrale à charbon de Cordemais pourra fonctionner au-delà de 2022 pour garantir l'approvisionnement en électricité de la Bretagne, si son projet de conversion à la biomasse réussit, a annoncé le ministre de la Transition écologique, dans un courrier aux syndicats dévoilé le 11 janvier. Rappelant que le gouvernement s'est engagé à fermer toutes les centrales à charbon d'ici 2022, le ministre affirme cependant que ce calendrier devra « bien évidemment prendre en compte la nécessité d'assurer la sécurité d'approvisionnement ». Il souligne notamment « l'importance » de la centrale de Cordemais alors que restent des « incertitudes » entourant les dates de mise en service du réacteur nucléaire EPR de Flamanville et de la centrale à gaz à Landivisiau, censés couvrir les besoins électriques de l'ouest de la France après 2020. Dans un message à l'AFP, le Réseau de transport d'électricité (RTE) estimait, le 10 janvier, que la mise en service de l'EPR, de la centrale à gaz et d'un parc éolien en mer ne rendrait « plus indispensable la production de Cordemais ». Mais si l'EPR ne fonctionne pas, « la fermeture de la centrale de Cordemais entraîne bien un risque spécifique », prévenait le RTE en 2018. *Source AFP*

Papeterie : des « manifestations d'intérêt » pour les sites d'Arjowiggins

Les trois sites de production français du papetier Arjowiggins, filiale du groupe Sequana, placés en redressement judiciaire début janvier (*v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019*), suscitent des « manifestations d'intérêt » de repreneurs potentiels, a affirmé la secrétaire d'État à l'Économie, Agnès Pannier-Runacher, le 15 janvier. « Nous attendons des offres de reprise pour début février », a-t-elle ajouté en réponse à une question à l'Assemblée posée par Pascale Fontenel-Personne, députée LREM de la Sarthe, où deux des trois sites sont situés. « Notre priorité immédiate a consisté à s'assurer du paiement des salaires et du maintien des contrats dans l'entre-

prise, puisque c'est l'une des conditions pour travailler sur la reprise, site par site » selon la secrétaire d'État. L'État est « pleinement engagé » aux côtés de Sequana et des salariés d'Arjowiggins pour faire aboutir tout projet de reprise, a-t-elle insisté, que le Tribunal de commerce de Nanterre examinerait fin février. *Source AFP*

Europe

La Commission européenne lance une consultation publique sur les règles garantissant l'égalité salariale

« La Commission européenne lance aujourd'hui une consultation publique afin de recueillir des informations sur l'incidence des règles de l'UE sur l'égalité des rémunérations », annonce un communiqué diffusé le 11 janvier. Celle-ci rassemblera « les contributions des citoyens, des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, de la société civile et des chercheurs afin de trouver des moyens de mieux mettre en œuvre et faire respecter le principe de l'égalité de rémunération inscrit dans la directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ». Cette consultation est « l'une des nombreuses actions du plan d'action de la Commission visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, lancé en novembre 2017 », celui-ci faisant suite à la recommandation de 2014 relative à la transparence salariale. Cependant, « le rapport de mise en œuvre 2017 de cette recommandation a montré que, dans un tiers des États membres, des mesures de transparence n'existent toujours pas ».

Les députés européens souhaitent davantage d'investissements de l'UE pour l'employabilité des jeunes

« Les députés souhaitent que l'UE investisse davantage pour la jeunesse », par une « augmentation du financement du Fonds social européen », annonce un communiqué du Parlement européen du 16 janvier. « La décision de la commission de l'emploi d'augmenter le Fonds social européen plus (FSE+) et de faire des jeunes et des enfants les principaux bénéficiaires a été approuvée en plénière », annonce aussi le communiqué. Le Parlement propose « d'augmenter le financement du FSE+ dans le budget à long terme de l'UE 2021-2027 d'environ 19 % par rapport à la proposition de la Commission ». « Les députés souhaitent que davantage de ressources soient allouées à l'employabilité des jeunes et à l'égalité des chances pour les enfants menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale ». Et de préciser que « le mandat pour l'ouverture des négociations avec les ministres de l'UE a été adopté par 543 voix pour, 81 contre et 64 abstentions ». « Les députés demandent maintenant au Conseil d'adopter une approche générale et d'entamer les négociations dès que possible ».