

- > **Loi Confiance** : un décret met en œuvre les nouveaux rescrits en matière sociale
- > **Monétisation des abondements du CPF** des salariés utilisant leur C2P ou en incapacité suite à un AT-MP
- > **La durée maximale de travail de 48 heures par semaine** est conforme au droit de l'Union
- > **Travail temporaire** : « Intérimaires Prévoyance » vise à renforcer la protection sociale des salariés

le dossier pratique p. 1-6

- > **Travailler dans le froid** - Prévention des risques : obligations et recommandations

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

POLITIQUE SOCIALE

Loi Confiance : un décret met en œuvre les nouveaux rescrits en matière sociale

Les employeurs peuvent désormais déposer auprès de l'administration des demandes de rescrit s'agissant du règlement intérieur, du quota de stagiaires, de la carte des salariés du BTP et de l'assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage. Le décret d'application de la loi Confiance du 10 août 2018 le prévoyant est en effet paru au Journal officiel du 26 décembre 2018.

Conformité du règlement intérieur au droit du travail, base de calcul du quota de stagiaires pouvant être accueillis, application du dispositif de la carte des salariés du BTP et assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage. Autant de sujets à propos desquels l'employeur peut, depuis le 27 décembre, interroger l'administration, la réponse de cette dernière lui étant opposable. Un décret du 24 décembre 2018, pris en application de la loi pour un État au service d'une société (dite « loi Confiance »), précise la marche à suivre.

Ce texte met également en œuvre une autre disposition de la loi du 10 août 2018 : l'expérimentation, dans certains domaines, de la possibilité pour le demandeur de joindre à sa demande un projet de prise de position (v. le dossier juridique « Sécu.- n° 163/2018 du 10 septembre 2018).

Demande de rescrit sur la conformité du règlement intérieur...

La demande doit mentionner les stipulations du règlement intérieur (RI) sur lesquelles est demandée l'appréciation de l'inspecteur du travail. Elle doit être accompagnée du texte du RI ainsi que, le cas échéant, des références des articles de la convention ou d'accord collectifs de branche et des stipulations d'accords d'entreprise en rapport avec l'objet de la demande.

Elle est adressée à l'inspecteur du travail compétent pour l'entreprise ou l'établissement concerné, par tout moyen conférant date certaine à sa réception. L'inspecteur dispose de deux mois, à compter de la réception de la demande, pour statuer. En cas de non-conformité d'une stipulation du règlement intérieur, l'inspecteur doit préciser dans sa décision si elle doit être supprimée ou modifiée. Le non-respect par l'employeur de la décision de l'inspecteur est puni d'une amende de 750 €.

... sur le calcul du quota de stagiaires accueillis...

La demande de rescrit doit préciser le nom ou la raison sociale de l'employeur, son adresse et les catégories de personnes qu'il envisage de prendre en compte en vue de la détermination de son effectif pour le calcul du nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis dans l'entreprise.

Elle est présentée au Direccte compétent pour le siège de l'organisme d'accueil. Le Direccte doit répondre dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande ou,

le cas échéant, des éléments complémentaires demandés.

En outre, est expérimenté jusqu'au 1^{er} janvier 2021 la possibilité pour l'employeur de joindre à sa demande de rescrit un projet de prise de position par lequel il propose lui-même une conclusion s'agissant de la prise en compte ou non, pour le calcul du quota de stagiaires, des catégories de personnes en cause. En l'absence de réponse du Direccte dans le délai précité, la prise de position proposée par l'employeur est adoptée.

... sur l'application du dispositif de la carte des salariés du BTP...

La demande de l'employeur doit être accompagnée d'une description détaillée des travaux ou opérations devant être accomplis par les salariés concernés.

Elle est adressée au Direccte compétent pour l'entreprise ou l'établissement employant les salariés concernés ou, à défaut d'établissement en France, le Direccte de la région dans laquelle est situé le lieu de la prestation envisagée (ou de la première des prestations envisagées en cas de pluralité de lieux).

La demande peut aussi être présentée par une organisation professionnelle d'employeurs (OPE) représentative dans la branche. Elle est alors adressée à la direction générale du travail (DGT). Le Direccte, ou la DGT, doit se prononcer dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande ou des éléments complémentaires demandés.

En ce domaine également est expérimenté, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, la possibilité pour l'employeur ou l'OPE de joindre à sa demande de rescrit un

projet de prise de position par lequel il/elle conclue à l'application ou non du dispositif de la carte d'identification professionnelle des salariés du BTP. En l'absence de réponse du Direccte ou de la DGT dans le délai précité, la prise de position proposée est adoptée.

... et sur l'assujettissement des mandataires à l'assurance chômage

La demande de rescrit, émanant d'un employeur concernant un de ses mandataires sociaux ou d'une personne titulaire d'un mandat social, doit présenter de façon précise et complète la

situation de fait de nature à permettre à Pôle emploi d'apprécier si les conditions requises sont satisfaites pour la détermination de l'assujettissement à l'assurance chômage. Elle est accompagnée des informations et pièces nécessaires.

Pôle emploi peut inviter l'auteur de la demande à lui fournir des éléments complémentaires. Ledit auteur dispose alors d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande de Pôle emploi pour y répondre. À défaut, la demande de rescrit est réputée caduque.

Pôle emploi dispose de **deux mois**, à compter de la date de réception de la demande de rescrit ou des éléments complémentaires demandés, pour statuer. Sa décision doit être notifiée à l'employeur et au mandataire social concerné. Le décret précise qu'elle ne fait pas obstacle à la régularisation de la situation contributive de l'employeur au titre de l'assurance chômage. ■

D. n° 2018-1227 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

FORMATION

Monétisation des abondements du CPF des salariés utilisant leur C2P ou en incapacité suite à un AT-MP

375 € pour un point inscrit au C2P et 7 500 € pour la victime d'un AT-MP en incapacité permanente. Ce sont les montants des abondements du compte personnel de formation (CPF) fixés par un décret du 27 décembre 2018.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 organise la monétisation du CPF en 2019. Par conséquent, un décret du 27 décembre 2018 convertit en euros, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'abondement du CPF du salarié victime d'une incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT-MP), ainsi que l'abondement du salarié utilisant les points acquis au titre de son compte

professionnel de prévention (C2P). Le taux de conversion est celui fixé par un décret du 14 décembre relatif au CPF: 15 € par heure (*v. l'actualité n° 17716 du 18 décembre 2018*). Ces montants seront réévalués selon les modalités fixées par la loi précitée (*v. le dossier juridique -Form., FP- n° 172/2018 du 21 septembre 2018*).

375 € pour un point inscrit au C2P et 7 500 € pour la victime d'un AT-MP

Le décret prévoit qu'un point inscrit au C2P ouvre droit à un abondement du CPF de 375 €, au lieu de 25 heures. Par ailleurs, c'est désormais l'opérateur du conseil en évolution professionnelle qui reconnaît ou non l'éligibilité de la formation demandée par le salarié, et

non plus l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation. S'il reconnaît la formation éligible, il fournit une attestation au salarié qui doit la transmettre *via* sa demande en ligne d'utilisation des points du C2P (*sur le C2P, v. le dossier juridique -Santé- n° 40/2018 du 28 février 2018*).

Quant à l'abondement du CPF du salarié victime d'une incapacité permanente d'au moins 10 % à la suite d'un AT-MP, il est monétisé à hauteur de 7 500 €, au lieu de 500 heures (*sur cet abondement, v. l'actualité n° 17483 du 8 janvier 2018*). ■

D. n° 2018-1256 du 27 décembre 2018, JO 28 décembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

TEMPS DE TRAVAIL

La durée maximale de travail de 48 heures par semaine est conforme au droit de l'Union

La Cour de cassation l'affirme dans un arrêt du 12 décembre 2018: les dispositions du Code du travail fixant la durée hebdomadaire maximale de travail à 48 heures au cours d'une période de référence d'une semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures sur 12 semaines consécutives, sont conformes aux dispositions de la directive

2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation a annulé, le 12 décembre dernier, une décision de la Cour d'appel de Colmar qui avait jugé, en mars 2017, que les dispositions du Code du travail limitant la durée maximale de travail à 48 heures «au cours d'une même

semaine» étaient contraires à la directive «temps de travail» de 2003, laquelle retient un cadre d'appréciation correspondant non pas à la semaine mais à une «période de sept jours». Pour la Haute juridiction, la référence légale à la semaine pour l'appréciation de la limite absolue de 48 heures est au contraire parfaitement conforme aux prescriptions de la directive.

72 heures travaillées sur sept jours

Dans cette affaire, un salarié affirmait avoir été soumis à un **horaire de travail de 72 heures** non pas au cours d'une semaine civile, mais au cours d'une période de sept jours consécutifs courant du **mercredi 10 juillet au mardi 16 juillet 2013**. La **Cour d'appel** de Colmar a **considéré** que l'**employeur** avait ainsi **violé la limite maximale hebdomadaire de 48 heures**, ce qui justifiait l'octroi au salarié d'une somme de 1 000 € réparant le manquement à l'obligation de préserver la santé des salariés.

L'**employeur** a toutefois **plaidé** que les dispositions du Code du travail fixent expressément la durée maximale de travail à **48 heures « au cours d'une même semaine »** (*C. trav., art. L. 3121-35 devenu L. 3121-20*), ce qui correspond donc à une **semaine civile ou calendaire** débutant à partir du lundi matin.

La **Cour d'appel** de Colmar n'a **pas reçu l'argument** et a au contraire décidé de faire prévaloir les prescriptions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui **se réfèrent**, en matière de durée maximale hebdomadaire, à une simple « période de sept jours ». Ainsi, selon l'article 6 b de la **directive**, « les **États membres prennent les mesures nécessaires pour que [...] la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures**, y compris les heures supplémentaires » ; selon l'article 16 b, cette moyenne peut s'apprécier sur une période de référence ne dépassant pas quatre mois. **Pour les juges** du second degré, cette **directive n'autorisait pas le**

législateur français à **restreindre la définition** de la « **période de sept jours** » à une **semaine calendaire** ou civile. Le droit national n'étant **pas conforme** aux prescriptions précises de la **directive**, cette dernière devait donc primer, ce qui aboutissait à calculer la limite maximale de 48 heures prévues par le Code du travail sur une période quelconque de sept jours consécutifs et non pas seulement sur une semaine calendaire. Saisie d'un pourvoi, la **Cour de cassation** n'a **pas retenu l'analyse**.

Conformité du droit national

L'**arrêt** du 12 décembre **affirme** ainsi que « l'article L. 3121-35 du **Code du travail**, qui fixe la durée hebdomadaire maximale de travail à quarante-huit heures au cours d'une **période de référence d'une semaine**, est, compte tenu des dispositions de l'article L. 3121-36 du même code selon lesquelles la **durée hebdomadaire de travail calculée** sur une période quelconque de **douze semaines consécutives** ne peut dépasser quarante-quatre heures, **conforme** aux dispositions des articles 6 et 16, sous b) de la **directive 2003/88/CE** ».

La **Cour de cassation met ainsi en avant le caractère plus protecteur** des dispositions du **Code du travail** par rapport aux prescriptions de la directive. Cette dernière a en effet institué une **moyenne de 48 heures sur sept jours**, laquelle moyenne **doit être respectée sur une période de référence** pouvant aller jusqu'à **quatre mois**. La législation française est plus protectrice puisque la moyenne retenue est de 44 heures

par semaine sur 12 semaines consécutives (*C. trav., art. L. 3121-36 devenu L. 3121-22*). La limite de 48 heures par semaine est, quant à elle, une limite absolue (*C. trav., art. L. 3121-35 devenu L. 3121-20*) et non pas une moyenne comme le prévoit la directive.

La législation française étant plus favorable, **rien ne s'opposait** donc à ce que le **calcul de la limite de 48 heures s'opère sur une semaine civile ou calendaire, plutôt que sur une période quelconque de sept jours consécutifs**. La Cour de cassation le confirme en cassant l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il a considéré que l'employeur avait méconnu son obligation de préserver la santé du salarié pour l'avoir fait travailler 72 heures dans un intervalle de sept jours consécutifs réparti sur deux semaines civiles.

On rappellera qu'aux termes de l'article L. 3121-35 du Code du travail, « sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures ». Bien qu'insérée dans une section consacrée à la durée du travail et aux heures supplémentaires (et non dans celle consacrée à la durée maximale de travail), cette définition de la semaine civile a donc vocation à s'appliquer s'agissant des limites précitées de 48 et 44 heures. ■

Cass. soc., 12 décembre 2018, n° 17-17.680 FS-PB



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

MALADIE

Travail temporaire : « Intérimaires Prévoyance » vise à renforcer la protection sociale des salariés

Les partenaires sociaux du travail temporaire s'étaient donné comme objectif, dans un accord de méthode de 2017, de faire évoluer la couverture de prévoyance des intérimaires dès 2019. Ils ont tenu le délai : un accord a été signé 16 novembre 2018. Ce texte sépare l'activité de gestion de l'activité d'assurance. Il organise une portabilité conventionnelle sous condition d'ancienneté de branche. Il « clarifie » les garanties pour les rendre « plus compréhensibles ».

Signé par Prism'emploi et les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et

Unsa, un accord du 16 novembre 2018 révisé au 1^{er} janvier 2019 les dispositions de 2009 relatives à la couverture prévoyance des salariés intérimaires. Pour organiser une solidarité professionnelle en la matière, il recourt à la **désignation d'un gestionnaire**, interlocuteur des entreprises et des salariés, et à la **recommandation de deux organismes co-assureurs**. Il introduit une **portabilité**, que Prism'emploi estime plus adaptée au secteur que la portabilité légale (*v. le dossier convention collective-Accords- n° 12/2018 du 17 janvier 2018*), afin de maintenir la couverture en intermission. Baptisé « Intérimaires

Prévoyance », le régime sera piloté paritairement par le FASTT, comme Intérimaires Santé, la mutuelle des travailleurs temporaires.

L'accord concerne 2,6 millions de salariés, soit 700 000 équivalents temps plein. Le montant des cotisations s'élevait à 157,5 millions d'euros en 2017.

Condition d'ancienneté

L'accord définit des garanties décès, invalidité, incapacité et maternité, complétant les prestations de sécurité sociales. Il concerne les intérimaires, non cadres et cadres, des entreprises de travail temporaire (ETT) établies en

France métropolitaine et dans les DOM, y compris ceux des ETT d'insertion. La couverture prévoyance est obligatoire. Les intérimaires bénéficient des garanties **sans condition d'ancienneté**, à l'exception de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité). Pour cette dernière, la **condition d'ancienneté** est de **414 heures** dans une ou des ETT aux cours des 12 derniers mois consécutifs. L'accord précise qu'un intérimaire bénéficie de cette garantie à compter du premier jour du mois civil, qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures, dès lors qu'il se trouve en contrat de travail. À noter que pour le décompte de ces heures, le salarié peut prendre en compte les heures restant à courir d'une mission, si celle-ci a été interrompue du fait de l'entreprise utilisatrice.

Portabilité conventionnelle

Pour les partenaires sociaux signataires, la portabilité légale, organisant le maintien à titre gratuit de la couverture en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à l'assurance chômage (CSS, art. L. 911-8), doit être adaptée aux spécificités du travail temporaire. L'adaptation est menée au bénéfice des salariés ayant l'**ancienneté de 414 heures** de travail dans la branche. Elle permet aux intérimaires, ayant cette ancienneté, de bénéficier (dans les mêmes conditions que ceux en activité), du **maintien à titre gratuit** des **garanties**, dont ils bénéficiaient au sein de l'ETT (quelle que soit la durée du dernier contrat de travail), **pour une durée d'un mois**. À l'issue

de la période d'un mois, ils bénéficient de la portabilité légale, dans la limite de 12 mois (incluant le mois de portabilité conventionnelle), selon les conditions du Code de la sécurité sociale. Par ailleurs, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle peuvent être pris en charge au titre d'un dispositif de **garanties de certaines maladies « graves et redoutées »**. En effet, les intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures, victimes d'une des dix maladies listées par l'annexe 3 de l'accord peuvent bénéficier d'une indemnisation, identique à celle de droit commun, prise en charge par le fonds de solidarité professionnelle de la branche.

Modalités de gestion

Selon Prism'emploi, la volonté des signataires de faire de la prévoyance **un droit attaché à la personne**, reposant sur une **mutualisation des risques au sein de la branche** et non de l'entreprise, se marque par d'autres modalités de l'accord que la portabilité conventionnelle. Ainsi, l'accord sépare l'activité de gestion de l'activité d'assurance du régime. La désignation du gestionnaire, Prima (Groupe AG2R La Mondiale), distinct des co-assureurs recommandés, Apicil et Klesia, vise à assurer une gestion uniforme du régime. **Prima, en charge de la gestion pour cinq ans**, est le délégataire des assureurs co-recommandés, mais également d'autres organismes assureurs, qui, sans être recommandés, appliqueront les dispositions de l'accord de branche.

Cotisations réduites dans un cas

Les cotisations finançant le régime de prévoyance sont **à la charge de l'ETT** en totalité s'agissant de la couverture des salariés cadres, **pour 60 % (et 40 % à la charge du salarié)** s'agissant de celles finançant la couverture des intérimaires non cadres. L'accord fixe les **taux de cotisation** qui seront applicables pour les **périodes d'emploi effectuées à compter du 1^{er} janvier 2019**. À noter que la cotisation finançant la garantie incapacité de travail vie privée, la seule soumise à condition d'ancienneté (*v. ci-dessus*) n'est due qu'à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^e heure de travail. À noter également que les ETT bénéficient d'un taux réduit au titre de la couverture des salariés non cadres, si elles justifient d'un taux moyen de cotisation d'accident inférieur au taux collectif du risque 74,5 BE. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N + 1.

Le **suivi de l'accord** sera assuré par une commission prévoyance du FASTT réunie aux moins deux fois par an (quatre fois en 2019). Les signataires prévoient enfin qu'une notice d'information sera mise à disposition des ETT par les assureurs, à charge pour celles-ci de les remettre aux salariés intérimaires. ■

Accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Indemnités de rupture des organismes de tourisme. L'article 13 de la convention collective nationale du 5 février 1996 relatif aux indemnités (de licenciement, de fin de carrière) est modifié par un avenant n° 25 du 17 juillet 2018, qui sera publié au *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2018-48. L'avenant précise les définitions des indemnités avant de prendre en compte l'évolution de la législation en matière d'indemnité de licenciement. Il fixe l'indemnité de fin de carrière à 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective.

► Législation et réglementation

BTP: taux de cotisation à l'OPPBTP et de contribution au titre de l'emploi d'intérimaires en 2019. Un arrêté du 13 décembre maintient à 0,11 %, pour l'année 2019, le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) à l'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTP), ainsi que le taux de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires auxquels les entreprises adhérentes font appel. Ce dernier taux s'applique au montant du salaire horaire de référence qui est revalorisé à 12,69 € pour 2019, contre 12,48 € en 2018 (*Arr. du 13 décembre 2018, JO 23 décembre, NOR: MTRT1833432A*).

De nouvelles entreprises adaptées sont retenues pour l'expérimentation du CDD « tremplin ». Un arrêté du 19 décembre 2018 a une nouvelle fois complété la liste des entreprises adaptées (EA) qui mettront en œuvre l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) « tremplin », dont les modalités ont été définies par décret (*v. l'actualité* n° 17695 du 19 novembre 2018). Au total, 67 entreprises adaptées sont désormais désignées pour expérimenter ce dispositif qui vise à accompagner les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail (*Arr. du 19 décembre 2018, JO 23 décembre, NOR: MTRD1834739A*).

Prud'hommes

■ Le Conseil de prud'hommes de Troyes se dit « choqué » par les propos du ministère du Travail...

Rappelant avoir, le 13 décembre, jugé « contraire au droit international » le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif prévu par les ordonnances Macron (*v. l'actualité n° 17717 du 19 décembre 2018*), le Conseil de prud'hommes de Troyes a rejeté, le 20 décembre, dans un communiqué les « propos extrêmement choquants et inadmissibles » de la ministre du Travail. Celle-ci avait posé « la question de la formation juridique des conseillers prud'homaux » dans les colonnes du *Monde*. « Mettre en cause notre autorité, notre compétence, et le principe de la séparation des pouvoirs [...] est scandaleux et porte atteinte à l'autorité de la justice et à son indépendance. Que les juges judiciaires écartent une loi votée, parce qu'inconventionnelle, n'est pas de l'ignorance, mais l'exercice de leur pouvoir juridictionnel », poursuit le communiqué. Il « aurait été fort judicieux que le ministère du Travail s'abstienne de tout commentaire partisan et aussi désobligeant. C'est bien au nom du Peuple français et de la République française que les décisions sont rendues ». Et de rappeler que cette décision « ouvre des voies de recours et il appartiendra ou non aux juridictions supérieures (cour d'appel, Cour de cassation) de trancher ce débat fort intéressant ».

■ ... défendu par Solidaires

Dans un communiqué du 27 décembre, l'union syndicale Solidaires considère que le jugement rendu le 13 décembre par le Conseil de prud'hommes de Troyes (*v. l'actualité n° 17717 du 19 décembre 2018*) est « une première pierre importante lancée dans le jardin de la macronie et qui si elle était confirmée porterait sérieusement atteinte à la crédibilité de sa réforme du Code du travail ». Même s'il « faudra certainement attendre que la Cour de cassation se prononce tant il paraît probable que cette décision intéressante sera contestée ». Pour le syndicat cependant, la barémisation « est une mesure d'autant plus inepte qu'elle restreint le pouvoir d'appréciation et de sanction du juge et constitue donc une atteinte inadmissible à la séparation des pouvoirs et à l'indépendance de la justice ». « Sentant le danger d'une construction d'une telle jurisprudence, la Macronie n'a pas tardé à réagir. [...] Discrediter la compétence des juges pour mieux taire les arguments au fond est un procédé

régulier et douteux qui jette l'opprobre non seulement sur les juges, mais également sur leurs instituts de formation ; c'est une nouvelle fois une entorse grave à la stricte séparation des pouvoirs [...] ».

Emploi et chômage

■ La CGT regrette des chiffres du chômage qui ne sont « toujours pas à la baisse »

« Les derniers chiffres du chômage diffusés par Pôle emploi en décembre 2018 ne sont toujours pas à la baisse », remarque la CGT dans un communiqué diffusé le 27 décembre. « Ce sont, aujourd'hui, 6 327 800 personnes inscrites au chômage toutes catégories confondues alors qu'elles étaient 6 337 400 il y a un mois ; une variation qui laisse voir une augmentation inexorable depuis le mois de juin qui enregistrait 6 062 000 chômeurs inscrits à Pôle emploi », précise le syndicat. « Nous pouvons aussi ajouter les 43 000 personnes placées en chômage partiel pour soi-disant "crise des gilets jaunes" », ajoute le communiqué. Sauf que « la cause de cette crise économique est bel et bien le refus d'augmenter les salaires et le pouvoir d'achat par le patronat », soutenu par le gouvernement. Évoquant les négociations assurance chômage en cours, la CGT estime « qu'il serait encore plus inacceptable de baisser les droits des privés d'emploi comme le souhaitent certaines organisations, sur injonction du gouvernement ».

Rémunération

■ L'écart de rémunération entre CDD et CDI se réduit dans le secteur privé

La rémunération horaire brute moyenne des salariés en CDD dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé était, en 2014, inférieure de 14,4 % à celle des salariés en CDI, selon une étude de la Dares publiée le 19 décembre. Cet écart de rémunération en faveur des salariés en CDI est « plus faible » qu'en 2009, où il était de 18,5 %. Il s'explique « moins qu'en 2009 par les différences de salaires horaires de base », qui sont passées de 9,9 % à 4,9 %, et « davantage par les différences d'éléments variables de rémunération consistant essentiellement en un recul de ces derniers dans le cas des CDD ». En effet, les heures supplémentaires, les primes, l'épargne salariale, sont plus faibles pour les salariés en CDD (70,2 % en sont bénéficiaires contre 93,0 % des salariés en CDI) et « pour des montants moindres ».

En outre, l'écart est « fort au sein des entreprises de 500 salariés ou plus, où les salariés sont mieux rémunérés et ont plus de chance de percevoir des éléments variables de rémunération quand ils sont employés en CDI ». « La jeunesse et une ancienneté courte dans l'entreprise permettent d'expliquer, au moins partiellement, l'écart de rémunération en défaveur des CDD », estime la Dares. *Source AFP*

Maladie

■ Les remboursements de soins du régime général augmentent de 2,2 % de janvier à novembre 2018

Dans un communiqué daté du 20 décembre, la Caisse nationale de l'Assurance maladie (Cnam) fait état d'une augmentation de 2,2 % des remboursements de soins du régime général de janvier à novembre 2018. Les dépenses de soins de ville ont augmenté de 2,8 % sur les 11 premiers mois de l'année et de 3 % sur les 12 derniers mois. Parmi ces dépenses, les remboursements de soins médicaux et dentaires ont augmenté de 3,5 % (3,8 % sur la dernière année), ceux des généralistes de 3,5 % (3,9 % sur un an), ceux de soins spécialisés de 3,6 % (3,9 %) et ceux de soins dentaires de 0,6 % (0,9 %). Les remboursements de soins d'auxiliaires médicaux (masso-kinésithérapie et soins des infirmiers) entre janvier et novembre 2018 ont, quant à eux, progressé de 3,8 % (3,9 % sur 12 mois), les remboursements de transports de 3,2 % (3,3 % sur 12 mois) et les versements d'indemnités journalières de 5, % (5 % sur un an). Sur les 11 premiers mois, le remboursement des médicaments délivrés en ville progressait, par ailleurs, de 3,1 % (3 % sur un an). Sur la période, la rétrocession hospitalière évolue de - 14,1 % (- 13,2 % sur 12 mois). Au global, les remboursements de médicaments (rétrocession incluse) progressent de 0,7 % pour les 11 premiers mois de 2018 (0,8 % sur un an). Au total, les dépenses du régime général progressent de 2,3 % en rythme annuel.

Santé au travail

■ La CFDT déclare se porter partie civile pour accompagner des salariés d'Hortival exposés au métham sodium

Dans un communiqué daté du 14 décembre, la CFDT explique s'être portée partie civile « pour accompagner les 32 salariés d'Hortival Diffusion exposés au métham sodium ». « Le 9 octobre dernier, l'épandage de traitement phy-

tosanitaire par un voisin maraîcher a entraîné l'intoxication des salariés Hortival Diffusion du site de Brain-sur-l'Authion ainsi que de nombreux riverains. » Ceux-ci « ont très vite été sujets à des symptômes d'intoxication : yeux et gorge qui piquent, maux de tête, débuts de malaise... » Étant donné « l'ampleur de l'intoxication, le plan blanc a été déclenché (cellule de crise, pompiers, CHU) », précise le syndicat. « Au total, 62 personnes (salariés ou riverains) ont été intoxiquées et plusieurs ont dû être transportées au CHU [...] L'entreprise ainsi que l'ensemble des personnes impactées ont porté plainte. À ce jour, avec les entreprises voisines et les riverains, ce sont plus de 70 plaintes qui ont été déposées ».

Secteurs

► Contrats courts : un accord dans la branche commerce et distribution

Deux accords pour encadrer les contrats courts ont été trouvés dans la branche du commerce et de la distribution, a indiqué la Fédération du commerce et de la distribution (FCD) le 27 décembre. Après la métallurgie et la propreté, c'est la troisième branche à avoir conclu un accord, dans le cadre des négociations en cours au niveau sectoriel sur la régulation des contrats courts. Les deux accords « ont d'ores et déjà été signés par trois syndicats représentant plus de 50 % des salariés de la branche », a précisé Renaud Giroudet, directeur affaires sociales, emploi et formation de la FCD. Le premier porte sur la mise en place d'un « contrat d'opération » pour des missions particulières, soit l'équivalent du contrat de chantier. Dans certains cas également, il prévoit la suppression du délai de carence entre deux CDD, « qui compliquait l'exploitation des magasins et multipliait les inscriptions à Pôle emploi entre deux contrats », explique Renaud Giroudet. Le second accord porte sur l'utilisation « raisonnée » des contrats courts – même si le commerce et la distribution y ont peu recours par rapport à d'autres secteurs – et recommande par exemple de privilégier les CDI intérimaires. *Source AFP*

► L'activité des particuliers employeurs reste en baisse en 2017

Selon un document de l'Acoess diffusé en ligne le 28 décembre, l'activité des particuliers employeurs est restée en baisse en 2017, s'établissant à 1,9 million. « Il tend à se stabiliser (– 0,1 % sur un an) après sept années de baisse consé-

cutives (– 0,5 % sur un an fin 2016) », précise le document. « Cette évolution s'explique par la moindre baisse du nombre d'employeurs hors gardes d'enfants (– 0,3 % sur un an fin 2017, après – 0,7 % fin 2016), le nombre d'employeurs de garde d'enfant à domicile restant quant à lui dynamique bien qu'en ralentissement (+ 2,6 % sur un an après + 3,9 %) ». Au total (emploi à domicile et assistantes maternelles), le nombre d'employeurs « diminue de – 0,7 % sur un an fin 2017, après – 0,8 % fin 2016 ». Par ailleurs, « la masse salariale nette de l'emploi à domicile augmente légèrement (+ 0,3 % sur un an) après une année de stabilisation (– 0,1 % en 2016) » et « le nombre d'heures déclarées diminue de 1,6 % (– 1,8 % en 2016) tandis que le taux de salaire progresse de 1,9 % ». L'Acoess précise que ces évolutions « s'inscrivent toujours dans un contexte de hausse du recours par les particuliers aux entreprises prestataires, même si celle-ci s'atténue par rapport à l'an dernier ».

Entreprises

► Airbus veut répondre à la forte demande de pilotes dans le monde

Airbus va lancer un programme mondial de formation de pilotes cadets développé avec l'École nationale de l'aviation civile (ENAC) afin de répondre à la forte demande à venir de pilotes dans le monde, a annoncé l'avionneur début décembre dans un communiqué. Ce programme, certifié par l'Agence européenne de sécurité aérienne (EASA), sera utilisé par un réseau mondial d'écoles de pilotage partenaires, en commençant par le premier client, la Escuela de Aviación México, début 2019. Il vise à aider les compagnies clientes « à contribuer à la mise à disposition sur le long terme de pilotes qualifiés, répondant ainsi à la demande croissante prévue de plus de 500 000 pilotes au cours des 20 prochaines années ». Les candidats, de plus de 18 ans et titulaires d'un baccalauréat ou équivalent, passeront des tests de sélection en ligne et sur site avant d'accéder à la formation, qui comprendra 750 heures d'instruction au sol et 200 de formation en vol. L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) estime que d'ici 2036, le « réseau mondial aura besoin de quelque 620 000 pilotes, dont au moins 80 % seront en début de carrière ». Et ce, en raison du vieillissement de la profession et d'une croissance annuelle du trafic aérien mondial de 4 %

à 5 % qui fera doubler le nombre de passagers d'ici 15 à 20 ans. *Source AFP*

► Élections des commissions paritaires chez Orange : la CFDT toujours première chez les fonctionnaires

Dans un communiqué du 6 décembre, la Fédération Communication conseil culture de la CFDT considère, avec au total 27,09 % des suffrages lors des élections des représentants de commissions paritaires d'Orange, avoir confirmé son positionnement « avec une progression de 2,45 points par rapport aux élections professionnelles de fin 2017 ». Soutenue par Unsa Orange, elle a obtenu 23,86 % des suffrages au sein des Commissions administratives paritaires (CAP), ravisant la première place devant la CGT (23,44 %), SUD (21,19 %) et la CFE-CGC/CFTC (17,64 %), et 30,61 % au sein des commissions consultatives paritaires (CPP), arrivant en seconde place après la CFE-CGC/CFTC (34,01 %).

Europe

► Économie numérique : la participation des femmes toujours faible au sein de l'UE

Dans un communiqué diffusé le 10 décembre, la représentation en France de la Commission européenne annonce avoir lancé « un tableau de bord annuel pour suivre la participation des femmes à l'économie numérique, à l'occasion de l'anniversaire d'Ada Lovelace, considérée comme la première programmatrice informatique au monde ». Ce tableau de bord vise « à évaluer l'inclusion des femmes dans les emplois, les carrières et l'esprit d'entreprise du numérique ». Elle est menée à l'initiative de Mariya Gabriel, commissaire chargée de l'économie et de la société numériques. « La première édition du tableau de bord montre que la participation des femmes au numérique est à la traîne dans plusieurs domaines », affirme le communiqué. « Seulement un spécialiste des TIC (technologies de l'information et de la communication) sur six et un diplômé en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) sur trois sont des femmes ». Elles gagneraient par ailleurs « près de 20 % de moins que les hommes » dans ce secteur. Le tableau de bord montre également que la Finlande, la Suède, le Luxembourg et le Danemark ont enregistré les meilleures notes de ce tableau de bord des femmes dans l'économie numérique, tandis que la Bulgarie, la Roumanie, la Grèce et l'Italie ont enregistré les notes les plus faibles.