

- > **Mandat extérieur**: l'obligation d'informer l'employeur s'applique au défenseur syndical
- > **Un premier accord dédié aux groupements d'employeurs** en région Nouvelle-Aquitaine
- > **Les salariés non journalistes de la presse d'information spécialisée** ont une nouvelle CCN

le dossier juridique p. 1-6

- > **La prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Mandat extérieur: l'obligation d'informer l'employeur s'applique au défenseur syndical

Pour pouvoir valablement opposer son statut protecteur à l'employeur, le défenseur syndical doit, comme tout salarié détenteur d'un mandat extérieur à l'entreprise, être en mesure d'établir qu'il en a informé l'employeur ou que celui-ci en a eu effectivement connaissance par un autre moyen. Dans un arrêt du 16 janvier 2019, la Cour de cassation refuse à cet égard d'instituer une présomption de connaissance du mandat, laquelle se déduirait de l'obligation du Direccte d'informer l'employeur lors de l'inscription d'un salarié sur la liste des défenseurs syndicaux.

Depuis 2012, l'employeur tenu dans l'ignorance de l'existence d'un **mandat extérieur** à l'entreprise (conseiller du salarié, conseiller prud'homal notamment) détenu par l'un de ses salariés, ne peut plus se voir opposer l'application du **statut protecteur** qui y est attaché. En cas de contentieux, la jurisprudence fait en effet obligation au **salarié** de rapporter la **preuve** que l'**employeur** avait eu **connaissance** de l'existence de ce mandat **en temps utile** (qu'il en ait été informé directement par le salarié ou par tout autre moyen tel qu'une demande d'autorisation d'absence pour l'exercice de ces fonctions).

Cette obligation **s'applique** sans réserve aux salariés titulaires d'un mandat de

défenseur syndical, ainsi que le précise la Cour de cassation dans une décision du 16 janvier 2019. Le fait que l'employeur doive normalement être informé, par l'administration, de l'inscription sur la liste des défenseurs syndicaux (*C. trav.*, art. D. 1453-2-7), ne saurait en effet conduire à présumer que, par principe, celui-ci a eu connaissance de l'existence du mandat. Le défenseur syndical doit donc veiller à en avertir lui-même son employeur pour être assuré de bénéficier de la protection en cas de rupture ultérieure du contrat.

Inscription sur la liste des défenseurs syndicaux en cours de période d'essai

Un salarié avait été embauché le 28 juin 2016. L'**employeur** a rompu sa période d'essai le 19 septembre suivant. Il **ignorait** cependant que depuis le 1^{er} août 2016, le **salarié** était inscrit sur la **liste des défenseurs syndicaux**, établie par le **Direccte**. Le salarié ne l'en avait en effet jamais averti. Il a malgré tout fait valoir que la rupture de son contrat aurait dû être précédée d'une autorisation de l'inspecteur du travail, compte tenu du statut protecteur reconnu au défenseur syndical depuis la loi Macron du 6 août 2015 (*C. trav.*, art. L. 1453-9 et L. 2411-1; v. le dossier juridique *-Prud'h., proc.-* n° 187/2016 du 17 octobre 2016). Une demande qui avait toutefois peu de chance d'aboutir au vu de la **jurisprudence initiée en 2012**. En effet, il est de principe que le salarié titulaire d'un mandat extérieur « ne peut se prévaloir de cette protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne

nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a **informé** l'**employeur** de l'existence de ce **mandat** ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance » (*Cass. soc.*, 14 septembre 2012, n° 11-21.307). En cas de litige portant, comme en l'espèce, sur le bénéfice de la protection, il appartient donc au salarié d'établir, soit qu'il avait informé lui-même l'employeur de l'obtention du mandat extérieur, soit que l'employeur en avait eu connaissance par un autre biais.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel de Paris a ainsi débouté le salarié de sa demande d'indemnisation pour violation du statut protecteur, au motif qu'il ne rapportait pas cette preuve.

Tentative d'introduction d'une présomption d'information

Le salarié a toutefois tenté de faire infléchir la jurisprudence existante, afin de l'adapter au cas particulier du mandat de défenseur syndical.

En effet, les dispositions réglementaires du Code du travail prévoient que « le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical » (*C. trav.*, art. D. 1453-2-7). En conséquence, ne faut-il pas considérer que le **défenseur syndical** n'a **pas à aviser** son **employeur** de la détention du mandat, puisque le **Direccte** s'en est en principe déjà chargé de sorte que

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

l'employeur a nécessairement connaissance du mandat? C'est ce qu'a plaidé ici le salarié: du fait de l'**obligation d'information** pesant sur le Direccte, l'employeur est présumé avoir eu connaissance du mandat, de sorte qu'en cas de litige le défenseur syndical n'a pas à rapporter cette preuve. À tout le moins, il appartiendrait à l'employeur d'établir que, par exception, il n'a pas été informé par le Direccte.

La Cour de cassation n'a toutefois pas jugé utile d'aménager sa jurisprudence en conséquence.

Charge de la preuve pesant intégralement sur le salarié

L'arrêt du 16 janvier martèle la jurisprudence habituelle: «il appartient au **salarié** qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise d'établir qu'il a **informé** son employeur de l'existence de ce **mandat** au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance». Or, poursuit l'arrêt, «le salarié n'avait pas informé son employeur de son man-

dat de défenseur syndical» et «il n'était pas établi que l'employeur en ait été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en application des dispositions de l'article D. 1453-2-7 du Code du travail issues du décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016». Verdict: le **statut protecteur** était **inopposable** à l'employeur.

La **Haute juridiction** écarte ainsi la tentative d'**introduction d'une présomption de connaissance du mandat de défenseur syndical** par l'employeur, laquelle se serait d'ailleurs heurtée à des difficultés de mise en œuvre:

– cette présomption suppose en effet que l'administration respecte effectivement et de façon systématique son obligation réglementaire d'information de l'employeur. Or, il existe sur ce point un aléa important. D'ailleurs, en l'espèce, la preuve que cette information avait bien eu lieu n'était pas rapportée; – l'information que doit délivrer le Direccte

porte, selon l'article D. 1453-2-7, sur l'acquisition et le retrait du mandat. En conséquence, en cas de changement d'employeur en cours de mandat, le nouvel employeur ne sera logiquement pas informé par l'administration de l'inscription du salarié sur la liste des défenseurs syndicaux.

En pratique, le salarié titulaire d'un mandat de défenseur syndical doit donc veiller à en avertir lui-même l'employeur et à s'en ménager la preuve. L'obligation d'information pesant sur le Direccte ne saurait le dispenser de sa propre obligation. Certes, le salarié qui n'a pas directement informé l'employeur peut également prouver que ce dernier a eu connaissance du mandat par un autre moyen, mais il lui sera difficile d'établir dans ce cadre que le Direccte avait effectivement informé l'employeur lors de l'inscription sur la liste. ■

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-27.685 FS-PB

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Un premier accord dédié aux groupements d'employeurs en région Nouvelle-Aquitaine

Un accord s'adressant aux salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine, signé le 22 novembre 2018, vise à assurer la sécurité juridique des mises à disposition à temps partagé réalisées par ces groupements et à créer un sentiment d'appartenance du salarié à son groupement. Même s'il veut être un accord et non une charte, il reste cependant d'application volontaire par les groupements d'employeurs auxquels il s'adresse. Prochainement publié au Bulletin officiel des conventions collectives, il traite d'un outil juridique, parfois présenté comme une possible alternative aux «contrats courts».

En Nouvelle-Aquitaine, un accord destiné aux groupements d'employeurs a été signé, le 22 novembre, côté employeurs, par l'Udes (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) et l'U2P (artisanat, commerces de proximité) et, côté syndical, par la CFDT, la CFTC, l'Unsa. Il est

d'application volontaire et concerne, potentiellement, près de 6 000 salariés, en majorité agricoles. Une **commission de conciliation et d'interprétation** est créée, les signataires convenant de se revoir durant la troisième année d'application de l'accord pour en dresser un bilan.

La FNGEAR, la fédération des groupements d'employeurs agricoles et ruraux (créée par la FNSEA, l'Unep – entrepreneurs du paysage –, les Entrepreneurs du territoire et la Fédération des Cuma en 1997) ne soutient pas cet accord.

Faire connaître les règles

La France compte 6 485 groupements d'employeurs, qui occupent 50 000 salariés (*v. l'actualité* n° 17693 du 15 novembre 2018). Ces **groupements d'employeurs**, regrettent les signataires de l'accord, **appliquent des conventions collectives (CC)** qui **ne leur sont pas propres**, mais choisies en fonction du secteur d'activité des adhérents. Dans ces CC, «les problématiques en lien avec la mise à disposition d'un salarié, notamment la mobilité géographique et profession-

nelle de ce dernier, l'ancrage territorial du groupement, la finalité de son intervention, ne sont généralement pas abordées». Les dispositions qu'il propose sont, poursuit l'accord, inspirées de «l'**analyse des bonnes pratiques** recensées et enrichies».

Les signataires **rappellent** également **quelques principes** présidant au bon fonctionnement d'un groupement d'employeurs, notamment le **principe de responsabilité solidaire** des adhérents du groupement vis-à-vis des dettes salariales et sociales de celui-ci. Certaines activités lui sont interdites.

Sécuriser les relations juridiques

Dans cette relation singulière qualifiée de triangulaire, une **convention de mise à disposition** est obligatoire entre le groupement d'employeurs, le salarié et l'entreprise adhérente.

La sécurisation de l'opération repose également sur des **fiches de mise à disposition**, précisant, notamment, les conditions de prise en charge des déplacements. Il est prévu le versement d'**indemnités kilométriques** dans les cas où

la mise à disposition est située à plus de 25 km du lieu habituel de travail.

La personne mise à disposition **restant salariée du groupement d'employeurs**, ce dernier tient à jour un **registre du personnel**. Cependant, « compte tenu du mode particulier d'exécution de l'activité professionnelle », le salarié doit aussi être inscrit sur le registre unique du personnel de chaque entreprise adhérente où il est mis à disposition. Le contrat de travail doit préciser :

- les conditions d'emploi et de rémunération ;
- la qualification professionnelle ;
- la liste des utilisateurs potentiels ;
- les lieux d'exécution du travail ;
- les conditions de prise en charge des déplacements ;
- la limitation éventuelle du nombre de vacations dans une journée/semaine.

Le groupement assure le **parcours d'intégration** du salarié nouvellement embauché (au minimum une présentation du groupement d'employeurs et une sensibilisation à la sécurité). Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles, qui se réfèrent à une **condition d'ancienneté** dans le groupement, celle-ci s'apprécie en **totalisant les périodes discontinues de**

travail durant lesquelles le salarié a été lié au groupement par contrat de travail au cours des trois dernières années.

Définir des conditions d'emploi

Le groupement est responsable du respect des obligations relatives à la rédaction du contrat de travail, aux conditions de rémunération, au paiement des cotisations et (sauf cas de surveillance médicale spéciale) au suivi par la médecine du travail. Il assure la professionnalisation des salariés par la formation.

En cas de travail simultané dans plusieurs entreprises, le groupement devient responsable du respect des obligations relatives à la durée du travail et aux repos. Il **conserve également le pouvoir disciplinaire**. Ainsi, « s'il survient un incident de nature à affecter la présence du salarié mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice », cette dernière est tenue d'informer sans délai le groupement et de lui transmettre les éléments de preuve en sa possession « de façon à lui permettre d'analyser objectivement la situation ».

Préciser les modalités de rupture

L'accord précise que la **suspension ou la rupture d'une mise à disposition** à

l'initiative d'une entreprise utilisatrice **ne constitue pas** pour le groupement d'employeurs **un cas de force majeure**. Le cas échéant, la rupture du contrat de travail du salarié mis à disposition est réalisée selon les dispositions du droit commun applicables au CDI ou au CDD. L'accord traite également de l'embauche du salarié mis à disposition par une entreprise membre du groupement. Il « ouvre la possibilité de la mise en place d'une **convention tripartite de rupture amiable** du contrat de travail entre le salarié, le groupement d'employeurs et l'entreprise adhérente ». Dans cette convention, l'entreprise s'engage, notamment, à ne pas imposer de période d'essai au salarié et de reprendre à son compte l'ancienneté acquise dans le groupement. ■

Accord du 22 novembre 2018 destiné aux salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine

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

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

Les salariés non journalistes de la presse d'information spécialisée ont une nouvelle CCN

En vue « d'harmoniser les rapports entre employeurs et salariés » (employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) des entreprises de la presse d'information spécialisée ou professionnelle, les partenaires sociaux ont signé, le 27 décembre 2018, une nouvelle convention collective regroupant l'ensemble de ces catégories de personnel. Cette dernière prévoit plusieurs nouveautés, telle que la suppression sous condition du délai de carence maladie ou un régime de forfait annuel en jours pour les cadres. Les signataires souhaitent demander son extension.

La Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) et les syndicats CFTC, CFDT, CGT et FO ont défini, le 27 décembre 2018, un nouveau régime conventionnel applicable à l'ensemble du personnel de la branche, hors journalistes, dont les dispositions constituent « des règles de bonne entente et

de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession ». Cette nouvelle convention collective nationale (CCN) de la presse d'information spécialisée prévoit des **mesures plus favorables** que celles du **Code du travail** (congrés pour événements familiaux, etc.). Elle introduit de nouvelles protections individuelles, relatives notamment au congé paternité. Par ailleurs, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation sur la participation et/ou l'intéressement dans les 18 mois suivant son entrée en vigueur. Des dispositions encadrent désormais le droit à la déconnexion, le télétravail ainsi que la prévention contre le harcèlement sexuel et moral. À noter que les dispositions précédentes relatives aux **classifications** et aux **salaires** minimaux restent en vigueur dans l'attente de leur renégociation.

Champ d'application de la nouvelle CCN

La CCN se **substitue** « purement et simplement » à la CCN des **employés** de la

presse d'information spécialisée (IDCC 1871) et à celle des cadres, techniciens, **agents de maîtrise** de la **presse d'information spécialisée** (IDCC 1874). Elle s'applique « à toutes les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'édition de publications, journaux, revues, bulletins, fascicules ou autres écrits périodiques d'information spécialisée ou professionnelle, quels que soient leur tirage, leur périodicité ou l'étendue de leur diffusion, ainsi que l'édition de services de presse en ligne d'information spécialisée ou professionnelle ».

Relations individuelles de travail

La **période d'essai**, deux mois pour les employés, trois pour les techniciens ou assimilés cadres et quatre pour les cadres, est celle que prévoit la loi. La CCN permet de la **renouveler** pour une durée d'un mois pour les employés, techniciens ou assimilés cadres, deux mois pour les cadres.

Le **nombre de renouvellements de CDD** est porté à **trois** sans que la durée totale du contrat ne puisse excéder la durée de 24 mois. Le **calcul du délai de carence** entre deux CDD successifs ayant le même objet, hors renouvellement, fait également l'objet de dispositions nouvelles. Il est ainsi égal à 1/6^e de la durée du dernier contrat si ce dernier (renouvellement inclus) est supérieur à 15 mois, à 1/5^e si la durée de ce dernier CDD est comprise entre 12 et 15 mois, et 1/4 pour une durée inférieure à 12 mois.

Licenciement

Enfin, la CCN **harmonise le montant de l'indemnité de licenciement**, lequel est amélioré pour les employés mais, dans certains cas, réduit pour les cadres. Ainsi, en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse pour motif non disciplinaire ou pour motif économique, l'indemnité est fixée à un mois après une année de présence et à 1/2 mois par année pleine à compter de la deuxième année de présence. Elle est plafonnée à 12 mois pour une ancienneté inférieure à 25 ans, 13 mois à partir de 25 ans, 14 mois à partir de 35 ans.

Durée du travail

Le **temps partiel** fait désormais l'objet d'une disposition spécifique avec une durée minimale de travail dérogatoire fixée à **17,5 heures** par semaine. S'agissant des **heures supplémentaires**, la CCN maintient la possibilité d'opter pour un repos compensateur équivalent en remplacement de tout ou partie de celles-ci. Une annexe de l'accord est désormais consacrée au **forfait annuel en jours** que l'entreprise peut proposer aux cadres autonomes par référence à la CCN. Le **travail de nuit, même occasionnel**, effectué entre 21 h 00 et 7 h 00 (contre

6 h 00 auparavant) donne lieu, quant à lui, suivant l'accord des parties, soit à une majoration de 15 %, soit à un repos compensateur équivalent. À noter également que le nombre minimal d'heures entraînant la **qualification de travailleur de nuit** est fixé à 240 heures (contre 270 selon la loi) sur une période de référence de 12 mois consécutifs. La présence de travailleurs de nuit oblige à une négociation d'entreprise complémentaire pour définir une contrepartie en repos et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. En cas de **travail un jour férié**, le salarié conserve le choix d'opter soit pour un jour de repos compensateur à prendre dans la semaine qui suit, soit pour un supplément de traitement égal à 1/26^e des appointements mensuel (1/22^e en cas de répartition de la durée habituelle du travail sur cinq jours).

Enfin, la CCN prend en compte une revendication syndicale de consacrer un article aux **astreintes**. Elle souligne, comme le prévoit la loi, qu'elles pourront être mises en place par accord d'entreprise, ou à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du CSE et information de l'inspection du travail. En tout état de cause, la programmation individuelle des astreintes devra être portée à la connaissance des salariés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour à l'avance. Par ailleurs, les heures d'intervention ouvriront droit aux majorations conventionnelles, au titre du travail de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Vie de famille et vie de travail

La **bonification de certains droits à congés exceptionnels** pour événements familiaux est maintenue, notamment

celui du congé pour mariage ou pour conclusion d'un Pacs (cinq jours contre quatre prévus légalement) et de celui accordé en cas de décès d'un conjoint, du père ou de la mère (cinq jours également contre trois). La CCN accorde trois jours pour le décès d'un petit-enfant, deux jours pour un déménagement (contre une journée auparavant). Par ailleurs, le salarié bénéficiera désormais de **trois jours par an pour enfants malades de moins de 16 ans** (cinq jours si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans). Pour les salariés ayant **trois ans d'ancienneté**, ces absences donneront lieu à maintien de salaire, dans la limite de trois jours sur 12 mois consécutifs, quel que soit le nombre d'enfants.

Protection sociale

La prise en charge des arrêts maladie prévoit qu'**après un an de présence dans l'entreprise**, les périodes d'absences justifiées, donnent lieu au maintien de la rémunération nette du salarié à hauteur de 100 % du 1^{er} au 3^e mois et de 75 % de la rémunération brute habituelle du 4^e au 6^e mois inclus puis à 62,5 % de celle-ci du 7^e au 9^e mois inclus. En outre, le **premier jour de carence** sera désormais **pris en charge** une fois par an par l'employeur pour les salariés ayant **trois ans d'ancienneté**. Enfin, la CCN prévoit un **complément de rémunération du congé de paternité** au bénéfice des salariés comptant au moins trois ans d'ancienneté. ■

Convention collective nationale de travail des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée du 27 décembre 2018

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

► Projets

L'Assemblée nationale vote en nouvelle lecture la réforme de la Justice. Le 23 janvier 2019, les députés ont amendé et adopté le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (325 voix pour, 213 contre et 5 abstentions) et le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions (327 voix pour, 212 contre et 4 abstentions). Au cours de ce nouvel examen en séance publique, l'Assemblée nationale est notamment revenue sur la représentation en appel des contentieux sociaux et sur la fusion des greffes des tribunaux judiciaires et des conseils de prud'hommes (*v. l'actualité n° 17737 du 21 janvier 2019*). Le Sénat devrait à son tour examiner la réforme en nouvelle lecture à compter du 12 février prochain (*Projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions adoptés par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture le 23 janvier 2019*).

► Conventions et accords

Actualisation de la CCN de la pharmacie d'officine. Le *BO-CCN* n° 2018-41 publie l'avenant du 18 juin 2018, conclu dans le cadre des travaux d'actualisation de la CCN. Signé par les deux organisations d'employeurs et les six syndicats représentatifs, il actualise notamment les dispositions de la CCN portant sur l'embauche, la période d'essai et les indemnités de licenciement.

Politique sociale

■ Les mesures « gilets jaunes » vont accroître le pouvoir d'achat

Les mesures annoncées mi-décembre par le gouvernement face au mouvement des gilets jaunes « vont augmenter le pouvoir d'achat des ménages de 0,8 % en 2019 en moyenne », selon une étude de l'Institut des politiques publiques (IPP) publiée le 23 janvier. D'après l'IPP, un organisme lié à l'École d'économie de Paris (PSE), l'ensemble des ménages va bénéficier de ces nouvelles mesures, qui ont « modifié de façon importante les effets redistributifs du budget 2019 ». Mais les effets seront « plus importants entre le 15^e et le 49^e centile de niveau de vie », c'est-à-dire pour les classes moyennes (le premier centile équivalait aux 1 % de Français les plus pauvres, et le centième aux 1 % les plus riches), qui bénéficieront d'un « gain moyen de 1,2 % ». Selon l'IPP, l'annulation de la hausse de la fiscalité énergétique va augmenter le niveau de vie de l'ensemble des ménages, avec « des effets plus importants » pour les foyers modestes. L'effet de l'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires se concentre lui « sur les 60 % des ménages les plus aisés ». Enfin, la revalorisation de la bonification individuelle de la prime d'activité a des effets concentrés sur les 50 % de ménages les plus modestes. « Néanmoins, cette mesure n'affecte pas les premiers centiles », car elle est « ciblée sur les individus rémunérés au moins à la moitié d'un Smic en équivalent temps plein ». *Source AFP*

■ La France reste championne du monde des dépenses sociales publiques, selon l'OCDE

Retraites, santé, famille, emploi : les dépenses sociales publiques ont représenté l'an dernier 31,2 % du PIB de la France, qui reste de loin le pays riche le plus généreux en la matière, selon une étude publiée le 23 janvier par l'OCDE. Comme en 2016 et en 2014, la France arrive nettement en tête du classement établi par l'Organisation pour le développement et la coopération économiques. Elle devance sur le podium la Belgique (28,9 %) et la Finlande (28,7 %). Même si cette proportion est en recul par rapport au niveau record de 32 % atteint en 2015 et 2016, elle reste largement supérieure à la moyenne des 36 pays membres de l'OCDE, qui était de 20,1 % l'an dernier. La France se distingue en matière de santé publique, à laquelle elle « consacre la plus importante part de PIB » selon les

données les plus récentes (8,8 % en 2015, juste devant les États-Unis et l'Allemagne). Elle n'est toutefois pas la plus dépensière dans toutes les catégories. Pour les pensions de retraite et de réversion, principal poste de dépense publique dans la plupart des pays riches, elle arrive ainsi en troisième position (13,9 % du PIB en 2015, derrière la Grèce et l'Italie). Elle se classe même septième pour les « aides au revenu à la population d'âge actif » (5,4 % du PIB en 2015), qui regroupent les allocations chômage, les prestations familiales et celles liées à l'incapacité (invalidité, maladie, accidents du travail). *Source AFP*

Économie et conjoncture

■ L'attractivité de la France reste forte, révèle une enquête de Kantar pour Business France

Selon une enquête de Kantar pour Business France réalisée début janvier auprès de 500 investisseurs étrangers venant de cinq pays, la crise des gilets jaunes n'a pas trop nui à l'image de l'Hexagone, révèlent *Les Échos* (21-01). La France tient son rang de 2^e pays jugé le plus attractif en Europe, derrière l'Allemagne. Elle est jugée attractive par 87 % des répondants, c'est-à-dire autant qu'à l'automne dernier. « La perception de la France par les étrangers n'a quasiment pas été affectée par les gilets jaunes », assure Christophe Lecourtier, le directeur général de Business France. « Les investisseurs font preuve de sang-froid et ils ont de la considération pour les atouts objectifs d'un pays comme la France », explique-t-il. Ils « restent toutefois vigilants. Ils s'interrogent sur les réformes à venir. La question pour eux, c'est de savoir si cette crise, qu'ils considèrent comme étant une crise liée à la transformation du pays, est de nature à remettre en cause les réformes de flexibilité et de compétitivité engagées depuis 18 mois », souligne Marc Lhermitte, associé chez EY en charge des questions d'attractivité.

Maladie

■ Le gouvernement entend faciliter la résiliation des complémentaires santé...

Le gouvernement déposera un amendement au projet de loi Pacte, actuellement en première lecture au Sénat, pour faciliter la résiliation des contrats d'assurance santé, a indiqué le 22 janvier le ministre de la Santé. Cette mesure avait été évoquée en fin d'année, quand Emmanuel Macron avait reçu les fédérations des mutuelles, assurances et ins-

titutions de prévoyance pour leur réclamer des gestes en faveur du pouvoir d'achat. Parmi les « engagements demandés », figurait « la possibilité de permettre la résiliation sans frais d'un contrat d'assurance santé à tout moment, après un an de contrat effectif ». « Il a été décidé que ça figurerait dans la loi Pacte », a déclaré Agnès Buzyn lors d'une conférence de presse, confirmant les craintes des complémentaires. Dès le 18 janvier, le Ctip avait dénoncé une mesure imposée « sans concertation ni étude d'impact préalable » et « porteuse de risques majeurs », notamment l'« augmentation des coûts » pour les entreprises et leurs salariés. La Mutualité française a pour sa part mis en garde, le 21 janvier, contre « une fausse bonne idée qui aura un impact négatif pour les assurés » et « rendrait inapplicable » la généralisation du tiers payant. « Tout n'est pas cadré », a assuré la ministre, précisant que seul « le principe [de la résiliation] sera dans la loi Pacte », mais pas « les modalités exactes de mise en œuvre ». Est-ce que ça touchera les complémentaires collectives ou les contrats individuels ? « A priori ça devrait être possible pour les deux », selon elle. *Source AFP*

■ ... une mesure néfaste pour les assurés et la solidarité dénonce la CFDT

La CFDT « alerte sur les dangers » du projet d'amendement gouvernemental au projet de loi Pacte prévoyant une possibilité de résiliation en cours d'année des complémentaires santé qui s'appliquerait y compris aux contrats collectifs. À court terme, la mesure « peut sembler intéressante pour les assurés. Mais à plus long terme, elle met en péril leur pouvoir d'achat, la qualité de la couverture proposée et la stabilité du régime ». En effet, explique le syndicat, « le changement régulier de complémentaire santé entraînerait une hausse des frais de gestion et donc des tarifs. De plus, cela donnerait un avantage concurrentiel aux propositions les moins disantes sur les plans de la prévention et de la solidarité. Ce sont donc les usagers les plus fragiles qui seraient pénalisés ». « Dans un courrier commun à cinq organisations », la CFDT « demande donc au gouvernement de revenir sur ce projet ».

■ La loi santé sera présentée en Conseil des ministres le 13 février

Le projet de loi sur la transformation du système de santé, actuellement « en cours d'examen au Conseil d'État », sera à l'ordre du jour du Conseil des

ministres du mercredi 13 février, a annoncé mardi la ministre de la Santé, Agnès Buzyn. Ce texte comprend 23 articles qui traduisent une partie des engagements pris par le président Emmanuel Macron en septembre lors de la présentation du plan « Ma santé 2022 ». Agnès Buzyn, qui souhaite que sa loi soit examinée en procédure accélérée, a souligné son « calendrier assez court lié à la réforme des études de médecine ». Le projet de loi porte la réforme des études de santé, avec notamment la suppression du « numerus clausus » et du concours en fin de première année. Le texte inclut également des mesures visant à réviser la carte hospitalière, à élargir l'accès aux données de santé, à régulariser les médecins diplômés hors d'Europe, ou encore à créer des actes de « télésoin » pour les infirmiers et d'autres professions paramédicales. *Source AFP*

Emploi et chômage

► Pour le directeur général de Pôle emploi, « le journal de bord » n'est pas un « élément de contrôle »

Le futur « journal de bord » numérique des demandeurs d'emploi, prévu par la loi Avenir professionnel et qui doit être expérimenté prochainement, « n'est pas un élément de contrôle », a assuré le 23 janvier lors de ses vœux à la presse le directeur général de Pôle emploi. À travers ce document, les demandeurs d'emploi renseigneront chaque mois leurs actes de recherche d'emploi. Deux régions, à déterminer par arrêté, expérimenteront ce dispositif. « Si on le réussit », a expliqué Jean Bassères, « vous avez une qualité de dialogue entre un conseiller Pôle emploi et les demandeurs d'emploi en face de lui qui sera largement améliorée ». « Si on sait l'exploiter », ce dispositif offrira « une capacité, grâce à l'intelligence artificielle, de proposer, au vu de ce qu'a fait la personne, des nouveaux services ». En outre, cela permet de « repérer le découragement ou les personnes qui cherchent tous azimuts sans méthode ». Mais, « il faut impérativement qu'on réponde à ceux qui n'ont pas accès au numérique ». Et « il faut qu'on exploite ce journal de bord » pour les demandeurs d'emploi comme pour les conseillers Pôle emploi. « On ne va pas demander à nos conseillers de regarder manuellement à l'écran le journal de bord, il faut qu'ils aient des outils d'extraction qui leur fassent aussi des recommandations ». *Source AFP*

Contrat de travail

► Négociation sur l'encadrement : la CFE-CGC veut obtenir une définition des caractéristiques des cadres

La CFE-CGC se félicite dans un communiqué du 23 janvier de la reprise « enfin » de la négociation sur l'encadrement. Elle demande au patronat « d'honorer réellement l'engagement pris » en 2015 « en menant la négociation à bien dans le périmètre et les termes convenus : définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial ». Estimant que « les salariés de l'encadrement sont la colonne vertébrale de toutes les entreprises », le syndicat souhaite « la reconnaissance des conditions d'exercice de leurs fonctions dans un accord national interprofessionnel », qui actualisera celui de 1983 « toujours en vigueur ». Elle ajoute qu'elle fera des propositions concrètes pour faire progresser la négociation : « elle proposera l'actualisation des dispositions applicables notamment en matière de responsabilités particulières de l'encadrement managérial, d'information et de concertation au sein de l'entreprise, de formation et d'évolution professionnelle, de temps de travail, de mobilité géographique, de non-concurrence et de rémunération ».

Rémunération

► Le travail de moins en moins rémunéré par rapport au capital dans les pays riches, sauf en France

Le partage de la création de richesse s'est fait de plus en plus en faveur du capital au détriment du travail dans les pays avancés entre 1994 et 2015, sauf en Grande-Bretagne et en France, selon une note de la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie, publiée le 17 janvier. Cette évolution s'explique, d'une part, par « la hausse de l'intensité en capital [progrès technique, automatisation, NDLR] et, d'autre part, une progression modérée des salaires réels ». Les évolutions constatées sont diamétralement opposées entre la France, où la part de la valeur ajoutée revenant au travail a progressé en 21 ans de 0,6 point de pourcentage, et l'Allemagne, où elle a diminué de 2,9 points. La part revenant au capital a inversement progressé de 1,6 point outre-Rhin, mais reculé de 0,4 point dans l'hexagone. Le Royaume-Uni « fait figure d'exception », avec une part revenant au travail en progression de

4,6 points, contre une baisse de 5,8 points pour le capital, ce que les auteurs expliquent par un taux de chômage faible et des tensions sur le marché du travail qui ont permis une progression des salaires. *Source AFP*

Secteurs

► L'AG des syndicats FO de la santé privée lance un appel à la grève

« La centaine de délégués réunis lors de l'assemblée générale de la santé privée le 17 janvier 2019 a discuté de la situation dans toutes les conventions collectives », annonce un communiqué de l'Union nationale des syndicats de la santé privée, diffusé le lendemain. « Un même constat s'impose partout, la politique du gouvernement Macron/Buzyn aboutit à la destruction de nos droits et garanties collectives, à la dégradation massive des conditions de travail et au blocage des négociations notamment salariales. Dans plusieurs établissements, des mouvements de grève permettent d'arracher des acquis supplémentaires en termes de primes et de salaire », poursuit le communiqué. Et d'annoncer l'AG « décide de répondre positivement à la proposition de la Fédération générale des fonctionnaires », soit à une « grève reconductible à compter du 1^{er} février avec marche du Havre à Paris, se concluant par une manifestation nationale jusqu'à Matignon pour aller chercher le « pognon » ». Elle appelle ainsi « l'ensemble des syndicats FO de la santé privée » à, notamment, « organiser dès le 21 janvier les assemblées générales dans les établissements afin d'élaborer le cahier de revendications et de préparer les conditions de la grève ».

Entreprises

► Air France : les pilotes vont être consultés sur un projet d'accord

D'ici mi-février, l'ensemble des pilotes d'Air France va être amené à se prononcer sur un projet d'accord concernant leurs rémunérations et leurs conditions de travail, élaboré entre la direction et leurs deux syndicats représentatifs (SNPL et Spaf), a annoncé la direction de la compagnie le 23 janvier. « Ce projet d'accord propose des évolutions de la rémunération des pilotes et introduit la flexibilité nécessaire sur certaines règles pour accompagner la stratégie d'Air France », ajoute le communiqué, sans plus de précisions. *Source AFP*