

- > **Le CE dissous peut transférer ses créances** au CE de l'entreprise absorbante
- > **Les entreprises adaptées** doivent compter au moins 55 % de travailleurs handicapés
- > **Sylvie Leyre recommande aux entreprises** des actions complémentaires à l'index de l'égalité F/H
- > **Le nombre de chômeurs a nettement diminué** au quatrième trimestre 2018

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-4

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Le CE dissous peut transférer ses créances au CE de l'entreprise absorbante

Le Code du travail ne se prononce pas sur le sort à réserver aux budgets et aux éventuels biens détenus par le comité d'entreprise, lorsque celui-ci est amené à disparaître par suite d'une opération de fusion-absorption touchant l'entreprise. Dans un arrêt du 16 janvier 2019, la Cour de cassation précise utilement que le comité de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au comité de l'entreprise absorbante, ce qui implique une transmission de l'ensemble de ses biens et droits de créance, y compris l'action tendant au paiement d'un rappel de subvention patronale.

C'est un fait, si l'entreprise n'existe plus, son comité d'entreprise (CE) est appelé à disparaître avec elle. Lorsque l'entreprise est transférée et qu'elle perd son autonomie juridique et, par là même, son identité propre, le comité qui y est installé ne peut subsister. Il ne peut qu'être dissous. Mais reste à savoir s'il peut organiser sa fin de vie et comment. À cet égard, le **Code du travail** n'envisage que l'hypothèse d'une « **cessation définitive de l'activité de l'entreprise** » : le **comité assure** alors la **liquidation des biens** dont il dispose **sous la surveillance** du **Direccte** et doit opérer la dévolution du solde de ceux-ci au

crédit soit d'un autre comité, soit d'institutions sociales d'intérêt général (*C. trav., art. R. 2323-39 ancien*).

Mais il arrive que l'entreprise perde son identité propre sans que son activité cesse pour autant. Lorsqu'elle a fait l'objet d'une **fusion-absorption** et que les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante par exemple. La Cour de cassation a jugé, le 16 janvier dernier que, dans cette situation, l'article R. 2323-39 devait être écarté. Et elle en a déduit que le **comité peut** aller au-delà d'une simple dévolution du solde de ses biens, et **décider** de la **dévolution** de l'**intégralité** de son **patrimoine** au comité de l'entreprise absorbante : l'ensemble de ses biens et de ses droits peuvent ainsi lui être transmis. Concrètement, cela signifie que le comité de l'entreprise absorbante est alors titulaire des droits de créance et peut agir en paiement d'un rappel de dotations patronales au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption.

Fusion-absorption et transfert des salariés dans l'entreprise absorbante

Dans le cadre d'une opération de fusion-absorption, les contrats de travail des salariés de deux sociétés ont été transférés à une troisième (la société absorbante). Afin d'organiser leur disparition, les **CE des sociétés absorbées** ont **dévolu** la totalité de leur **patrimoine** au **CE** de la **société absorbante**.

Ce dernier a ensuite **saisi** le **tribunal** de grande instance d'une **demande de paiement** d'un **rappel** de la **subvention** de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles des CE

dissous, au titre des années **antérieures** à l'opération de **fusion-absorption**.

Peine perdue d'après le **TGI**, qui a déclaré cette **demande irrecevable**. Un raisonnement que n'a pas partagé la **Cour d'appel** de Paris. Saisie de l'affaire, celle-ci a en effet jugé que l'article **R. 2323-39** devait être **écarté**, l'**activité** des **sociétés absorbées** n'ayant **pas définitivement cessé** comme l'exige ce texte. Les comités dissous n'ont donc procédé à aucune **liquidation** de leur patrimoine et ont dévolu, non pas le solde de leurs biens, mais la **totalité** de leur **patrimoine** au comité de l'absorbante, y compris donc les créances liées aux dotations patronales. Conclusion : l'**action** était **bien recevable**, ce que la Cour de cassation a confirmé.

L'article R. 2323-39 doit être écarté

Pour la Haute juridiction, « la cour d'appel a à bon droit écarté l'application de l'article R. 2323-39 du Code du travail alors en vigueur à la situation du comité d'entreprise de la société ayant fait l'objet d'une opération de fusion-absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante ».

De fait, l'article R. 2323-39 n'a vocation à s'appliquer qu'en cas de « **cessation définitive** de l'activité de l'entreprise ». Or, pour la Cour de cassation, tel n'était pas le cas dans cette affaire.

Il faut en effet comprendre qu'une opération de **fusion-absorption** n'entraîne pas la **cessation totale et définitive** de l'**activité** des sociétés absorbées. Elles sont certes dissoutes, mais sans liquida-

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

tion. L'intégralité de leur patrimoine est transférée à la société absorbante, entraînant le transfert des contrats de travail de leurs salariés. Même si elles ne conservent pas leur identité propre, leur activité est poursuivie dans le cadre de la fusion-absorption (*C. com.*, art. L. 236-3; *v. par exemple Cass. soc.*, 22 septembre 2015, n° 13-25.429). Ainsi, il résultait, en l'espèce, de la fusion, une perte certaine de l'identité propre des sociétés dissoutes. Mais il s'en déduisait simplement la **disparition** de leurs **CE**, **non** de leur **activité**.

En résumé, l'article **R. 2323-39** ne **s'applique** que **lorsque** les conditions suivantes sont réunies :

– le **CE** concerné a **disparu** à la **suite** de la **perte d'autonomie juridique** de l'**entreprise** l'ayant mis en place ;

– l'**activité** de cette entreprise **doit** également avoir **cessé**, ce qui ne découle pas nécessairement de sa perte d'identité propre.

Si la Cour de cassation n'avait pas encore eu l'occasion de se prononcer dans le cadre d'une fusion-absorption, elle a en revanche déjà écarté l'application de cet article en cas de fermeture d'un établissement avec transfert de salariés vers un autre établissement de l'entreprise (*Cass. soc.*, 23 janvier 1996, n° 93-16.799). Désormais, c'est égale-

ment le cas lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une opération de fusion-absorption. Et notons que le nouvel article R. 2312-52 du Code du travail ayant repris l'ancien article R. 2323-39, ces **solutions** devraient, à notre sens, également **s'appliquer** aux **CSE**.

La dévolution du patrimoine au comité de l'entreprise absorbante est possible

Tirant les conséquences de cette première affirmation, la Haute juridiction poursuit en énonçant que « le comité d'entreprise de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante ».

Le raisonnement est logique : les patrimoines des comités sont certes autonomes par rapport à ceux des sociétés, mais il n'en reste pas moins que les **biens** du **CE** **appartiennent** aux **salariés**. Il existe un lien indéniable entre le transfert de ces patrimoines et le transfert de personnel. La cour d'appel l'explique clairement : « les **biens** du **comité** d'entreprise de la **société absorbée**, qui sont la propriété de la collectivité des travailleurs qu'il représente, doivent **nécessairement** être **affectés** au **comité d'entreprise** de la **société absorbante** et cette affectation emporte dévolution

du patrimoine des comités dissous au comité de la société absorbante chargé désormais de représenter leur intérêt ». La Cour de cassation achève le raisonnement : « les comités d'entreprise des sociétés absorbées avaient par suite de leur dissolution dévolu leur patrimoine au comité d'entreprise de la société absorbante au sein de laquelle les salariés avaient été transférés, ce dont il résultait que l'ensemble de leurs biens et droits avaient été transmis ». En conséquence, « l'**action** tendant au **paiement** d'un **rappel de subvention** et de **contribution** de l'**employeur** au titre des **années antérieures** à l'opération de **fusion-absorption** avait été **transmise** à cette **institution représentative** par l'effet de cette dissolution ».

Dans un arrêt daté du 12 novembre 2015, la Cour de cassation avait déjà laissé entendre que la créance de dommages-intérêts d'un comité d'établissement dissous ayant dévolu son patrimoine à un autre comité d'établissement pouvait être transférée à cet établissement (*Cass. soc.*, 12 novembre 2015, n° 14-13.966 D). ■

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993 F-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

HANDICAPÉS

Les entreprises adaptées doivent compter au moins 55 % de travailleurs handicapés

Alors qu'une entreprise adaptée devait comprendre jusqu'alors au moins 80 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs, un décret du 23 janvier a abaissé ce seuil à 55 %, à compter du 1^{er} janvier 2019. Et, pour le calcul de l'aide financière versée aux EA, une proportion maximale de travailleurs handicapés pris en compte est fixée à 75 %.

Pris en application de la loi Avenir professionnel (*v. le dossier juridique -Handi.*, emploi- n° 203/2018 du 9 novembre 2018), un décret publié au *JO* du 25 janvier 2019 a fixé les **nouvelles proportions minimales et maximales** de **travailleurs handicapés** dans les **entreprises adaptées** (EA), la proportion maximale prise en compte pour le versement de l'aide financière, et ajusté les conditions du prêt de main-d'œuvre par les EA. Rappelons qu'un premier décret a fixé les nouvelles modalités d'agrément et

de financement des EA, ainsi que les modalités d'accompagnement de leurs travailleurs handicapés (*v. l'actualité* n° 17698 du 22 novembre 2018). Cette nouvelle réglementation est entrée en vigueur au **1^{er} janvier 2019**, sauf exceptions.

Proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif des EA

Pour pouvoir être agréée en tant qu'EA, *via* la conclusion du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), la structure intéressée doit **comprendre** une **proportion** de **travailleurs** reconnus **handicapés** parmi ses effectifs salariés comprise **entre 55 et 100 %**.

Pour **apprécier** le respect de ces bornes, le **nombre** de travailleurs handicapés éligibles en équivalents temps plein financés dans le cadre de l'avenant au CPOM est rapporté à l'effectif salarié annuel de l'EA au sens de l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

Les travailleurs handicapés employés par l'EA en CDD « **tremplin** » dans le cadre de l'expérimentation ouverte par la loi Avenir professionnel (*v. l'actualité* n° 17595 du 19 novembre 2018) sont **exclus** du calcul.

Proportion maximale prise en compte pour le versement de l'aide

Pour le calcul du montant total annuel d'aide versée à l'EA, le décret fixe une proportion maximale de travailleurs handicapés pris en compte : **75 %** de l'**effectif salarié annuel** de l'entreprise. Cette aide est fonction du nombre de postes occupés par des travailleurs handicapés en proportion du temps de travail effectif. Pour les EA agréées avant le 1^{er} janvier 2019, la proportion maximale de travailleurs handicapés pris en compte pour le versement de l'aide est fixée à 90 % pour l'année 2019 puis progressivement abaissée : 85 % en 2020, 80 % en 2021 et 75 % à compter de 2022.

Prêt de main-d'œuvre par l'EA

En cas de **mise à disposition** d'un travailleur handicapé auprès d'un **autre employeur** qu'une EA, l'EA qui l'emploie peut réaliser auprès de l'entreprise utilisatrice une **prestation d'appui individualisée** en vue notamment de favoriser l'intégration du travailleur et son adaptation à l'environnement de travail. Cette prestation est **facturée** par l'EA à l'entreprise utilisatrice de manière distincte de la mise à disposition. Le travailleur handicapé mis à disposition auprès d'un employeur autre qu'une EA, ouvre droit à une **aide financière** versée à l'EA au titre de l'accompagnement pro-

fessionnel individualisé. Le montant de cette aide est fixé par arrêté et est revalorisé, chaque année, en fonction de l'évolution du Smic. L'aide est versée mensuellement et est réduite au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Quant à l'embauche d'un travailleur handicapé par l'EA pour remplacer le travailleur mis à disposition d'un autre employeur, elle ouvre droit à l'aide financière « classique » versées aux EA au titre de l'emploi de personnes handicapées. Par ailleurs, la **durée des contrats** de mise à disposition peut être **prolongée d'un an**, à titre exceptionnel, lorsque des **difficultés** particulièrement impor-

tantes liées à la situation de handicap du salarié ont fait obstacle à la réalisation de la mise à disposition. L'**accord du salarié** est requis. Cette prolongation s'ajoute à la durée maximale aujourd'hui fixée à un an renouvelable une fois.

De plus, ces contrats ne sont **plus soumis** au **visa** de l'inspecteur du travail mais lui sont simplement transmis pour information. ■

D. n° 2019-39 du 23 janvier 2019, JO 25 janvier



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Sylvie Leyre recommande aux entreprises des actions complémentaires à l'index de l'égalité F/H

Dans un rapport daté du 23 janvier 2019, Sylvie Leyre préconise aux entreprises de mener des actions complémentaires à la mise en œuvre de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, si l'index «devra permettre de résorber une partie des écarts de rémunération», d'autres mesures «peuvent garantir une meilleure équité de traitement», telles qu'améliorer la mixité des emplois et l'accès des femmes à la formation.

Dans un rapport daté du 23 janvier 2019, Sylvie Leyre, DRH France chez Schneider Electric, propose, une méthodologie pour construire l'index des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui vise à corriger les «8 à 10 % d'écarts dits "inexpliqués"». Cette méthodologie qu'avait commandée le gouvernement (*v. l'actualité n° 17569 du 15 mai 2018*) correspond parfaitement aux dispositions du décret mettant en œuvre un tel index et paru le 9 janvier (*v. l'actualité n° 17730 du 10 janvier 2019*).

Au-delà des écarts «inexpliqués» de salaire, le rapport invite les entreprises et les branches à prendre des initiatives supplémentaires pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Améliorer la mixité des métiers et équilibrer les recrutements

Selon Sylvie Leyre, «les écoles et centres d'apprentissage devraient être **challengés** [...] sur la **mixité** de leurs étudiants»

par les entreprises comme par les branches accueillant majoritairement des hommes. À leur tour, les entreprises devraient être «vigilantes» au pourcentage de femmes recrutées, que ce soit globalement, par métier, par niveau de responsabilité ou par type de contrat de travail, en se fixant, par exemple, un **objectif de taux d'embauche de femmes**.

Les entreprises devraient aussi «revoir les façons d'évaluer les postes occupés par les femmes et les hommes au travers des classifications ou des méthodes utilisées dans les entreprises qui surévaluent les métiers "techniques/scientifiques" ou "à charge physique" que les métiers "relationnels" ou "à charge nerveuse"». Les branches ont également un rôle «prépondérant» à jouer, rappelle le rapport. Il leur appartient de réviser les systèmes de classification «en visant à éliminer les causes détectées de valorisation ou dévalorisation de certains postes et donc de certains métiers». De plus, les branches «pourraient élaborer et promouvoir des programmes de formation aux stéréotypes plus particulièrement orientés vers les métiers qui les concernent».

Lutter contre les discriminations à l'embauche

Le rapport invite à veiller à garantir une égalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines, en prenant en compte la classification et la tranche d'âge :

– pour la valorisation des niveaux de diplôme de l'Éducation nationale à l'em-

bauche en termes de classification et de rémunération, à niveau d'expérience équivalente ;

– pour la rémunération proposée lors d'une première expérience professionnelle ou en cas d'embauche en cours de carrière : une rémunération égale à la moyenne des personnes du genre opposé embauchées dans les six mois précédents, pour le même niveau de diplôme et d'expérience le cas échéant, devrait être proposée.

Accompagner la progression professionnelle et promouvoir l'accès aux formations

«La progression professionnelle des femmes équivalente à celle des hommes se traduit par les promotions et l'accès des femmes à des postes à responsabilité», estime la rapporteuse. À cette fin, elle recommande «un accompagnement individuel ou collectif prenant en compte les différences et stéréotypes,» «des actions d'accompagnement des femmes dans leur style de leadership» et «des actions de mentoring inclusif pour les hommes et les femmes».

Elle souligne également l'importance de la formation professionnelle pour la progression des femmes et l'accès «à des postes principalement occupés par des hommes». Selon elle, «suivre le pourcentage d'heures de formation comparé ou vérifier que le pourcentage de femmes formées est égal à la représentation des femmes dans le métier/fonction pourrait aussi être un indicateur de l'égalité hommes/femmes».

Réfléchir sur le temps partiel et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Le rapport invite à engager une réflexion sur le temps partiel « afin de résorber une des causes majeures » de l'écart global de rémunération : temps partiel choisi ou subi ; conséquences sur les promotions, la formation, la rémunération, la retraite, etc.

Enfin, « sans agir sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et surtout sur la place de l'homme dans cet équilibre, rien ne pourra changer », affirme Sylvie Leyre. Elle propose des « campagnes de communication sur la parentalité en général et plus particulièrement sur le rôle de chaque parent au sein de la cellule familiale ».

En outre, il faudrait permettre au salarié de reprendre le travail à temps partiel « choisi » à l'issue de son congé maternité, d'adoption et parental, pendant au moins six mois. Les hommes devraient être encouragés à prendre leur congé paternité et parental « avec un suivi et une "relance" en complément d'actions de communication et de promotions ». Sur ce point, devrait être suivi « les taux d'entrées et de sorties des femmes et des hommes par métiers, par tranche d'âge, par catégories professionnelles, classifications ou niveaux de postes ». ■

SEULEMENT 6 % DES ENTREPRISES CONCERNÉES AURAIENT OBTENU 40/40 À L'INDICATEUR D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION F/H POUR 2015

Lors d'une réunion multilatérale avec les partenaires sociaux le 23 janvier, le ministère du Travail et la Dares ont présenté quelques résultats issus d'une simulation de mise en œuvre de l'index de l'égalité femmes/hommes (v. l'actualité n° 17730 du 10 janvier 2019). Ont été testés les indicateurs n° 1 sur les écarts de rémunération et n° 5 sur la parité au sein des dix salariés les mieux rémunérés.

La simulation a été menée pour 39 858 entreprises du secteur privé (non agricoles) employant 9,9 millions de salariés, donc presque l'intégralité des entreprises d'au moins 50 salariés. Il en ressort que l'index aurait été calculable pour 54,4 % de ces entreprises employant 82,7 % des salariés concernés par l'index.

À l'indicateur n° 1, seulement 6 % des entreprises pour lesquelles l'indicateur aurait été calculable auraient obtenu 40 points sur 40, 65 % entre 31 et 39 points, 16 % entre 21 et 29 points, 6 % entre 11 et 19 points et 7 % entre 0 et 8 points.

La construction et les activités financières et d'assurance auraient enregistré la proportion d'entreprises obtenant au moins 31 points la plus faible. À l'inverse, l'hébergement et la restauration, les transports et l'entreposage ainsi que l'administration, l'enseignement et la santé auraient occupé le « top 3 ».

S'agissant de l'indicateur n° 5, la note moyenne obtenue par les entreprises testées aurait été de 4,1 points sur 10 (4,2 pour celles de 50 à 99 salariés à 2 pour celles d'au moins 5 000 salariés). Dans le détail, 42 % auraient obtenu 0 point (0 ou 1 personne du sexe sous-représenté parmi les 10 personnes les mieux rémunérées de l'entreprise), 35 % 5 points (2 ou 3 personnes) et 23 % 10 points (4 ou 5 personnes).

La simulation se fonde sur les données issues de la DADS pour 2015. Ces résultats sont à considérer avec précaution puisque n'ont pas été exclus les éléments de rémunération qui doivent normalement l'être dans le cadre du calcul de l'index (heures supplémentaires et complémentaires, primes d'ancienneté et de sujétion, etc.).

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le nombre de chômeurs a nettement diminué au quatrième trimestre 2018

Après avoir augmenté le trimestre précédent, le chômage est reparti à la baisse au quatrième trimestre 2018. Selon les données publiées par la Dares et Pôle emploi le 25 janvier 2019, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A recule ainsi de 1,1 % entre octobre et décembre 2018. Sur un an, il décroît de 1,5 %

L'inversion de la courbe du chômage s'est réalisée au quatrième trimestre 2018. En effet, d'après les données fournies par la Dares et Pôle emploi le 25 janvier (données CVS-CJO), le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (sans emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) en France métropolitaine a diminué de 1,1 % (- 38 200 ; 3 418 600). Pour la France entière, le repli est également de 1,1 %, soit 3 676 500 personnes.

Recul du nombre total de personnes en recherche active

Si on ajoute aux demandeurs d'emploi de catégorie A tous ceux qui ont exercé une activité réduite et qui sont tenus de rechercher activement un emploi (catégories B et C), ce sont 5 605 000 personnes qui sont inscrites à Pôle emploi en métropole au quatrième trimestre, soit une baisse de 0,8 %. Dans le détail, les inscriptions en catégorie B ont diminué de 2,8 % (personnes exerçant une activité réduite courte) tandis que celles en catégorie C (personnes exerçant une activité réduite longue) ont progressé de 1,1 %. Le nombre des demandeurs d'emploi en catégorie D (sans emploi et non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) est en hausse de 5,4 % et celui des inscrits en catégorie E (personnes non tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi) en baisse de 1,6 %.

Toutes catégories confondues, 6 237 100 personnes étaient inscrites à Pôle emploi au quatrième trimestre 2018 en métropole, un chiffre en repli de 0,6 % par rapport au trimestre précédent (- 0,9 % sur un an).

Une embellie qui profite à toutes les tranches d'âge

Au quatrième trimestre, toutes les catégories d'âge sont touchées par la baisse du chômage. Sur la seule catégorie A, le nombre de demandeurs d'emploi recule ainsi de 2,9 % chez les jeunes de moins de 25 ans (après + 0,3 % au troisième trimestre), de 1,1 % chez les 25-49 ans (après + 0,5 %) et de 0,2 % chez les seniors (après + 0,6 %). Sur un an, le chômage est en repli de 1,3 % chez les jeunes (- 1,0 %), de 2,1 % chez les 25-49 ans (- 1,9 %) et de 0,1 % chez les plus âgés (+ 0,2 %). Du côté du chômage de longue durée, le nombre de demandeurs d'emploi ins-

crits **depuis plus d'un an** en catégories A, B, C en métropole, continue de **progresser** (+ 0,4 %) sur le quatrième trimestre (+ 5,0 % sur un an), soit 2 648 200 personnes concernées. Ces derniers représentent 47,2 % du total des chômeurs inscrits au sein de ces catégories, un pourcentage une nouvelle fois en hausse (+ 0,5 point) par rapport au trimestre précédent.

L'**ancienneté moyenne** des demandeurs d'emploi (en catégories A, B, C) est maintenant de **620 jours**, soit dix jours de plus qu'au troisième trimestre.

Baisse des entrées et hausse des sorties

En métropole, les **inscriptions** à Pôle emploi en catégories A, B, C ont **diminué**

de 2,7 % au quatrième trimestre 2018 (- 3,6 % sur un an). Sont ainsi en baisse les fins de contrat (- 4,0 %), les fins de missions d'intérim (- 3,6 %), les licenciements économiques (- 5,3 %), les premières entrées (- 3,5 %), les retours d'inactivité (- 4,2 %), les réinscriptions rapides (- 2,4 %) et les motifs indéterminés (- 6,9 %). Tous les autres **motifs d'inscription progressent**: les **démissions** (+ 2,7 %), les ruptures conventionnelles (+ 0,9 %), les **autres licenciements** (+ 2,6 %) et les autres motifs (+ 0,6 %). Au total, Pôle emploi et la Dares ont indiqué que 511 200 personnes s'étaient nouvellement inscrites au quatrième trimestre à Pôle emploi en catégories A, B, C en métropole (533 600 DOM compris).

Par ailleurs, le nombre de **sorties** de Pôle emploi a **progressé** sur trois mois, à hauteur de **1,4 %** (- 0,3 % sur un an), avec 522 000 personnes concernées (544 500 DOM compris). Hormis les reprises d'emploi (- 0,1 %) et les arrêts de recherche (- 0,7 %) qui ont baissé, tous les autres motifs sont en **hausse**: radiations administratives (+ 0,9 %), **défauts d'actualisation** (+ 2,8 %) et **entrées en stage ou en formation** (+ 1,5 %).

Les sorties pour autres cas sont stables sur ce trimestre. ■

DARES, Indicateurs n° 003, janvier 2019

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2018

(Sources : Pôle emploi-Dares, STMT)

	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %) sur	
	4 ^e trimestre 2017	3 ^e trimestre 2018	4 ^e trimestre 2018	un trimestre ⁽¹⁾	un an ⁽²⁾
France métropolitaine					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (cat. A)	3 469,2	3 456,8	3 418,6	- 1,1	- 1,5
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (cat. B)	747,4	771,6	750,2	- 2,8	+ 0,4
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (cat. C)	1 404,3	1 421,2	1 436,2	+ 1,1	+ 2,3
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (cat. A, B, C)	5 620,9	5 649,6	5 605,0	- 0,8	- 0,3
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (cat. D)	276,4	269,9	284,6	+ 5,4	+ 3,0
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (cat. E)	393,5	353,2	347,5	- 1,6	- 11,7
Ensemble des inscrits (cat. A, B, C, D, E)	6 290,8	6 272,7	6 237,1	- 0,6	- 0,9
France (hors Mayotte)					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (cat. A)	3 727,5	3 718,5	3 676,5	- 1,1	- 1,4
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (cat. A, B, C)	5 928,5	5 963,5	5 915,7	- 0,8	- 0,2
Ensemble des inscrits (cat. A, B, C, D, E)	6 627,1	6 611,6	6 574,1	- 0,6	- 0,8

(1) Variation par rapport au trimestre précédent, en %.

(2) Variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.

// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Le régime transitoire de déductibilité des contributions spécifiques à la formation dans le BTP. Au titre de l'année 2019, les contributions spécifiques au développement de la formation des entreprises d'au moins 11 salariés des secteurs du bâtiment et des travaux publics (BTP) sera entièrement déductible de leur contribution formation (1 % de la masse salariale). C'est ce qu'acte un décret du 28 décembre 2018, qui ne prévoit en revanche aucune part déductible dans les entreprises de moins de 11 salariés. Provisoirement fixé pour 2019 à 0,30 % de la masse salariale dans le bâtiment et 0,22 % dans les travaux publics, le taux de cette contribution spécifique doit être fixée par accord collectif à compter de 2020 (v. *la dossier juridique Form.* - n° 208/2018 du 16 novembre 2018). Le décret prévoit aussi d'exclure pour 2019 les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin de la mise en œuvre de cette contribution spécifique. Il organise par ailleurs la mise en place par accord du futur organisme qui doit être créé pour gérer la contribution formation des particuliers employeurs (D. n° 2018-1344 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre).

➤ Conventions et accords

Statut collectif des agences de presse.

Le BO-CC n° 2018-41 publie l'avenant n° 3 du 30 juin 2018 à la CCN des employés techniciens et cadres (v. *l'actualité* n° 17360 du 5 juillet 2017). Conclu par les deux organisations patronales, la CFDT, la CFE-CGC, FO et Solidaires, il vise à mettre la convention collective en conformité avec les ordonnances Macron. Il met notamment à jour les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et celle-ci.

Emploi et chômage

■ La CPME suspend sa participation à la négociation sur l'assurance chômage

À l'occasion de sa rencontre avec des citoyens dans la Drôme, Emmanuel Macron a réaffirmé, le 24 janvier, sa volonté de réguler les contrats courts par un système de « bonus-malus ». « Je souhaite qu'on aille au bout, branche par branche, parce que c'est vertueux » a-t-il précisé. Une « voie sans issue » a estimé la CPME dans un communiqué du 25 janvier, accusant le chef de l'État de court-circuiter « les négociations en cours ». « Sur la forme, tout se passe comme si le chef de l'État faisait tout pour que la négociation en cours échoue », a dénoncé l'organisation patronale des petites et moyennes entreprises. « Sur le fond, le président de la République semble ignorer que si les entreprises embauchent avec ce type de contrat c'est, pour la plupart d'entre elles, qu'elles sont dans l'incapacité d'embaucher à durée indéterminée, pour des raisons liées à leurs activités », a-t-elle ajouté. Refusant de « cautionner une nouvelle forme de taxation des entreprises qui créent des emplois » et en l'absence de réponse de l'exécutif à leur demande de « clarifications sur la volonté réelle du président de la République de laisser une chance d'aboutir à une autre solution », la CPME a annoncé dans un communiqué du 28 janvier qu'elle « suspend, jusqu'à nouvel ordre, sa participation aux négociations en cours sur l'assurance chômage », à trois jours de la prochaine séance de négociation qui se tiendra le 31 janvier (v. *l'actualité* n° 17740 du 24 janvier 2019). Source AFP

Maladie

■ Résiliation « à tout moment » des complémentaires santé : les syndicats répliquent...

Les cinq grandes centrales syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC), impliquées dans la gestion paritaire des complémentaires santé, ont à leur tour réclamé « le retrait » de l'amendement gouvernemental visant à faciliter leur résiliation (v. *l'actualité* n° 17741 du 25 janvier 2019), dans un courrier envoyé le 23 janvier à la ministre de la santé Agnès Buzyn. « Dès lors que l'employeur aurait la possibilité de résilier seul un contrat collectif, cela remettrait en cause des accords collectifs », affirment-elles, estimant que « cet amendement restreindrait directement [leur] pouvoir constitutionnel de négocier librement ». L'exécutif « va faire

exploser les tarifs des complémentaires santé », a prédit la Fédération des mutuelles indépendantes (Fnim). Moins alarmiste, le président de la Fédération française des assureurs (FFA) ne cache pas son embarras : « je suis favorable à la concurrence, mais ce n'est pas comme résilier un abonnement téléphonique », a déclaré Bernard Spitz. Source AFP

■ ... le gouvernement reporte son projet

Le gouvernement ne déposera pas d'amendement à la loi Pacte pour faciliter la résiliation des complémentaires santé, a-t-on appris le 25 janvier auprès de sources gouvernementales, la disposition risquant d'être considérée comme un « cavalier législatif » par le Conseil constitutionnel. « Un travail est en cours avec les parlementaires pour trouver le bon vecteur législatif », a ajouté une de ces sources, affirmant que l'engagement du chef de l'État « sera tenu » et que « la mesure sera présentée à l'Assemblée nationale dans les prochaines semaines pour une mise en œuvre en 2020, comme prévu ». La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, avait pourtant indiqué le 22 janvier que cette mesure « figurerait dans la loi Pacte » (v. *l'actualité* du 25 janvier 2019), via « un amendement gouvernemental ». Une entrée en vigueur était prévue au 1^{er} janvier 2020. Les fédérations des complémentaires santé s'y étaient vivement opposées, tout comme les cinq grandes centrales syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC), impliquées dans la gestion paritaire de ces organismes (v. *l'actualité* n° 17741 du 25 janvier 2019). Source AFP

Politique sociale

■ Emmanuel Macron tirera « des conséquences profondes » du grand débat national...

« Je prends très au sérieux ce moment que nous vivons. Je ne sais pas aujourd'hui ce qu'il donnera. Ce que je sais c'est que j'en tirerai des conséquences profondes », a déclaré le président de la République, Emmanuel Macron, le 27 janvier, au cours d'une rencontre avec la presse lors de son voyage en Égypte. « Des convictions vont se forger dans les prochaines semaines et mois, qui impliqueront des décisions très profondes dans différents champs, pas uniquement telle ou telle mesure technique. Je le vois comme une nouvelle étape de la transformation du pays ». « Notre pays a besoin de calme et de réflexion », a-t-il estimé, au lendemain de nouveaux rassemblements des « gilets jaunes », même

si la mobilisation a été plus faible qu'au début du mouvement avec environ 22 000 manifestants dans toute la France. « L'objectif du grand débat est de donner un cadre aux colères et contestations. Lorsque les colères se coagulent et deviennent un prétexte à des violences, on ne construit rien en démocratie, on fragilise, on s'affaiblit ». Source AFP

■ ... mais pour les Français, les « gilets jaunes » ne l'ont pas changé

Selon un sondage IFOP-Journal du Dimanche publié le 27 janvier, 66 % des Français jugent que la crise des « gilets jaunes » n'a pas changé la façon dont Emmanuel Macron exerce son mandat, contre 34 % qui sont d'un avis contraire. Questionnés sur ce qu'ils souhaiteraient voir changer en priorité, les sondés sont 85 % à citer « son attention aux préoccupations des Français », devant « sa manière de s'exprimer lorsqu'il est au contact des Français » (80 %), sa politique économique et sociale (78 %) et sa façon d'incarner la fonction présidentielle (73 %). Source AFP

■ « Il faut partager le pouvoir et associer davantage les corps intermédiaires » selon Berger (CFDT)

Le président Emmanuel Macron doit accepter « une inflexion avec des politiques sociales qui réduisent les inégalités » et « redonnent du pouvoir d'intervention aux citoyens », a estimé le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, dans un entretien au Journal du Dimanche (27/01). « Il faut partager le pouvoir et associer davantage les corps intermédiaires ainsi que les citoyens. Il y a donc une question de méthode et de priorités : justice fiscale, transition écologique, répartition des richesses, démocratie participative ». Sans faire du retour de l'ISF un « totem », il estime que, « d'une manière ou d'une autre, il faut que les plus hauts revenus soient davantage mis à contribution ». « Nous devons éteindre collectivement l'incendie. [...] Si le gouvernement est capable d'entendre, tant mieux. Sinon la crise s'aggraverait », prédit-il, voyant « un risque » que la France demain « ressemble à l'Italie ou la Hongrie ». Il a également redit n'avoir eu « aucun contact » avec Emmanuel Macron depuis un mois et demi. Source AFP

Dépendance

■ Handicap : le gouvernement promet un plan contre les maltraitements

Le gouvernement a promis le 23 janvier un « plan d'action » contre les maltraitements à l'encontre des personnes dépen-

dantes, âgées ou handicapées. « Tout le monde doit se sentir concerné et impliqué », a souligné la ministre de la Santé et des Solidarités. Le plan d'action devrait être dévoilé « dans les prochains mois », pour une mise en œuvre « dès cette année ». Les mesures seront présentées avant le futur projet de loi sur le vieillissement et la dépendance, de manière à ce que ce dernier puisse inclure les éventuelles mesures législatives nécessaires à la lutte contre la maltraitance, a-t-elle encore indiqué. Dénonçant la « persistance d'une forme de loi du silence », la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées a évoqué la « très nette sous-déclaration des situations de maltraitance, encore plus marquée » pour les personnes handicapées. Les ministres s'exprimaient à l'occasion de la remise d'un rapport consacré à ces questions, rédigé par le Haut conseil de la famille et de l'âge (HCFEA) et le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH), dont les conclusions inspireront « très largement » le plan d'action gouvernemental. *Source AFP*

Égalité et diversité

► Pour la CGT, « le numérique doit rimer avec progrès social et intérêt général »

Réagissant à la parution du rapport du Défenseur des droits sur la dématérialisation et les inégalités d'accès aux services publics (*v. l'actualité n° 17739 du 23 janvier 2019*), la CGT affirme dans un communiqué diffusé le 22 janvier que « le numérique doit rimer avec progrès social et intérêt général ». « Depuis des années, la CGT dénonce la persistance de nombreuses et importantes zones non couvertes par le réseau Internet, conséquences directes du manque d'investissement de la part des opérateurs de télécommunication dans l'installation de la fibre optique. Résultat : en 2017, moins de 60 % du territoire était couvert par la 4G ». Et d'exiger « la mise en œuvre d'un plan Très Haut Débit qui amène la fibre partout jusque chez l'habitant ». « Le numérique doit permettre de dégager plus de temps aux salariés afin qu'ils puissent répondre aux attentes et au besoin d'écoute des usagers », estime le syndicat.

Statuts particuliers

► 9,15 €/heure : Uber dévoile le revenu de ses chauffeurs

En difficulté après une récente décision de justice qui pourrait bousculer son modèle économique (*v. l'actualité n° 17734 du 16 janvier 2019*) et la fronde de certains conducteurs VTC, la plateforme américaine Uber a dévoilé le 27 janvier des chiffres inédits sur les revenus de ses chauffeurs français. « Cela

marque une forte volonté de transparence, une nouvelle phase de maturité dans la relation aux chauffeurs et une contribution au débat public sur le travail des indépendants », insiste Uber. Premier constat, basé « sur des données réelles » tirées de l'application, le chiffre d'affaires médian horaire s'élève à 24,81 €. Ce n'est évidemment pas la somme qui va dans la poche du chauffeur. Son revenu horaire net après versement de la commission due à la plateforme (25 %), frais de service, TVA et cotisations sociales, s'affiche à 9,15 €. Soit un revenu net mensuel de 1 617 €, selon Uber. Ce revenu est calculé sur l'hypothèse de 45,3 heures de connexion hebdomadaire à l'application, ce qui est, souligne Uber, le « temps de travail des non-salariés ». À titre de comparaison, l'entreprise rappelle que le revenu médian des non-salariés dans le transport est de 1 430 € mensuel et de 1 110 € pour le « transport public particulier », selon l'Insee. Cela dit, tous les chauffeurs ne se connectent pas 45 heures sur Uber, pouvant utiliser d'autres plateformes. *Source AFP*

Syndicats

► La CGT annonce le lancement de la campagne « Stop impunité ! » contre les multinationales

Dans un communiqué diffusé le 22 janvier, la CGT informe de la publication d'une « pétition pan-européenne demandant aux dirigeants européens de mettre fin au système de justice d'exception dont bénéficient les entreprises multinationales et d'introduire des régulations contraignantes pour qu'elles respectent les droits humains et l'environnement ». À son origine : une coalition de plus de 150 organisations de 16 pays européens. 42 organisations françaises se sont déjà engagées dans cette campagne (*www.stop-impunite.fr*), précise encore le syndicat. « Plus de 3 400 traités et accords

protègent en effet les investissements des multinationales tandis qu'aucun texte international juridiquement contraignant ne garantit le respect des droits humains et de l'environnement par les multinationales. » Selon la CGT, « il est temps d'inverser cette tendance et de mettre fin à l'impunité dans laquelle ces entreprises opèrent en les rendant juridiquement responsables des impacts de leurs activités, ainsi que de ceux de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants ». Et d'ajouter : « Cela permettra de donner accès à la justice aux travailleur.e.s et communautés affectés dans le monde entier ».

Entreprises

► Airbus va verser une prime à des milliers de salariés

Airbus a annoncé le 24 janvier le versement en février d'une « prime exceptionnelle » à « 55 % des salariés en CDD, CDI ou apprentis en France », d'après un tweet, sans cependant préciser le chiffre exact des bénéficiaires. Son montant varie entre 800 € – pour les salaires à 1 700 € bruts – et 300 € – pour les salaires équivalant à un maximum de trois Smic –, a précisé l'entreprise. « Ce qui est important c'est que cela ne grève en aucun cas les négociations de politique salariale, qui doivent débiter à la mi-février », a commenté le président du syndicat CFTC Airbus, Olivier Esteban. *Source AFP*

► Renault : Bruno Le Maire sera « vigilant » sur les indemnités de départ de Carlos Ghosn

« Je peux vous dire que nous serons extrêmement vigilants, comme actionnaires de référence, sur les conditions de départ qui seront fixées par le conseil d'administration », a affirmé le ministre des Finances, Bruno Le Maire, le 23 janvier, concernant les indemnités de départ de l'ancien PDG de Renault, Carlos Ghosn, qui a démissionné le même jour. Le ministre a par ailleurs salué l'élection de Jean-Dominique Senard à la présidence, lui

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.). ■

souhaitant «le meilleur». «Il aura comme responsabilité principale de garantir l'avenir de l'Alliance entre Renault et Nissan et de la renforcer [...] Il a toutes les qualités pour remplir cette mission», a ajouté le ministre, qui avait apporté le soutien de l'État à la candidature du patron de Michelin quelques heures avant la réunion du conseil d'administration. «Il a réussi à la tête de Michelin. C'est un grand industriel et parfait connaisseur du secteur automobile et il a une conscience aussi du rôle social de Renault», a-t-il encore souligné. *Source AFP*

■ **Nokia: un plan social portant sur 408 postes a été présenté en France**

Un plan social portant sur 408 postes, le troisième en trois ans, a été présenté le 24 janvier aux représentants du personnel d'Alcatel-Lucent, filiale de l'équipementier télécom finlandais Nokia qui avait annoncé le 15 janvier un projet de 460 suppressions de postes (*v. l'actualité n° 17735 du 17 janvier 2019*). Ce PSE, présenté au CSE central, prévoit la suppression de 354 postes à Nozay (Essonne) et de 54 postes à Lannion (Côtes-d'Armor) «avec appel au volontariat», a précisé la CFDT, premier syndicat chez Alcatel-Lucent. La direction «justifie» cette nouvelle restructuration «par les résultats 2016, 2017 et de début 2018» alors que les résultats annuels 2018 sont attendus le 31 janvier, a ajouté le représentant de la CFDT, Pascal Guéhéneuf. «On a précipité les choses pour justifier le PSE», a-t-il estimé. «Les motivations présentées, c'est toujours l'adaptation au marché alors que l'objectif annoncé par Nokia en octobre dernier, c'était de doubler les dividendes des actionnaires. C'est là où ça fait mal, l'effort n'est porté que par les salariés», a dénoncé de son côté Bernard Trémulot, délégué CFDT du site de Lannion (environ 800 salariés). *Source AFP*

■ **Morbihan: chez Bic, la direction annonce un accord de fin de conflit**

La direction de Bic a annoncé, le 24 janvier, la signature d'un accord de fin de conflit avec les syndicats à l'usine de Bic Écriture 2000 de Vannes, dont les 33 salariés étaient en grève illimitée depuis le 3 janvier après l'annonce de la fermeture du site. Cet accord «prévoit notamment la reprise du travail [le 25 janvier] à 8 h 00», indique un communiqué de la direction. «Fruit d'un dialogue constructif entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales», il prévoit par ailleurs «le versement d'une prime de production de 1 000 € par

employé et définit le montant et les modalités de la prime supra-légale de l'accord majoritaire». «Les négociations se poursuivent afin d'aboutir à un accord majoritaire, dans le cadre du calendrier initialement prévu», indique le communiqué. Les représentants syndicaux n'ont pu être joints pour expliciter et commenter l'accord. *Source AFP*

■ **ArcelorMittal: échec de la reprise par Altifort**

Le projet de reprise par Altifort de deux tréfileries, Wire France à Commercy (Meuse) et Sainte-Colombe-sur-Seine (Côte-d'Or), qui emploient 111 personnes, a échoué a-t-on appris le 24 janvier auprès d'ArcelorMittal. L'entreprise «va reprendre contact avec d'autres repreneurs potentiels, qui avaient déjà manifesté un fort intérêt à la reprise de ces activités», indique-t-elle dans un communiqué, sans préciser la raison de «l'échec des discussions avec Altifort». Toutefois, le repreneur maintient son offre et estime que les négociations peuvent encore aboutir, a réagi le 24 janvier le directeur général d'Altifort, Bart Gruyaert. «Nous n'avons pas retiré notre offre. Nous la maintenons sans la changer». Le lendemain, la CGT Métallurgie demandait la relance des négociations pour qu'«aboutisse» le projet «initial» de reprise d'Altifort. Les deux tréfileries concernées, souligne la CGT dans un communiqué, «sont deux débouchés importants pour l'aciérie d'Ascoval» de Saint-Saulve (Nord), dont la reprise par Altifort a été validée en décembre (*v. l'actualité n° 17719 du 21 décembre 2018*). «Alors que (le PDG d'ArcelorMittal) Lakshmi Mittal a été reçu le 21 janvier à Versailles par Emmanuel Macron, la CGT appelle le gouvernement à intervenir et à interférer auprès du groupe». Selon elle, les tensions dans ces négociations «concernent l'indemnité de remise en état des outils de production» réclamée par Altifort à ArcelorMittal. «Une indemnité légitime étant donné la carence d'investissement ces dernières années par le groupe dans ces deux sites», juge la CGT, qui déplore l'abandon d'un projet de reprise «parfaitement engagé». *Source AFP*

■ **Le fabricant de câbles Nexans envisage de supprimer 900 postes**

Le fabricant français de câbles Nexans, mis en difficulté l'an dernier par son activité de câbles haute tension terrestres, a annoncé le 24 janvier un projet de restructuration passant par la suppression de 939 postes en Europe. «Les prin-

cipales conséquences sociales concerneraient l'Allemagne, la France, la Suisse et dans une moindre mesure, la Belgique, la Norvège et l'Italie», a indiqué l'entreprise dans un communiqué, sans détailler les sites qui seraient concernés. Nexans va créer en parallèle 296 postes. Le projet comporte la suppression de 158 postes en France, qui concerneront en grande majorité les fonctions administratives au siège. Des créations de postes, dont la taille n'a pas été communiquée à ce stade, sont prévues sur des sites de production. Nexans n'a pas donné d'indications détaillées par site mais des comités d'entreprise locaux doivent se tenir à partir du 25 janvier au lendemain du comité central d'entreprise. La semaine précédente, FO avait fait part de son inquiétude (*v. l'actualité n° 17738 du 22 janvier 2019*). *Source AFP*

■ **Arjowiggins: leur usine va fermer, les salariés brûlent leur stock pour interpeller l'État**

Des salariés d'une usine sur le point de fermer en Seine-et-Marne ont commencé à brûler leur stock de papier sécurisé pour cartes grises afin d'interpeller l'État et obtenir des conditions de licenciement «décentes», a-t-on appris le 26 janvier. «Toutes les 12 heures, il y a une bobine qui part au feu», a déclaré Patrice Schaafs, délégué syndical CGT et secrétaire du CCE de Arjowiggins Security. Mi-janvier, le Tribunal de commerce de Nanterre a prononcé la liquidation judiciaire de cette société spécialisée dans la fabrication de papier pour billets de banque et cartes grises, qui emploie 200 personnes dans l'usine de Crèvecœur, à Jouy-sur-Morin. Depuis, les salariés occupent le site qui doit fermer d'ici à fin janvier, s'estimant abandonnés par la direction et les pouvoirs publics. Arjowiggins Security avait été vendue en avril par le groupe papetier français Sequana au fonds d'investissement suisse Blue Motion Technologies Holding. «On n'a plus d'espoir de sauver le site», a expliqué Patrice Schaafs. «Mais on voudrait au moins que les gens partent» avec des indemnités «décentes». Pour cela, les salariés attendent de l'État qu'il «verse de l'argent» ou «force un tiers comme [l'ancien propriétaire] Sequana» à le faire. Le stock de papier sécurisé pour cartes grises est leur «monnaie d'échange», assume Patrice Schaafs. L'usine de Seine-et-Marne étant la seule à en produire en France, l'État pourrait connaître une pénurie, selon le délégué CGT. *Source AFP*