

- > **Le harcèlement moral ne suffit pas** à invalider une rupture conventionnelle
- > **Le gouvernement engage une concertation** sur l'accompagnement des trajets domicile-travail
- > **Les cotisations retraite et invalidité-décès** des professions libérales sont fixées pour 2019
- > **Le représentant élu ou syndical type** est un homme plus âgé et avec plus d'ancienneté que la moyenne
- > **La branche SDLM** désigne son futur opérateur de compétences

le dossier convention collective p. 1-4

- > **Orange** renforce sa politique intergénérationnelle

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Le harcèlement moral ne suffit pas à invalider une rupture conventionnelle

En l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 23 janvier 2019. En conséquence, le salarié qui entend obtenir la nullité de la convention qu'il a signée doit prouver que le harcèlement moral qu'il subissait a altéré son consentement.

Lorsqu'il s'agit de se quitter, employeur et salarié ne sont pas toujours opposés. En atteste le franc succès rencontré par la rupture conventionnelle individuelle (*C. trav.*, art. L. 1237-11 et s.; v. le dossier pratique *-Rupture- n° 43/2018 du 5 mars 2018*). Sur un an, le nombre de ruptures homologuées avait en effet encore progressé de 6,9 % en novembre dernier (v. *l'actualité* n° 17729 du 9 janvier 2019).

Certes, mais encore faut-il s'assurer du consentement libre et éclairé de chacune des parties, ce dont il est possible de douter lorsque le salarié a signé une convention dans un contexte de harcèlement moral avéré. Sur ce point, la Cour de cassation a déjà considéré qu'il y avait lieu d'annuler la convention de rupture signée par une salariée s'étant trouvée dans une situation de violence morale du fait du harcèlement (*Cass. soc.*, 30 janvier 2013, n° 11-22.332 PBR). Mais attention, il appartient au

salarié de prouver que le harcèlement moral a bien vicié son consentement. En effet, l'existence de faits de harcèlement moral n'entraîne pas automatiquement la nullité de la convention de rupture, met spécialement en garde la Haute juridiction dans un nouvel arrêt daté du 23 janvier dernier.

Une convention signée dans un contexte de harcèlement moral

On l'aura compris, dans cette affaire, il s'agissait de savoir si une convention de rupture avait pu être valablement signée dans un contexte de harcèlement moral, l'existence du harcèlement ayant été reconnue en justice.

Rappelant que toute rupture du contrat intervenue en violation des dispositions protectrices sur le harcèlement moral est nulle (*C. trav.*, art. L. 1152-3), la Cour d'appel de Bastia en avait déduit qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la convention de rupture signée dans un contexte de harcèlement moral, sans avoir à prouver un vice du consentement. En l'occurrence, la salariée n'invoquait aucun vice du consentement, mais le harcèlement moral étant constitué, il convenait nécessairement, selon les juges du fond, de constater la nullité de la rupture conventionnelle. Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis et annule l'arrêt d'appel.

La validité de la convention est soumise aux règles de droit commun

L'arrêt du 26 janvier pose clairement pour principe « qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de

rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail ». Autrement dit, un harcèlement moral avéré ne suffit pas à invalider la convention de rupture signée dans un tel contexte car il ne caractérise pas automatiquement un vice du consentement. Il est nécessaire que le salarié démontre que cette situation de harcèlement a exercé sur lui une contrainte sans laquelle il n'aurait jamais consenti à cette rupture.

Cet arrêt est l'occasion de rappeler, comme l'avait déjà précisé la Haute juridiction dans son rapport annuel pour 2013, que la convention de rupture est soumise aux règles générales des articles 1128 et suivants du Code civil. Si le consentement d'une partie a été obtenu par suite de violence, erreur ou dol, la convention est donc atteinte de nullité. La solution posée le 23 janvier dernier n'est pas une nouveauté, mais plutôt une mise au point ou une clarification par rapport à l'arrêt rendu le 30 janvier 2013, qui ne comportait pas d'attendu général posant clairement l'exigence d'un vice du consentement en présence d'un harcèlement moral. Mais le principe était déjà en germe : analysant la décision de 2013, Hervé Gosselin alors conseiller à la chambre sociale, avait précisé que « la Cour de cassation n'a pas jugé que le harcèlement moral entraînait *ipso facto* un vice du consentement, mais elle a considéré que la situation de violence morale dans laquelle se trouvait la salariée du fait du harcèlement moral dont elle était victime constituait un vice

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

du consentement justifiant l'annulation de la convention » (v. *La Semaine sociale Lamy* n° 1599 du 30 septembre 2013).

Le salarié doit prouver que son consentement a été vicié

Contrairement à ce qui est prévu en matière de reconnaissance d'un harcèlement (C. trav., art. L. 1154-1), la règle de preuve d'un vice du consentement ne diffère pas du droit commun. La charge de la preuve pèse entièrement sur le salarié. À lui de prouver que le contexte de harcèlement moral a vicié son consentement lors de la signature de la convention.

Pour ce faire, il lui faut notamment apporter au juge des **éléments permettant de caractériser une violence morale**, vice du consentement le plus à même de résulter de la situation de harcèlement. Ces éléments doivent donc être susceptibles de caractériser l'existence de **contraintes** ou de pressions **ne lui ayant pas donné d'autre choix que de signer** la convention de rupture (C. civ., art. 1140). Dans son rapport annuel 2013, la Cour de cassation apporte quelques éclairages sur la teneur de la preuve à apporter par le salarié. Elle explique ainsi que « le fait que le salarié [ait] été victime d'un harcèlement moral

ne peut suffire à caractériser une violence morale ». Il faut également **prouver** que le harcèlement a « eu pour effet de **placer le salarié dans un état de fragilité psychologique** tel qu'il peut penser n'avoir d'autre choix que d'accepter la rupture de son contrat de travail pour mettre fin à une situation devenue insupportable et dont les effets pouvaient encore s'aggraver si elle se poursuivait » (*Rapport annuel 2013*, p. 560). ■

Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550 FS-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

POLITIQUE SOCIALE

Le gouvernement engage une concertation sur l'accompagnement des trajets domicile-travail

Faire de la mobilité des salariés un thème régulier du dialogue social en entreprise. Tel est l'un des trois axes de réflexion de la concertation relative à l'accompagnement des déplacements domicile-travail lancée par le gouvernement avec les partenaires sociaux et les collectivités locales le 29 janvier 2019. Les échanges, qui vont se poursuivre jusqu'à la fin février, devraient aboutir à des propositions qui pourraient être insérées dans le projet de loi d'orientation des mobilités.

Début décembre, en réaction au mouvement des « gilets jaunes », le Premier ministre avait demandé à ses ministres Muriel Pénicaud (Travail), Jacqueline Gourault (Collectivités territoriales) et Elisabeth Borne (Transports) de conduire une **concertation** avec les organisations syndicales et les élus afin de trouver des « **solutions** » supplémentaires pour les **trajets domicile-travail** (v. *l'actualité* n° 17710 du 10 décembre 2018). Cette concertation vient d'être réellement **lancée** par le gouvernement lors d'une réunion avec les partenaires sociaux et les associations d'élus qui s'est tenue le **29 janvier**. Elle se poursuivra jusqu'à la fin du mois de février, annoncent les trois ministres dans un communiqué commun du 30 janvier. Ce « cycle de réunions de travail » doit « aboutir à des **mesures** concrètes [...] dont les dispositions législatives pourront se traduire dans le **projet de loi d'orientation des mobilités** » (v. *l'actualité* n° 17705 du 3 décembre 2018), ont-elles précisé.

Les trois thèmes de la concertation

Les discussions vont s'organiser autour de trois thèmes :

- le **dialogue social** sur la **mobilité** au sein de l'entreprise. Alors que la loi prévoit déjà l'obligation pour certaines entreprises de réaliser un plan de mobilité, il est proposé d'aller plus loin et de travailler à inscrire la mobilité comme un thème régulier du dialogue social en entreprise ;
- l'**accompagnement des modes de déplacements vertueux** (covoiturage, vélo, etc.). Le projet de loi d'orientation des mobilités prévoit la création d'un « forfait mobilité durable » qui se substituerait à l'actuelle indemnité kilométrique vélo, rappelle le communiqué. Ce forfait permettrait la prise en charge par l'employeur non seulement des déplacements domicile-travail en vélo, mais aussi des déplacements en tant que passager en covoiturage. Le projet de loi prévoit aussi d'encourager le recours au covoiturage et au vélo en prévoyant d'exonérer le forfait mobilités (CGI, art. 81, 19° ter) d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 400 € par an, tout en maintenant cette limite à 200 € pour les frais de carburant ou les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques. Dans le cadre de la concertation, le gouvernement envisage une **extension** de l'accompagnement de ces modes de déplacements ;
- l'**accompagnement des automobilistes**. « Beaucoup de salariés n'ont pas d'autre solution que le recours à l'usage individuel de la voiture », souligne le commu-


niqué. Aussi, pour mieux accompagner ces salariés, outre la prime à la conversion et revalorisation du barème kilométrique, la concertation doit amener à permettre « à un plus grand déploiement de ce type de dispositifs, en privilégiant une approche locale ». ■

// Conférence Liaisons

► Verrouillage des forfaits-jours – contrôle du temps, suivi de la charge...

Instauré en 2000, le forfait-jours reste pourtant un dispositif délicat à mettre en œuvre, sous haute surveillance de l'inspection du travail et régulièrement sanctionné par les tribunaux. Les récentes réformes du droit du Travail ne facilitent pas l'exercice, bien au contraire ! La jurisprudence de son côté ne cesse de renforcer ses exigences. Une fois le dispositif mis en place, le suivi du forfait-jours peut se transformer en casse-tête RH ! Auditer et sécuriser vos pratiques, c'est ce que nous vous proposons lors cette journée Liaisons sociales, le **mercredi 20 mars 2019**.

À la tribune : Grégory Chastagnol, avocat associé (Fromont-Briens) ; Martine Riou, avocat associé (Coblence & Associés).

Pour plus d'informations :
 www.wk-formation.fr/conferences

Les cotisations retraite et invalidité-décès des professions libérales sont fixées pour 2019

La Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) a diffusé, le 14 janvier 2019, le montant des cotisations de retraite et d'invalidité-décès dues en 2019 par les professions libérales.

Les cotisations annuelles des régimes d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des professions libérales sont fixées pour 2019, selon les chiffres communiqués par la CNAVPL le 14 janvier. Ces derniers doivent toutefois être encore approuvés (publication en cours d'année des décrets correspondants).

Retraite de base

Pour 2019, le taux de la cotisation au régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales est fixé à (CSS, art. D. 642-3):

- **8,23 % entre 0 à 100 % du plafond** annuel de la sécurité sociale (soit jusqu'à 40 524 €);
- **1,87 % entre 0 et cinq fois** ce même plafond (soit 202 620 €).

Le montant de la **cotisation minimale** (assise sur 11,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale) est égal à **471 €** cette année.

En ce qui concerne le début d'activité, les taux de cotisations n'ont pas été communiqués pour le moment. Rappelons que, lors d'un début d'activité, les cotisations provisionnelles dues au titre des deux premières années civiles sont, en vertu d'un décret du 8 mars 2017, calculées sur une assiette fixée pour les deux années à 19 % du Pass, soit 7 700 € (et non plus 19 % la première année, puis 27 % la deuxième).

Retraite complémentaire

Les cotisations de retraite complémentaire sont, pour leur part, fixées comme suit en 2019:

- **notaires**: huit classes de cotisations de 2 270 € à 18 160 € sur la section B, plus une cotisation proportionnelle de 4 % sur la section C (plafond de 1 145 454 €), avec un coût d'acquisition du point C de 17,69 €;
- **officiers ministériels et officiers publics**: cotisation obligatoire proportionnelle fixée à 12,50 % pour les non-salariés, dans la limite d'un plafond égal à 324 192 € en 2019, et fixée à 7,50 % pour les salariés;
- **médecins**: cotisation proportionnelle de 9,8 %, dans la limite d'un plafond de 141 834 €;
- **chirurgiens-dentistes et sages-femmes**: cotisation forfaitaire de 2 664 € et cotisation proportionnelle de 10,65 % des revenus compris entre 34 445,40 € et 202 620 €;
- **pharmaciens**: classe 3 (obligatoire): 8 120 €;
- **auxiliaires médicaux**: cotisation forfaitaire de 1 624 € et cotisation proportionnelle fixée à 3 % des revenus compris entre 25 246 € et 174 113 €;
- **vétérinaires**: huit classes de cotisations par tranches de revenus de 938,40 € (classe super spéciale I) à 11 260,80 € (classe D);
- **agents généraux d'assurance**: 8,16 % des commissions brutes (qui ont été perçues en 2018), dans la limite de 502 254 €;
- **experts-comptables**, comptables agréés et commissaires aux comptes: huit classes de cotisations par tranche de revenus s'étalant de 639 € (classe A) à 19 965 € (classe H);

- **architectes**, ingénieurs, techniciens, géomètres, experts, conseils, artistes auteurs, etc.: huit classes de cotisations par tranches de revenus, de 1 353 € (classe A) à 17 583 € (classe H).

Invalidité-décès

En 2019, les cotisations d'invalidité-décès sont égales à:

- **notaires**: 883 € pour un notaire en activité et 441 € pour un nouveau notaire. Pour rappel, un régime d'assurance invalidité-décès obligatoire a été institué depuis le 1^{er} janvier 2017 au bénéfice des notaires, de leurs conjoints collaborateurs et de leurs enfants à charge (*v. l'actualité n° 17237 du 5 janvier 2017*);
- **officiers ministériels et officiers publics**: 260 € en classe I;
- **médecins**: cotisation forfaitaire de 631 € en classe A;
- **chirurgiens-dentistes**: 780 € au titre du décès et 298 € au titre de l'incapacité temporaire;
- **sages-femmes**: 91 € en classe A;
- **pharmaciens**: cotisation forfaitaire de 598 €;
- **auxiliaires médicaux**: cotisation décès forfaitaire de 670 €;
- **vétérinaires**: 390 € en première classe (obligatoire);
- **agents généraux d'assurance**: 0,70 % des commissions brutes dans la limite d'un plafond de 502 254 €;
- **experts-comptables**, comptables agréés et commissaires aux comptes: cotisation forfaitaire égale à 288 € (classe 1);
- **architectes**, ingénieurs, techniciens, géomètres, experts, conseils, artistes auteurs, etc.: 76 € en classe A. ■

IRP

Le représentant élu ou syndical type est un homme plus âgé et avec plus d'ancienneté que la moyenne

En 2017, plus de 600 000 salariés exerçaient au moins un mandat représentatif dans leur entreprise. Dans une étude publiée le 22 janvier, la Dares dresse le portrait de ces élus du personnel ou représentants

syndicaux. La majorité d'entre eux ne détenait qu'un seul mandat. Les hommes étaient surreprésentés. Et ils étaient plus âgés et avaient davantage d'ancienneté que la moyenne des salariés.

Dans une étude publiée le 22 janvier 2019, la Dares confirme l'idée selon laquelle les représentants élus du personnel ou délégués syndicaux (DS), sont plus souvent des hommes que des femmes, sont plus âgés et ont plus d'an-

cienneté que la moyenne des salariés. Toutefois, cette **étude** basée sur une enquête menée au cours du premier semestre 2017, **contredit** le **préjugé** selon lequel ces **représentants multiplieraient** forcément les **mandats** dans le temps. Par ailleurs, elle montre que seulement 56 % des représentants étaient syndiqués.

Des représentants pour 78 % des salariés interrogés

78 % des salariés interrogés déclaraient travailler dans des établissements dotés de représentants du personnel sur leur lieu de travail : pour 51 %, il s'agissait à la fois d'**élus** du personnel et de **DS**, pour 24 % **uniquement** d'**élus** du personnel et pour 3 % uniquement de **DS**. Toutefois, selon les représentants de la direction interrogés, près d'un tiers des **salariés ne déclarant aucun représentant travaillait** en fait dans des établissements dotés d'au moins une instance élue. « Le regroupement des **IRP** (instances représentatives du personnel) à un niveau éloigné de certains établissements explique peut-être cette différence de perception entre la direction et les salariés », explique la Dares. Cette dernière souligne que les jeunes et les femmes étaient surreprésentés parmi les salariés ignorant la présence de représentants, ceux-ci « manquant d'information du fait de leur moindre ancienneté et/ou d'une présence moins importante » dans l'entreprise (temps partiel, horaires de travail atypiques, etc.).

La majorité des représentants ne détient qu'un seul mandat

69 % des représentants exerçaient un **seul mandat** : 34,5 % de délégués du personnel (**DP**), 15,9 % d'**élus** du comité d'entreprise (**CE**), 6,9 % de membres du **CHSCT**, 5,6 % d'**élus** de la délégation unique du personnel (**DUP**) et 4 % de **DS**. Parallèlement, 31 % exerçaient au moins deux mandats : 19,7 % cumulaient des mandats électifs et 11,3 % à la fois un mandat de **DS** et au moins un mandat électif.

Ainsi, selon la Dares, environ 629 000 salariés (un peu plus de 6 % des salariés du secteur marchand et associatif, hors agriculture) exerçaient près de 918 000 mandats (titulaires et suppléants compris dans le cas des élus), « soit en moyenne 1,5 mandat par individu ».

Les hommes sont surreprésentés parmi les représentants

Les hommes demeuraient surreprésentés par rapport aux femmes parmi les élus et **DS**. 62 % des représentants étaient des **hommes** alors que ces derniers représentaient 58 % de l'ensemble des salariés. La sous-représentation des

femmes était aiguë parmi les membres du **CHSCT** (32 %) et parmi les **DS** (27 %). « En dépit de la diffusion de politiques volontaristes promouvant la parité au sein des organisations syndicales, les inégalités dans l'accès aux responsabilités persistent dans des milieux historiquement dominés par les hommes », estime la Dares.

Des représentants plus âgés et avec plus d'ancienneté que la moyenne des salariés

Les représentants étaient en moyenne plus âgés que l'ensemble des salariés. Ainsi, 65 % d'entre eux avaient **entre 40 et 59 ans**, contre 54 % de l'ensemble des salariés, et seulement 6 % d'entre eux avaient **moins de 30 ans**, contre 17 % de l'ensemble des salariés. Sur ce point également, les **DS** divergent particulièrement de la moyenne : 42 % avaient 50 ans ou plus, contre 29 % des élus.

Par ailleurs, les représentants ont également une ancienneté dans leur entreprise supérieure à la moyenne des salariés. 60 % d'entre eux avaient une **ancienneté supérieure à 12 ans**, contre 44 % de l'ensemble des salariés. 50 % de ceux détenant au moins un mandat de **DS** avaient une ancienneté supérieure à 17 ans, contre 39 % de l'ensemble des représentants et 28 % de l'ensemble des salariés. Toutefois, la Dares souligne que « contrairement à l'idée répandue d'une absence quasi totale de renouvellement des mandats, près de **six représentants sur dix** déclarent détenir leur(s) **mandat(s)** depuis **quatre ans au plus** et près d'un quart depuis cinq à neuf ans » (la durée d'un mandat est fixée à quatre ans par le Code du travail, un accord pouvant y déroger en la fixant entre deux et quatre ans).

Plus de la moitié des représentants sont syndiqués

56 % des **représentants** et 12 % des salariés interrogés étaient **adhérents** à un **syndicat**. 31 % des salariés syndiqués exerçant au moins un mandat.

Selon l'étude, « l'adhésion à un syndicat dépend fortement du contexte, de la proximité du syndicat, de sa visibilité, des relations personnelles et des affinités existant avec des collègues déjà syndiqués ». Ainsi, 51 % des salariés syndiqués citaient les **facteurs relationnels** comme circonstances de leur syndicalisation : pour 34 % des représentants c'était suite à une **démarche** d'un **représentant syndical** (24 % pour les salariés sans mandat) et pour 25 % suite à l'**invitation** d'un **collègue de travail** (comme pour les sans mandat). Parmi les facteurs les plus cités figuraient également la survenance d'un **problème avec l'employeur** ou la hiérarchie (23 %

des représentants et 26 % des salariés sans mandat), les **convictions** (15 % des représentants et 7 % des salariés sans mandat) ainsi que les conflits collectifs (10 % des représentants et 11 % des salariés sans mandat).

Parmi les **non-adhérents** à un syndicat, les raisons de non-adhésion les plus évoquées étaient de ne **pas avoir « besoin d'être syndiqué pour se défendre »** (41,5 % des représentants et 40 % des salariés sans mandat), l'absence de syndicat dans l'entreprise (33 % des représentants et 26 % des salariés sans mandat), la « **crainte** que cela **nuise** au bon déroulement de la **carrière professionnelle** » (15 % des représentants et 16 % des salariés sans mandat) et le fait de ne pas se sentir « bien représenté par les syndicats présents dans l'entreprise » (11 % des représentants et 17 % des salariés sans mandat).

Des représentants plus pessimistes vis-à-vis de leur situation d'emploi mais « qui se sentent utiles »

Près de 8 salariés sans mandat sur dix et **huit élus non syndiqués sur dix** étaient **satisfaits** de leur **travail** en général, alors que ce n'était le cas que de près de sept élus syndiqués sur dix et de six **DS** sur dix. Pour cause, les salariés en présence d'**IRP**, ainsi que les élus non syndiqués étaient 27 % à avoir bénéficié d'une **promotion** au cours des trois années précédentes, contre seulement 22 % des élus syndiqués et 15 % des **DS**. À l'inverse, 22 % des **DS** percevaient un risque élevé de perdre leur emploi dans les 12 mois suivants, contre 19 % des élus syndiqués, 13 % des élus non syndiqués et 12 % des autres salariés.

Par ailleurs, si huit représentants du personnel sur dix **pensaient « bien traduire les aspirations des salariés »** (avis partagé par la moitié des autres salariés), seulement 38 % d'entre eux étaient confiants quant à « leur capacité à influencer les décisions de la direction au cours des négociations » (avis partagé par 26 % des autres salariés).

Quoi qu'il en soit, la Dares note que « les salariés bénéficiant de la **présence de représentants** du personnel dans leur établissement ont **plus de probabilité de déclarer participer** aux **décisions** concernant la politique **salariale** ou l'**organisation** du travail [...], les **conditions de travail** [...] ou la **formation professionnelle** ». De même, la probabilité pour les salariés d'être informés sur ces thèmes « augmente fortement » en présence de représentants. ■

DARES Analyses n° 002 du 22 janvier 2019

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

La branche SDLM désigne son futur opérateur de compétences

Dans le cadre de la désignation du futur opérateur de compétences et d'orientation (Opco) en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche SDLM ont décidé, dans un accord du 23 novembre 2018, de se positionner au sein de l'opérateur de l'économie de proximité.

Estimant que le futur Opco doit être garant d'un accompagnement de qualité pour toutes les entreprises et les salariés de la branche, mais aussi apporter un service d'appui conseil aux entreprises quelle que soit leur taille, les trois fédérations patronales de la branche « SDLM » (maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de maintenance, de motoculture de plaisance) et quatre des cinq fédérations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, CGT et FO) ont conclu, le 23 novembre 2018, un accord portant désignation du futur Opco de l'économie de proximité.

Un choix guidé par les caractéristiques propres à la branche

« Compte tenu des activités de commerce et de maintenance exercées par les entreprises de la branche et de la

diversité des métiers et emplois occupés par les salariés de ces entreprises », le choix du futur Opco répondrait aux caractéristiques de la branche, à savoir :

- une **forte présence territoriale** des entreprises (80 000 salariés répartis dans près de 7 500 entreprises présentes aussi bien en zones périurbaines qu'en zones rurales) ;

- une **économie de proximité** inhérente aux activités exercées par ces entreprises ;
- une **grande adaptabilité pour répondre aux besoins d'une clientèle de professionnels très diverse** (agriculteurs, BTP, logistique, grande distribution, industrie, collectivités territoriales, etc.) ;

- une **forte culture de l'alternance** au sein des **TPE/PME** (soit près de 5 % d'apprentis dans l'effectif global de la branche représentant 4 000 jeunes intégrés chaque année dans la filière) ;

- une **filière « d'excellence » créatrice d'emplois** (6 000 postes à pourvoir chaque année majoritairement en CDI) ;
- une **politique de formation initiale**, sous statut scolaire ou en alternance, développée de longue date avec les établissements de formation en vue de permettre aux entreprises de disposer de formations **de qualité** ;

- ainsi qu'une **pénurie de main-d'œuvre qualifiée**.

Les partenaires sociaux confirment également leur volonté de **préserver les intérêts économiques des entreprises** par rapport à leurs fournisseurs et clients auxquels elles ne sauraient être assimilées et de conserver la cohérence de la branche constituée autour de la proximité des métiers et d'une filière de formation dédiée.

Un Opco en attente d'agrément

Ainsi, afin de poursuivre les « actions entreprises depuis de nombreuses années dans le cadre des accords et avenants relatifs à la politique de formation de la branche » et de « disposer de la connaissance de la branche par l'Agefos PME », les partenaires sociaux conviennent de rejoindre l'Opco de l'économie de proximité, préconisé dans le rapport Bagorski (*v. l'actualité n° 17647 du 10 septembre 2018*). L'accord entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel du futur Opco (*v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019*), en cours de constitution. ■

Accord du 23 novembre 2018 portant désignation d'opérateur de compétences dans la branche SDLM



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

► Projets

Les sénateurs ont voté la simplification des seuils pour les entreprises prévue dans le projet de loi Pacte. Le Sénat a voté en première lecture, dans la nuit du 29 au 30 janvier, les dispositions du projet de loi Pacte en faveur de la simplification des seuils d'effectifs, qui déclenchent des obligations fiscales et sociales pour les entreprises. Il s'agit de les rationaliser, en privilégiant trois d'entre eux : 11, 50 et 250 salariés. En cas de franchissement, le texte instaure un délai de cinq ans consécutifs avant de se voir appliquer les nouvelles obligations. Contre l'avis du gouvernement, les sénateurs ont en outre relevé de 200 à 250 salariés l'obligation de mise à disposition d'un local syndical commun dans l'entreprise. Un amendement de la commission spéciale visant à relever à 100 l'ensemble des seuils fixés à 50 salariés dans le Code du travail a également été voté. L'examen du texte en plénière doit se poursuivre jusqu'au 12 février.



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard.

Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 14 pages dont 2 pages de publicité. Service clients : contact@wkfr.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

► Conventions et accords

Salaires dans les cabinets et cliniques vétérinaires. Les partenaires sociaux ont fixé, le 18 octobre, la valeur du point à 15,20 € au 1-1-2019 pour les salariés des cabinets et cliniques vétérinaires. Et le coefficient de classification a été porté de 101 à 102 (avenants n°s 74 et 75). Cette valeur du point est aussi applicable dans le cadre de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (av. n° 47 du 10-10-2018).

Égalité et diversité

■ L'ANDRH publie un livre blanc sur la prévention du harcèlement sexuel

Face au « phénomène endémique » du harcèlement sexuel, l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) a réalisé un livre blanc pour prévenir le harcèlement sexuel, à destination des fonctions RH. Ce guide, publié le 29 janvier, présente la définition légale du harcèlement sexuel, illustre ses différentes formes, rappelle les obligations de l'employeur et fournit des « clés pratiques » (former, prévenir, enquêter, écouter, libérer la parole, mobiliser les représentants du personnel, etc.). Si l'association conclut son guide sur le constat que « la fonction RH est en première ligne lorsqu'il s'agit de prévenir ou traiter des cas de harcèlement sexuel », elle estime qu'« il convient d'interroger ce positionnement car cantonner la gestion de ce phénomène au seul domaine RH expose à un risque majeur : reléguer le problème à un « sujet féminin » car touchant principalement des femmes et porté par une fonction essentiellement féminine ». Selon elle, « prévenir le harcèlement sexuel en entreprise implique de travailler sur la culture de l'entreprise pour rendre clairement inacceptables les propos et comportements sexistes et les violences sexuelles ». Et, pour ce faire, toutes les parties prenantes de l'entreprise doivent être impliquées, et particulièrement le « top management ».

Emploi et chômage

■ Chômage : la séance du 31 janvier annulée, la lettre de cadrage toujours « valable » pour Édouard Philippe

Le Premier ministre a dit le 30 janvier sa « confiance » dans les partenaires sociaux, concernant les règles de l'assurance chômage, malgré des négociations à l'arrêt après le départ du patronat. Il a également confirmé que la lutte contre la précarité et les contrats courts, pomme de discorde des négociations, restait un des objectifs fixés par l'exécutif, dont la lettre de cadrage « reste valable ». « J'ai confiance dans les organisations syndicales et patronales », a-t-il déclaré, reconnaissant leur « mission très difficile » pour parvenir à un accord, lors de la séance des questions au gouvernement à l'Assemblée nationale. « C'est à elles qu'il revient de définir les façons, les instruments, les moyens pour faire en sorte que notre système d'indemnisation du chômage puisse être à nouveau équilibré, puisse payer la dette

qui a été cumulée », « puisse favoriser le retour à l'emploi et puisse, en tout état de cause, favoriser la pérennité des contrats et désinciter à leur précarité ». Les partenaires sociaux s'étaient donnés jusqu'à fin février pour parvenir à un accord, faute de quoi le dossier reviendrait au gouvernement. *Source AFP*

Retraite

■ Nouvelle mobilisation des retraités le 31 janvier pour leur pouvoir d'achat

Les retraités manifestent le 31 janvier partout en France à l'appel d'une inter-syndicale. « Rendez-nous notre pouvoir d'achat », voilà le message à faire passer à Emmanuel Macron, selon les neuf organisations (UCR-CGT, UCR-FO, Unar-CFTC, Unir-CFE-CGC, FSU-Retraité, Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble et solidaires) à l'origine de cette journée d'action. À Paris, un rassemblement était prévu à 14 h 30 place d'Italie, avant un défilé en direction du ministère des Finances, où une délégation doit être reçue dans la matinée par le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, Olivier Dussopt. Pour Pascal Santoni (CGT), Emmanuel Macron « néglige les retraités » sauf quand il s'agit de « prendre dans leur poche », a-t-il déploré, dénonçant les « mauvais cadeaux » faits aux seniors. En décembre, le président a pourtant annoncé l'exemption de la hausse de la CSG pour les retraités touchant moins de 2 000 € par mois tous revenus confondus. 70 % d'entre eux ne devraient donc pas y être assujettis contre 40 % avant, selon le gouvernement. Mais la sous-revalorisation des pensions, de 0,3 % en 2019, bien en deçà de l'inflation attendue à 1,7 % par la Banque de France, a elle été maintenue, après cinq ans de gel ou quasi-gel des pensions. *Source AFP*

Syndicats

■ CGT : Philippe Martinez candidat à un nouveau mandat

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a confirmé le 30 janvier sa candidature à sa succession en interne, lors d'une réunion du Comité confédéral national (CCN), l'assemblée de secrétaires généraux des fédérations et des unions départementales. Il est pour l'heure seul candidat à l'élection, qui doit se tenir lors du congrès du syndicat, prévu du 13 au 17 mai à Dijon. Il risque d'y affronter les critiques de cadres, qui accusent une partie « minoritaire » de la direction d'être influencée par un cou-

rant « réformiste », adepte de la concertation, à l'image de la CFDT qui a ravi en décembre à la CGT la première place en termes de représentativité au niveau national. « Je suis toujours le « dur » de quelqu'un et le « mou » d'un autre, à la CGT », a-t-il balayé dans une interview à *Politis*. Adepte d'une ligne « contestataire », il a fait toute sa carrière à Renault Boulogne-Billancourt depuis 1982, comme technicien. Il a démissionné du parti communiste en 2002. C'est donc le premier dirigeant CGT à ne pas avoir de carte au PCF, dont il conserve toutefois des « idéaux » et un discours axé sur la « lutte des classes ». *Source AFP*

■ Après celle du 5 février, la CGT prévoit une nouvelle journée de mobilisation mi-mars

La CGT prévoit d'organiser une nouvelle journée de mobilisation à la mi-mars, après celle déjà programmée le 5 février, a-t-elle annoncé le 30 janvier à l'issue d'une réunion de son assemblée de secrétaires généraux de fédérations et d'unions départementales. « À l'issue du pseudo grand débat national organisé par le président de la République », la CGT « propose d'organiser une nouvelle journée nationale d'action mi-mars qui pourra être un moment fort pour remettre les cahiers d'expression revendicative populaire », souligne le Comité confédéral national (CCN). La CGT, qui refuse de s'associer au grand débat proposé par Emmanuel Macron pour répondre à la colère des « gilets jaunes », a mis en ligne ce « cahier » autour de six thèmes : salaires/pensions, fiscalité, services publics, quotidien au travail, transition écologique, démocratie/citoyenneté. « Afin d'élever encore plus les mobilisations, de les étendre », le CCN propose « d'organiser chaque semaine les « mardis de l'urgence sociale » ». Il s'agira de mettre en lumière des initiatives un peu partout en France « mais ce n'est pas un appel à des journées de mobilisation tous les mardis ». *Source AFP*

Santé au travail

■ Pollution : ArcelorMittal épinglé par l'inspection du travail à Fos-sur-Mer

L'inspection du travail a épinglé ArcelorMittal pour avoir exposé ses salariés à des émanations dangereuses dans son usine sidérurgique de Fos-sur-Mer. Dans un courrier d'octobre 2018, révélé le 28 janvier par le site d'investigation *Marsactu*, l'inspection du travail s'alarme d'une « situation dangereuse avérée » pour certains salariés du site. Elle enjoint

ArcelorMittal à prendre des mesures correctives après avoir constaté notamment des fuites sur des portes de fours à coke et des émanations de produits chimiques dangereux à des niveaux plusieurs dizaines de fois supérieurs aux normes limites à certains postes, à savoir des cabines d'enfourneuses. Le 28 janvier, le groupe a assuré porter « depuis de nombreuses années une démarche de prévention pour la santé et la sécurité » et mener des actions « pour réduire l'exposition et pour protéger les travailleurs ». Concernant la cokerie en particulier, il assure avoir « engagé d'importants investissements afin d'adapter nos installations aux normes en vigueur », 108 fours sur 126 étant « revenus à des valeurs inférieures » à la valeur limite de rejets. La « finalisation » des travaux sur les fours restants « est prévue pour le printemps 2019 ». *Source AFP*

Formation

■ La direction de l'Afpa veut donner plus de temps à la négociation sur le plan de réorganisation

« Le 18 octobre 2018, la direction générale de l'Afpa a présenté un plan de réorganisation destiné à assurer la pérennité des activités de l'agence et à conquérir de nouveaux marchés, en répondant mieux aux demandes des entreprises et des collectivités », rappelle-t-elle dans un communiqué du 30 janvier. Expliquant avoir, depuis, participé à « nombreuses discussions avec l'ensemble des parties prenantes » (conseils régionaux notamment pour des projets alternatifs), la direction affirme être « convaincue » que ce projet « doit se poursuivre de manière concertée avec les partenaires sociaux ». Ainsi, elle a décidé « de donner un temps supplémentaire à la négociation des différentes composantes de ce projet et de proposer aux organisations syndicales représentatives un nouveau cadre de négociation pour discuter de tous les sujets relatifs à l'avenir de l'Agence, et notamment les solutions alternatives » à ce projet. « Cet accord est ouvert à la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Afpa dès aujourd'hui et jusqu'au 4 février. Il doit permettre d'engager les premières discussions dès le 7 février ».

■ Transports: la CGT estime la formation « sacrifiée »

« Pour se remplir les poches sur le dos des salariés, des organisations syndicales sacrifient la formation professionnelle », assène un communiqué de la CGT, diffusé le 21 janvier. Elle déplore que certaines négociations, et notamment celle liée à la création de l'Opco Mobilités, aient « été balayées d'un revers de main », et ainsi la date limite, le 21 décembre n'a pas été respectée. « De par la faute des

organisations syndicales CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC, la branche transport n'aura pas son adhésion valide à l'Opco Mobilité et ne pourra sûrement pas peser de tout son poids sur la formation professionnelle ». Le syndicat évoque ensuite un accord « secret et négocié en tröika entre le patronat, Klésia et toutes les OS, sauf la CGT », qui selon elle est passé avant. « La CGT en a eu connaissance en novembre [...] déjà ficelé et prêt à signature, à la virgule près. En clair, il s'agit d'un accord de dialogue social, du financement des OS et des OP de la branche Transports pour les négociations nationales ». Le syndicat reproche ainsi aux autres organisations syndicales d'avoir validé un accord « qui fait payer à tous les salariés relevant de la CCN des Transports routiers et activités Auxiliaires, une cotisation supplémentaire ». « La CGT a été la seule organisation à vouloir que cette nouvelle cotisation soit uniquement supportée par les entreprises, comme cela se fait dans les autres conventions collectives et non à 50/50 comme le prévoit l'accord ».

Maladie

■ Les ophtalmologistes demandent 50 postes de plus par an pour arriver au « zéro délai » en 2022

« Nous demandons aujourd'hui aux pouvoirs publics un coup de pouce en permettant la formation de 50 postes d'ophtalmologistes supplémentaires par an », a déclaré Thierry Bour, président du Syndicat national des ophtalmologistes (Snof), dans un communiqué le 25 janvier. L'objectif : « en finir définitivement avec les délais d'attente » d'ici 2022, alors qu'il faut encore 80 jours en moyenne pour obtenir un rendez-vous. « Cette simple mesure, associée à celles que nous déployons par ailleurs, suffirait à obtenir le "Zéro délai en 2022", que nous visons depuis 2017 ». Au-delà de 2022, le Snof affirme que « les perspectives sont positives » pour la profession : les dernières projections démographiques tablent sur « un retour à la hausse dès 2024 ». Une inversion rendue possible par la baisse rapide des départs en retraite, mais aussi grâce « à l'implication des ophtalmologistes de plus de 65 ans et à l'arrivée de 80 nouveaux ophtalmologistes étrangers par an en moyenne ». *Source AFP*

Non-salariés

■ Les auto-entrepreneurs demandent une protection sociale au niveau européen

Les travailleurs indépendants souffrent d'un déficit de couverture sociale, a déclaré le président de l'Union des auto-entrepreneurs François Hurel, le 29 janvier. Il faut selon lui aller vers

« une logique de socle commun de protection sociale à tous les pays », alors qu'aujourd'hui « on est mieux couvert si on est salarié de sa propre société », a-t-il relevé. Le manque de couverture sociale est justement la première préoccupation des travailleurs indépendants en Europe, selon les résultats d'un sondage OpinionWay, réalisé dans cinq pays, et publié le 29 janvier par le Salon des entrepreneurs. En France, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Espagne, cette question est en tête des préoccupations des actifs qui ont créé leur entreprise, tandis qu'en Pologne elle arrive juste derrière la difficulté à trouver des financements et la gestion complexe des procédures administratives. *Source AFP*

Entreprises

■ Le repreneur d'Ascoval se donne « 12 à 15 mois » pour savoir si l'usine est sauvée

On saura si l'aciérie Ascoval est sauvée « dans un délai de 12 à 15 mois », a assuré le 30 janvier sur *France Info* Bart Gruyaert, le président du groupe Altifort qui a repris le site de Saint-Saulve (Nord) en décembre (v. *l'actualité* n° 17719 du 21 décembre 2018). « Il y a des raisons objectives pour faire ce pari » : « C'est l'usine la moins polluante du monde, la deuxième plus moderne d'Europe. [...] On travaille, on ne prétend pas tout savoir, c'est la réalité qui parle et assez souvent on obtient des résultats surprenants [...] Nos aciers ont des caractéristiques mécaniques supérieures aux aciers ordinaires pour des environnements hostiles comme le nucléaire, les essieux de TGV. Plus l'acier est spécial, plus on est compétitif. Il y a très peu d'acteurs en Europe. Mais avec les gains de compétitivité sur lesquels on va travailler, on sera aussi compétitif sur les aciers ordinaires », a-t-il assuré. Mis en échec récemment par ArcelorMittal sur le rachat de deux aciéries (v. *l'actualité* n° 17743 du 29 janvier 2019), il a également assuré que son « offre restait valable » et qu'il n'avait « pas quitté la table » des négociations. *Source AFP*

■ Arjowiggings Security: après les cartes grises, les salariés brûlent les passeports...

Après les cartes grises (v. *l'actualité* n° 17743 du 29 janvier 2019), les salariés de l'usine d'Arjowiggings Security à Jouy-sur-Morin, placée en liquidation judiciaire, ont commencé à brûler leur stock de papier sécurisé pour passeports et chèques de banque pour obtenir du gouvernement des conditions de licenciement « décentes », a-t-on appris le 30 janvier. Une délégation de salariés a rencontré la préfète de Seine-et-Marne le 28 janvier puis, le 29, un conseiller de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud.

CROISSANCE

La croissance en France a nettement ralenti en 2018, à 1,5 %, selon une première estimation publiée le 23 janvier par l'Insee. Sur le seul quatrième trimestre, l'activité s'est révélée légèrement plus dynamique que prévu, avec une hausse du PIB de 0,3 %.

Le FMI table désormais sur une croissance de 1,5 % pour la France pour 2019, soit une baisse de 0,1 point par rapport à son estimation d'octobre. Il a également abaissé sa prévision d'expansion pour l'économie mondiale (- 0,2 point à 3,5 %) et de la zone euro (- 0,3 point à 1,6 %).

EMPLOI

Les effectifs salariés du secteur concurrentiel (18,1 millions des salariés) ont progressé de 1,7 % en 2017, contre 1 % l'année précédente, a indiqué l'Acosse le 23 janvier. La masse salariale augmente de 3,6 %, davantage qu'en 2016 (+ 2,4 %), compte tenu d'une hausse du salaire moyen par tête qui progresse de 1,8 % (après + 1,4 %).

La masse salariale nette de l'emploi à domicile a diminué de 0,5 % au troisième trimestre 2018, après une hausse de + 0,3 % au trimestre précédent, selon les estimations de l'Acosse publiées le 23 janvier. Cette baisse résulte du recul de 0,9 % du volume horaire déclaré, le taux de salaire progressant de 0,4 %. Le nombre d'employeurs est quant à lui stable ce trimestre.

NOMINATIONS

CNRS

Hugues de la Giraudière est nommé DRH du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), qui emploie environ 33 000 personnes. Il était jusque-là secrétaire général du contrôle général des armées.

COLLECTIF ALERTE

Christophe Devys a été élu président du collectif Alerte, un regroupement de 39 associations de lutte contre la pauvreté et la précarité. Il a dirigé de 2015 à 2018 l'ARS d'Île-de-France.

SELOGER

Soria Belkhir est nommée DRH du groupe Seloger. Elle était auparavant, depuis quinze ans, DRH d'Eurosport.

Mais les réponses sont « très insuffisantes », estime Patrice Schaafs, délégué syndical CGT et secrétaire du comité central d'entreprise. Les 240 salariés de cette entreprise vieille de 400 ans, rachetée en avril par un fonds d'investissement suisse qui n'a pas mis en place de plan social, réclament une indemnité de 50 000 €, « ce qui est donné en moyenne lors des plans sociaux », selon le délégué. Selon lui, le gouvernement n'a proposé qu'un « rattrapage de salaire de 300 € mensuels maximums pour ceux qui retrouveraient un travail moins bien payé ». Sollicité, le ministère du Travail n'a pas souhaité faire de commentaire. *Source AFP*

■ ... la CFDT appelle l'État à trouver une « solution » de reprise

La CFDT du secteur des papiers et cartons a appelé le 29 janvier l'État à trouver une « solution » de reprise pour les trois sites papetiers menacés de la filiale Arjowiggins du groupe Sequana. « Il y a urgence à trouver un repreneur avant le 4 février », s'inquiète-t-elle dans un communiqué. « L'État, actionnaire à hauteur de 15 % du groupe », *via* Bpifrance, « doit tout mettre en œuvre pour trouver une solution et engager sa responsabilité en mettant autour de la table les différents acteurs de la filière ». En ajoutant les effectifs de l'usine ArjoWiggins Security à Jouy-sur-Morin qui va fermer le 30 janvier (*v. l'actualité n° 17743 du 29 janvier 2019*), ce sont quelque « 1 230 emplois » papetiers qui sont concernés, « le double avec les emplois induits et indirects », souligne le syndicat qui craint « un véritable tsunami industriel, économique et social pour les économies locales ». Le Tribunal de commerce de Nanterre a fixé « au 4 février la date limite de dépôt des offres de reprise » pour ces trois sites, avant « une audience prévue le 27 février », a encore indiqué Jérémie Dupailon, délégué syndical central CFDT d'Arjowiggins.

■ Ford-Blanquefort: la CGT pour « un moratoire industriel du site »

La fédération CGT de la métallurgie a soutenu, le 30 janvier, « un moratoire industriel » pour l'usine Ford de Blanquefort. Le syndicat, qui « revendique une industrie automobile forte, responsable et non pas spéculative », a salué le rejet le 28 janvier par la Direccte du PSE présenté par Ford, pour fermer cette usine, qui emploie quelque 850 personnes (*v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019*). La CGT « se félicite » de cette décision, « obtenue grâce à la mobilisation des salariés » et offrant « un délai supplémentaire de quelques semaines, afin de trouver une solution ». Un délai qui pourra servir à la société franco-belge Punch-Powerglide, seule candidate, pour « muscler son offre de reprise » et présenter des garanties, en particulier de la part de ses clients (*v. l'actualité n° 17745 du 31 janvier 2019*). Ce délai

« doit aussi permettre d'obtenir des décisions entre l'État et les constructeurs (automobiles) français pour qu'ils donnent du volume (de commandes) à Punch », note la fédération de la métallurgie dans son communiqué cosigné avec l'Union départementale CGT de Gironde. *Source AFP*

■ Les syndicats de l'AFP toujours opposés au plan de suppression de postes, même remanié

Les syndicats de l'Agence France-Presse ont réaffirmé le 29 janvier, lors d'une assemblée générale organisée par l'inter-syndicale (CGT, SNJ, SUD, FO, CFDT et CFE-CGC), leur opposition au « plan de transformation » présenté par la direction. À cette occasion, plusieurs représentants du personnel ont exprimé leur refus persistant de ce plan, dont l'objectif de suppression de postes a pourtant été revu à la baisse récemment (*v. l'actualité n° 17740 du 24 janvier 2019*). Convoqués par la direction le 31 janvier, ils ont fait savoir qu'ils refuseraient de négocier les conditions du plan de départs volontaires que la direction veut mettre en œuvre. Jugeant impossible de maintenir la qualité de la production de l'agence si ces suppressions de postes étaient réalisées, ils s'inquiètent toujours du fait que la direction n'ait pas indiqué comment elle entendait réorganiser la couverture éditoriale. Les syndicats souhaitent également discuter d'autres pistes potentielles d'économie et du soutien de l'État à l'agence. *Source AFP*

■ Après la grève au Park Hyatt Vendôme, la CGT déboutée en appel

La CGT, qui avait fait appel d'un jugement du 12 octobre, rendu en référé sur l'exercice du droit de grève au palais parisien Park Hyatt Vendôme, a été déboutée le 24 janvier de ses demandes par la Cour d'appel de Paris, a annoncé la direction le 30 janvier, dans un communiqué. Ont été relevés « plusieurs irrégularités » et de « graves abus dans l'exercice du droit de grève de la part des représentants du personnel » au cours de ce conflit (*v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018*), a souligné la direction, qui salue « cette décision judiciaire qui confirme que l'établissement a agi dans le respect du droit de grève ». Dans son arrêt, la cour d'appel note que « la liberté de circulation » des élus pendant une grève « ne doit pas être utilisée aux fins d'exercer des actions revendicatives ». En outre, « le droit de grève n'emporte pas celui de disposer des lieux de travail ». Et « l'occupation des lieux de restauration de l'hôtel » a été « constitutive d'un trouble manifestement illicite » car elle a porté « une atteinte évidente à l'image de l'hôtel à l'égard de la clientèle ». La cour a aussi interdit l'utilisation de « matériels sonores en deçà d'un périmètre de 200 mètres » autour de l'hôtel. Elle a condamné la CGT à verser à l'hôtel « une indemnité de 1 500 € ». *Source AFP*