

- > **L'employeur répond des agissements discriminatoires** commis par des tiers
- > « **Le passage au PAS s'est déroulé sans heurt** », selon **Emmanuel Prévost**, directeur pôle veille juridique chez ADP
- > **La Cour des comptes appelle à combler les lacunes** de la lutte contre la fraude au détachement
- > **Synergie** organise son nouveau mode de représentation du personnel

le dossier juridique p. 1-2

- > **Stagiaires** : montant des cotisations dues pour 2019

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur répond des agissements discriminatoires commis par des tiers

Lorsque des agissements discriminatoires ont porté atteinte à la santé du salarié, la responsabilité de l'employeur peut être retenue non seulement au titre des dommages qu'il a directement causés, mais également, selon un arrêt rendu par la Cour de cassation le 30 janvier 2019, au titre des dommages causés par les agissements de personnes exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

La Cour de cassation étend le domaine de **responsabilité** de l'**employeur** en matière de **discrimination** : au titre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, il peut être amené à répondre des **faits commis par un tiers à la relation de travail**. Un arrêt du 30 janvier 2019 transpose en effet le raisonnement déjà développé en matière de harcèlement moral, concernant des agissements de personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

Agissements sexistes commis par les bénévoles d'une association

L'affaire concerne une salariée employée en qualité d'**agent polyvalent** par une **association sportive**. À l'occasion d'une soirée organisée par l'employeur, lors de laquelle elle travaillait dans les cuisines du restaurant de l'association aux côtés de bénévoles, elle a été **victime**, de la part de ces derniers,

d'**insulte à connotation sexiste** et de jet de divers **détritus alimentaires**. Ceci, sans **aucune réaction** de son **supérieur hiérarchique présent** au moment des faits et, qui plus est, chargé en tant que tuteur de l'accompagner dans son intégration dans l'entreprise.

Après avoir dénoncé ces agissements, s'en est suivi un **arrêt de travail**, puis elle a **assigné l'employeur** en paiement de **dommages-intérêts** pour discrimination et violation de son obligation de sécurité. Pour les juges du fond, certes les **faits** revêtaient un **caractère discriminatoire** en raison de leur **connotation sexiste**. Selon l'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut en effet tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (*C. trav.*, art. L. 1132-1). Néanmoins, ayant été **commis par des bénévoles** de l'association qui apportaient leur aide en cuisine, la **responsabilité** de l'employeur **ne pouvait être engagée**, estime la Cour d'appel de Limoges. En effet, les bénévoles ne se trouvaient **pas** sous la **subordination hiérarchique** de l'association, de même qu'il n'existait pas de lien de préposition vis-à-vis de celle-ci. De fait, aucune attitude discriminatoire ne pouvait être reprochée à l'employeur.

La Cour de cassation n'a pas souscrit à ce raisonnement.

Recherche d'une autorité de droit ou de fait exercée sur la victime

La Haute juridiction pose pour principe que « l'**employeur**, tenu envers ses sala-

riés d'une **obligation de sécurité** en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de **discrimination**, **doit répondre des agissements des personnes qui exercent**, de fait ou de droit, une **autorité** sur les **salariés** ».

En conséquence, l'**absence de lien de subordination juridique** ou de tout autre lien de droit **est sans incidence**. La délimitation des personnes dont doit répondre l'employeur s'opère par le critère tiré de l'autorité exercée sur les salariés, sachant qu'il peut s'agir d'une autorité de fait ou de droit. S'agissant en l'espèce de bénévoles, c'est le critère d'**autorité de fait** qui était donc **susceptible de jouer**. L'arrêt d'appel est donc annulé et les parties renvoyées devant une autre cour d'appel qui devra rejuger l'affaire.

Raisonnement similaire en matière de harcèlement

En 2011, la **Cour de cassation** avait déjà explicitement étendu la responsabilité de l'employeur aux agissements de **harcèlement** commis par des tiers, à condition que ces derniers exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Ainsi :

– un **syndic de copropriété** a été jugé responsable du **harcèlement** commis sur son salarié, **concierge-gardien** d'immeuble, **par le président du conseil syndical**. Ce dernier pouvait être considéré comme exerçant une autorité de fait sur la victime (*Cass. soc.*, 19 octobre 2011, n° 09-68.272 PB; v. *Juris. Théma. -Santé* n° 27/2012 du 7 février 2012);

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

– un employeur a été jugé responsable du harcèlement moral subi par une responsable de restaurant, de la part d'un tiers chargé, en vertu d'un **contrat de licence**, de mettre en place de nouveaux outils gestion et de former le personnel. Il exerçait à cette occasion une autorité de fait sur les salariés (*Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616 PB; v. Juris. Hebdo*

n° 61/2011 du 22 mars 2011; v. aussi Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-15.124: pour des agissements commis par la mère de l'employeur).

Prestataires extérieurs, salariés mis à disposition, conjoint de l'employeur, clients, les possibilités de mise en jeu de la responsabilité de l'employeur sont ainsi amenées à se multiplier en fonction des condi-

tions d'intervention du tiers dans la relation de travail. À l'employeur de s'assurer, en toute occasion, de la protection de la santé et de la sécurité des salariés. ■

Cass. soc., 30 janvier 2019, n° 17-28.905 F-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

RÉMUNÉRATION

« Le passage au PAS s'est déroulé sans heurt », selon E. Prévost, directeur pôle veille juridique chez ADP

Emmanuel Prévost, directeur pôle veille juridique chez ADP, entreprise spécialisée dans les solutions pour les ressources humaines, a dressé pour le Fil AFP-Liaisons sociales un bilan très positif du passage au prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu qui a impacté les bulletins de paye des salariés en janvier.

En janvier, les premiers bulletins de paye amputés du montant PAS ont été envoyés à quelque 25 millions de salariés, dont 11 millions imposables. Quel bilan en dressez-vous ?

Nous gérons quelque 3 millions de bulletins de paye pour le compte de 12 000 clients et je peux vous assurer que le **bilan** est **très positif** à fin janvier. Début janvier, nous avons déjà obtenu d'excellents indicateurs avec les entreprises en décalage de paye et les soldes de tout compte versés à des salariés sur le départ. Quant au grand rush, qui s'est étalé du 25 au 31 janvier, il n'y a pas eu de difficultés particulières. Il faut dire que cela fait maintenant deux ans que nous travaillons sur ce projet avec l'administration fiscale et les entreprises. La **phase de préfiguration** avec les simulations a été **décisive** car elle a permis de lever les craintes et de démontrer la robustesse des systèmes d'information. Dans un contexte social difficile, il était très important de ne pas rajouter de complexité supplémentaire. Nous allons désormais pouvoir **passer en vitesse de croisière** même s'il reste encore **quelques difficultés à venir** comme la prise en compte des indemnités journalières de sécurité sociale pour les entreprises qui pratiquent la subrogation ou bien l'envoi de la déclaration sociale nominative (DSN) par les employeurs. Lors de notre dernière

rencontre avec la Direction générale des finances publiques (DGFIP), nous avons seulement constaté **quelques nets négatifs** mais il s'agissait de **cas très marginaux** concernant des salariés fiscalisés sur des stock-options.

Quelles étaient les inquiétudes des entreprises et des salariés ?

Pour les **entreprises**, les deux principales **craintes** concernaient, d'une part, la **fiabilité** des **systèmes d'information** et, d'autre part, leur capacité à gérer la **volumétrie** des **questions** soulevées par les salariés aux services de paye. Tout le travail mené en amont pendant la phase de préfiguration, dont les communications adressées aux collaborateurs, a porté ses fruits et a permis d'épargner les experts paye. La DGFIP a aussi accompli un important travail d'évangélisation sur le prélèvement à la source. En ce qui nous concerne, une des clés du succès a été que **80 %** de nos **clients** ont **adhéré** à la phase de **préfiguration**.

Côté collaborateur, les inquiétudes étaient très diverses. L'une d'entre elle était la **crainte** pour des **salariés non imposables** d'être subitement **concernés** par le prélèvement à la source. Les salariés mensualisés se sont rapidement aperçus que le montant prélevé est inférieur au montant de la mensualisation. Pour les populations à fortes variations de revenus, comme les commerciaux par exemple, le grand changement est que leur prélèvement est désormais calé sur le niveau de leur rémunération. C'est une clarification pour ces personnels. Une autre crainte portait sur la **confidentialité** des **données fiscales**. Elle a été rapidement évacuée car les systèmes d'information gèrent la confidentialité par un mécanisme d'habilitation. Et les services paye dans les entreprises ont une obligation de confidentialité. Au niveau des contribuables,

cette crainte a finalement été peu prenante puisque selon nos informations, l'option de non-divulgaration du taux du PAS a été inférieure à 1 %, en deçà des premières estimations de la DGFIP.

Quel aura été le coût pour les entreprises ?

Nous avons calculé que l'intégration du prélèvement à la source sur le bulletin de salaire **alourdit** la **charge de contrôle** de 5 %. Nous avons équipé, sans frais supplémentaire, nos clients d'un outil de contrôle expert. Cet assistant cible automatiquement une trentaine de points de complexité et les remonte au contrôle paye. Pour nos clients, le coût du passage au PAS a donc été neutre. L'exception concerne les entreprises qui nous ont confié intégralement le contrôle complémentaire.

Quelles sont les améliorations à venir ?

Comme toute réforme, celle-ci n'est pas figée. Dans l'immédiat, nous savons que **deux sujets vont évoluer** pour **janvier 2020**. Les entreprises vont pouvoir bénéficier au travers de la **DSN** d'un **signalement d'amorçage** permettant notamment de récupérer en « Machine to Machine » les **taux** de prélèvement à la source des **nouveaux entrants**. Cela figure déjà dans le cahier technique 2020 de la déclaration sociale nominative. Et puis la DGFIP a annoncé une **convergence** de la retenue à la source des **non-résidents** avec le prélèvement à la source des **résidents**. Les analyses sont encore en cours sur ce sujet à Bercy. ■



Suivez l'actualité sociale
en temps réel sur Twitter
@LSQredaction

La Cour des comptes appelle à combler les lacunes de la lutte contre la fraude au détachement

Si la Cour des comptes constate les progrès accomplis depuis 2014, de lois en lois, elle estime que d'importantes marges d'amélioration subsistent en matière de lutte contre la fraude au détachement. Dans son rapport annuel publié le 6 février, elle invite notamment à mieux mesurer l'ampleur des détachements, à mieux cibler les contrôles de l'inspection du travail et à renforcer les sanctions administratives et pénales appliquées en cas de fraude, notamment en termes de fermeture de chantiers ou d'établissements.

« Ce n'est pas le statut en lui-même de travailleur détaché qui pose problème, d'autant qu'il sera encore mieux encadré en 2020 [entrée en vigueur de la nouvelle directive], mais la fraude au travail détaché, sous toutes ses formes », souligne la Cour des comptes dans son rapport annuel rendu public le 6 février 2019. Pour mieux lutter contre cette fraude, la Cour pointe trois domaines prioritaires d'action : la prévention par la connaissance, le contrôle et les sanctions.

Trois domaines prioritaires d'action : connaissance, contrôle et sanctions

La Cour dresse un « bilan contrasté » de la lutte contre la fraude au détachement et appelle donc « des progrès importants » en matière :

- de **politique de prévention** : « organiser la mesure et l'analyse statistique commune du nombre de travailleurs détachés, de son évolution et de sa répartition dans les zones géographiques et les secteurs économiques les plus concernés » et « améliorer la connaissance par les entreprises, les salariés et les agents publics du régime juridique applicable au détachement de travailleurs et les sanctions encourues pour prévenir le détournement de ce statut ». L'information des entreprises devrait leur faire prendre conscience du fait « que, pour des emplois au niveau du Smic, le recours au travail détaché n'est pas plus intéressant en termes économiques pour les entreprises que l'emploi direct d'un salarié, dès lors que les règles sont respectées » ;
- de **ciblage des contrôles** : « mieux cibler les contrôles de l'inspection du travail grâce à une cotation des risques », « faire appliquer la procédure de redressement de cotisations liées aux fraudes au travail détaché en cohérence avec le

droit européen et accroître le nombre de contrôles dans ce domaine » et « améliorer la coordination entre services, en organisant l'échange de fichiers et en élaborant une cartographie partagée des risques de fraude » ;

- d'**aboutissement des procédures** en termes de sanctions : « assurer aux services de contrôle l'accès aux données sur la TVA intracommunautaire, en lien avec les services fiscaux, par le biais d'accords bilatéraux ou de la nouvelle Autorité européenne du travail », « renforcer les sanctions administratives et pénales appliquées en cas de fraude, notamment en termes de fermeture de chantiers ou d'établissements, et de mise en cause des donneurs d'ordres et maîtres d'ouvrage » et « accélérer sans tarder les délais de réponse de la France aux demandes d'informations de ses homologues européens ».

Des objectifs de contrôle par l'inspection du travail non atteints

Parmi les constats faits par la Cour, il est relevé que l'**objectif de 1 500 contrôles** de l'inspection du travail par mois en 2017, en matière de détachement, n'a pas été atteint (11 579 contrôles en 2017, contre 14 873 en 2016). Cet objectif, fixé dans le cadre du plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI), a été maintenu en 2018 mais les résultats pour le début de l'année étaient toujours en deçà, indique la Cour. Toutefois, le détachement motivait tout de même plus d'un contrôle sur sept au premier trimestre 2017 (derrière le travail illégal hors détachement et les chutes de hauteur) et pour l'année entière, ces contrôles ont débouché sur 859 infractions constatées par procès-verbal et 1 034 irrégularités sanctionnées par des amendes.

En matière de **sécurité sociale**, en 2017, les **contrôles ciblés** concernant les détachements de travailleurs ayant débouché sur un redressement étaient de 63, pour **40,5 millions d'euros** (contre 65 pour 51 millions d'euros en 2016). Des **chiffres « pas à la hauteur des enjeux »**, selon la Cour qui pointe plusieurs facteurs dont l'**absence d'objectifs chiffrés** pour le réseau de contrôle et la **longue procédure** fixée au niveau de l'Union européenne (demander le retrait du formulaire A1 accordé par le pays dans lequel le travailleur détaché est affilié à la sécurité sociale avant de pouvoir contester la légalité du détachement).

Trois formes de fraudes

Dans son rapport, la Cour constate que le travail détaché peut donner lieu à trois formes de fraude : l'**omission des formalités obligatoires**, le non-respect du noyau dur du droit du travail nationale applicable aux salariés détachés et la fraude « complexe ».

L'omission des formalités obligatoires, dont l'absence de déclaration préalable au détachement, a fait l'objet de plus de 1 000 sanctions administratives en 2017 (5,9 millions d'euros d'amendes prononcées, dont plus de la moitié recouvrée fin 2017), pour environ 11 500 interventions concernant le travail détaché. Cette fraude « nuit à la qualité du recensement des travailleurs détachés, qui est indispensable pour pouvoir cibler efficacement les contrôles ».

Le **non-respect du noyau dur du droit du travail** français applicable aux salariés détachés (salaire minimum, durée du travail, repos, congés, conditions de travail et d'hébergement, etc.) représente une infraction pénale sur cinq parmi celles relevées par l'inspection du travail en matière de détachement en 2016 et 2017. « La caractérisation de ces faits est difficile du fait de problèmes linguistiques, de la présence de la hiérarchie du salarié, de l'existence parfois de doubles registres pour les décomptes horaires ou encore de la pratique du paiement en numéraire [en liquide] dans certains secteurs », souligne la Cour. Afin de pallier le problème de la preuve du versement effectif du salaire, la Cour cite l'exemple de la **Belgique** qui « a récemment interdit le paiement des rémunérations en liquide », ce qui « permet de demander, lors des contrôles, les fiches de paye avec la preuve du paiement des salaires auprès d'une banque ».

Enfin, la **fraude « complexe »** correspond à « la dissimulation intentionnelle d'une activité ou d'un emploi salarié ». Il peut s'agir de « fraude à l'établissement » : le régime du détachement est dans ce cas utilisé « alors que le salarié aurait dû être juridiquement employé en France et l'entreprise y être immatriculée, le salarié ou l'entreprise ayant une activité stable, habituelle et continue sur le territoire national ». ■

Rapport public annuel 2019 de la Cour des comptes publié le 6 février 2019, extrait sur la lutte contre la fraude au travail détaché

Synergie organise son nouveau mode de représentation du personnel

En vue des prochaines élections professionnelles prévues en avril 2019, la société Synergie, numéro 1 français indépendant et 5^e réseau européen de services RH a signé, le 2 juillet 2018, un accord unanime organisant la fusion des instances représentatives du personnel (IRP). Le texte prévoit la mise en place d'un comité social économique (CSE) unique, de six commissions et de 36 représentants de proximité. Le déroulement de ces élections est régi par un protocole électoral signé le 18 décembre 2018.

La direction de Synergie, qui compte 3 700 collaborateurs permanents, et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et Unsa ont signé, le 2 juillet 2018, un accord définissant de nouvelles modalités de représentants du personnel. Ainsi, à partir des prochaines élections professionnelles, Synergie passera, souligne un communiqué de la direction, « de quatre comités d'établissement, quatre groupes de délégués du personnel, quatre CHSCT et un comité central d'entreprise – correspondant à son organisation en quatre régions – à une instance unique, le **CSE** (comité social et économique), où siégeront **35 membres** ». Parallèlement, « afin d'approfondir le dialogue sur des problèmes prioritaires, **six commissions spécifiques** seront créées ». Enfin, des **représentants de proximité** seront installés au sein de chaque région, « un dispositif indispensable pour faire remonter les attentes du terrain et apporter des réponses au plus près des besoins locaux ».

Un CSE unique

Compte tenu que « l'autonomie de gestion existe uniquement au niveau de l'entreprise », les partenaires sociaux mettent en place une **CSE unique**, en remplacement des 13 IRP qui existaient auparavant. Il sera composé de **35 titulaires et 35 suppléants** ainsi que d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative, choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise.

Les membres titulaires bénéficieront d'un crédit de **40 heures par mois** et les représentants syndicaux de **20 heures par mois**.

L'accord prévoit la tenue de **11 réunions annuelles** à raison d'une réunion par mois, à l'exception du mois d'août. Les

suppléants n'assisteront pas aux réunions mais seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires ainsi que du procès-verbal de la réunion précédente.

L'accord **encadre** également les **trois consultations récurrentes**. Le CSE sera ainsi consulté **tous les deux ans** sur les **orientations stratégiques** et **tous les ans** sur la **situation économique et financière** ainsi que sur la **politique sociale**. Les thématiques relatives à la **GPEC** et les orientations sur la **formation professionnelle** feront chacune l'objet d'une **consultation autonome** qui aura lieu **tous les trois ans**.

Les commissions du CSE

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sera mise en place au sein du CSE. Elle sera composée au **maximum de huit membres** (deux par région), dont au moins deux représentants de la catégorie des agents de maîtrise assimilés cadres ou cadres. Chaque membre bénéficiera d'un crédit de **20 heures mensuelles** pour l'exercice de ses attributions. La CSSCT se réunira au moins quatre fois par an, à raison d'une fois par trimestre, avec la possibilité de tenir des réunions extraordinaires à la demande du président du CSE ou de deux représentants du personnel du CSE.

L'accord prévoit également la création de **cinq autres commissions** : économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, œuvres sociales et culturelles. Elles seront composées de quatre membres représentants du personnel (un par région) et se réuniront une fois par an, à l'exception de la commission œuvres sociales et culturelles qui comptera au maximum 12 membres (trois par région) et 11 réunions par an. Le crédit d'heures de chacun des membres des commissions est fixé à quatre par mois (utilisées avant la tenue de la réunion), hormis les membres de la commission d'information et d'aide au logement qui bénéficieront de deux heures mensuelles.

36 représentants de proximité

Pour contrebalancer la nature centraliste du CSE, l'accord prévoit la désignation de représentants de proximité dont le nombre sera déterminé en fonction de l'effectif de chaque région, soit :

– 12 représentants dans la direction régionale Nord-Ouest + Orvault (neuf employés ou agents de maîtrise, trois cadres ou agents de maîtrise assimilés cadres) ;

– huit représentants (six employés ou agents de maîtrise, deux cadres ou agents de maîtrise assimilés cadres) dans chacune des trois autres régions (IDF Centre Est + Boulogne ; Sud-Ouest ; Sud-Est).

Pour se porter candidat, les **salariés permanents** devront avoir **travaillé un an** au moins **dans l'entreprise**, continu ou non à la date de réception des candidatures, les salariés **intérimaires six mois** correspondant à 910 heures dans l'établissement concerné au cours des 18 mois qui précèdent la candidature. Les représentants de proximité seront **désignés par scrutin de liste avec représentation proportionnelle** à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Compte tenu de leurs attributions, les candidats devront « dans la mesure du possible », précise l'accord, « **faire preuve** d'une **aptitude** à l'étude et à l'**analyse** des **problèmes** des conditions de travail, **santé**, sécurité et prévention des risques professionnels ».

À compter du lendemain de la réception de l'appel à candidature, les candidats auront un mois pour adresser leur liste par LRAR à la DRH. Chaque liste devra comporter certaines mentions. Celle qui ne les inclurait pas ne sera pas retenue.

Les représentants de proximité auront pour principales **missions** de faire part à l'employeur de **toute réclamation** individuelle et collective en matière d'application de la réglementation du travail et de le **saisir** sur les **questions** relatives à l'atteinte aux droits des personnes, à leur **santé physique** et mentale ou aux libertés individuelles « qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ». Ils pourront aussi être saisis par le CSE ou de leur propre initiative afin qu'ils procèdent à des enquêtes en cas d'accident du travail ou de trajet. Leurs travaux seront transmis à la CSSCT qui étudiera les documents et propositions afin de les soumettre au CSE.

Les représentants de proximité **se réuniront six fois par an**, à savoir une fois



Retrouvez nos informations
« Dernière minute »
sur [liaisons-sociales.fr](https://www.synergie.fr/liaisons-sociales)

tous les deux mois, hors réunions extraordinaires décidées à la demande du président du CSE ou de deux représentants du personnel du CSE. En vue d'exercer leur mission, les représentants de proximité disposeront cha-

cun d'un **crédit d'heures mensuel de 20 heures, mutualisable et cumulable** dans la limite d'un an et d'une fois et demie le crédit mensuel habituel de l'élu. Une formation de cinq jours maximum en matière de santé, sécurité et

condition de travail, financée par l'employeur, pourra, à leur demande, leur être dispensée. ■

Accord du 2 juillet 2018 relatif à la mise en place du comité social et économique chez Synergie

// à retenir aussi

► Projets

La proposition de loi « anticasseurs » adoptée par l'Assemblée en première lecture. Le 5 février, les députés ont adopté, par 387 voix pour, 92 contre et 74 abstentions, la proposition de loi « visant à prévenir les violences lors des manifestations et à sanctionner leurs auteurs ». L'occasion de l'amender sur quelques points, à commencer par le titre. Le texte vise désormais « à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations ». Pour y parvenir, et tenter de rassurer les opposants au texte, les députés ont notamment amélioré la rédaction de l'article 1^{er} consacré aux fouilles ciblées sur réquisition du procureur. Ils ont aussi ajouté des critères objectifs permettant au préfet de prononcer une interdiction de manifester. Sur ce point, en cas de recours contre l'arrêté d'interdiction, « afin d'accorder une protection maximale au droit de manifester et de simplifier la tâche des requérants dans la rédaction de leur recours », explique le gouvernement, la condition d'urgence habituellement exigée en matière de référé serait présumée. S'agissant du nouveau délit de dissimulation du visage, il serait possible d'échapper à la condamnation en apportant un « motif légitime » à cette dissimulation. Enfin, les députés sont revenus sur la présomption de responsabilité civile collective des personnes condamnées pénalement pour avoir participé à une manifestation ou un rassemblement ayant entraîné des dommages, instituée par les sénateurs. L'État pourrait engager une action récursoire contre ces personnes dans les conditions de droit commun de la responsabilité civile, mais sans qu'une condamnation pénale ne soit nécessaire. Le Sénat examinera le projet de loi en deuxième lecture à compter du 12 mars (*Proposition de loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture le 5 février 2019*).

Réforme de la Justice : la commission des lois du Sénat rétablit sa version du texte votée en première lecture. Le 6 février, la commission des lois du Sénat a réécrit, en nouvelle lecture, le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, ainsi que le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions, transmis par les députés. Pour Philippe Bas, président de la commission (LREM), « même si le gouvernement semble aujourd'hui encore fermé à toute évolution de sa réforme et n'est pas prêt à suspendre son examen pour ouvrir un réel dialogue avec le monde judiciaire, la commission a tenu à procéder à une nouvelle lecture utile, afin que nos collègues députés, dans le cadre de leur "dernier mot", puissent reprendre nos propositions de compromis, qui permettraient de sortir de l'impasse actuelle ». Les sénateurs ont donc notamment supprimé les dispositions introduites par les députés et visant à fusionner les greffes du tribunal judiciaire et des conseils de prud'hommes situés dans une même commune (*v. l'actualité n° 17737 du 21 janvier 2019*). L'examen des deux projets de loi en séance publique commencera le 12 février (*Projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions adoptés par la commission des lois du Sénat en nouvelle lecture le 23 janvier 2019*).

► Conventions et accords

Salaires chez les huissiers de justice. Le BO-CC n° 2019-02 publiera l'avenant n° 64 du 27-11-2018 conclu par la partie patronale et les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO. Il fixe une grille au 1^{er} janvier 2019 sur la base d'une valeur

du point « de référence » portée à 6 €, tandis que la valeur complémentaire est de 5,90 €. Ses montants débutent, aux deux coefficients 262 et 272, à 1 572 € et à 1 631 €. Elle atteint 3 979,20 € au coefficient 670 (huissier de justice salarié).

► Législation et réglementation

La liste des entreprises adaptées retenues pour l'expérimentation du CDD « tremplin » est révisée.

Un arrêté du 29 janvier 2019 a une nouvelle fois complété la liste des entreprises adaptées (EA) retenues pour mener l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) « tremplin », dont les modalités ont été définies en novembre dernier par décret (*v. l'actualité n° 17695 du 19 novembre 2018*). 64 entreprises adaptées sont désormais désignées contre 53 auparavant pour expérimenter ce dispositif, qui vise à accompagner les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail (*Arr. du 29 janvier 2019, JO 7 février, NOR: MTRD1903127A*).

Revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité à Mayotte. En application d'un décret du 4 février 2019, le montant maximal de la bonification individuelle de la prime d'activité à Mayotte est revalorisé, à hauteur de 90 € indique la notice du texte. Cette bonification est versée à chaque travailleur au sein du foyer dont les revenus professionnels sont supérieurs à 29,5 fois le Smic horaire applicable à Mayotte (29,5 x 7,57 € = 223,32 €). En deçà de ce seuil, la bonification n'est pas due. Au-delà, la bonification croît linéairement avec l'augmentation des revenus professionnels jusqu'à ce que ceux-ci atteignent 60 fois le Smic applicable à Mayotte (60 x 7,57 € = 454,20 €). À partir de ce niveau, la bonification est plafonnée à 45,420 % du montant forfaitaire de la prime d'activité pour une personne seule applicable à Mayotte, soit 125,25 € (275,76 € x 45,420 % = 125,25 €). Cette revalorisation de la prime s'applique aux revenus professionnels perçus à compter d'octobre 2018 (*D. n° 2019-71 du 4 février 2019, JO 5 février*).

Emploi et chômage

■ Contrats courts : l'Umih propose un « CDI-mobilité »...

Refusant, comme la plupart des branches professionnelles, l'idée d'un bonus-malus sur les contrats courts que l'exécutif souhaite mettre en œuvre en cas d'échec de la négociation sur l'assurance chômage, l'Union des métiers et industries de l'hôtellerie (Umih) a dévoilé plus tôt que prévu sa proposition de créer un « contrat de mobilité », d'après *Les Échos* (06/02). À durée indéterminée, porté par une plateforme internet, il regrouperait plusieurs missions pour différents établissements, tout en imposant une durée maximum par recours aux employeurs, qui abonderaient de leur côté le CPF et « un nouveau compte de sécurisation, pour prendre le relais d'une partie des allocations chômage en cas de baisse d'activité ».

■ ... que les syndicats rejettent

Dans un communiqué diffusé le 6 février, Force ouvrière (FO) explique ne pas être favorable à la « fausse piste » du CDI « mobilité » proposé par l'Union des métiers et industries de l'hôtellerie (Umih), revendiquant plutôt un bonus-malus « afin de responsabiliser les entreprises ». Le syndicat considère que ce système « ne sécuriserait en rien le salarié (absence d'indemnité de fin de mission, période d'intermission où le salarié doit se tenir à la disposition de l'agence, obligation d'accepter des missions mêmes moins bien rémunérées et/ou loin du domicile de l'intérimaire) ». Il relève en outre que « ce contrat déporterait au niveau de la branche une partie de l'indemnisation du chômage, ce qui générerait des inégalités de traitement face au chômage en fonction de son secteur de métier ». De son côté, Denis Gravouil (CGT) a réagi dans *Les Échos* (07/02) : « Un CDI, c'est toujours mieux qu'un contrat précaire, mais il faut connaître à quelles conditions de salaire ou d'indemnisation durant les intercontrats ». Marylise Léon (CFDT) s'interroge sur le calendrier, alors que « les branches avaient jusqu'au 31 décembre pour discuter du sujet ». Jean-François Foucard (CFE-CGC), également cité dans *Les Échos*, craint pour sa part que cela revienne « à généraliser le portage salarial ». « Avec un tel système, toute la formation professionnelle se ferait hors temps de travail ».

■ L'intérêt des TPE pour les cadres : autonomie, sens du travail, espace de promotion interne, etc.

Selon un « focus » réalisé par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) (*Brève* n° 95), les petites

entreprises peuvent jouer plusieurs rôles pour les cadres, et notamment ceux qui souhaitent fuir les modes de management de la grande entreprise. En effet, selon le document du Céreq, dans une petite entreprise indépendante, les cadres viennent chercher « un niveau d'autonomie plus important », « une responsabilité retrouvée », « une plus grande visibilité de leur travail », ou encore « le sens du travail dans une communauté humaine ». Par ailleurs, les jeunes diplômés y accèderaient plus rapidement au statut cadre et « plus souvent qu'en grande entreprise, à l'animation d'une petite équipe ». Enfin, toujours selon le Céreq, les TPE « agissent comme des espaces de promotion interne des moins diplômés ». En effet, au sein de celles-ci, « 9 % des cadres débutants ont au maximum le baccalauréat, contre 3 % des cadres en grande entreprise ».

Santé au travail

■ Réforme de la santé au travail : les syndicats demandent « une concertation loyale et constructive »

Dans un communiqué commun, diffusé le 6 février, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO estiment ne pas pouvoir « se contenter, sur un sujet aussi essentiel, de concertations menées au pas de charge sur la base d'une réforme construite de façon unilatérale par le ministère du Travail ». « Ce serait prendre le risque de mettre en place un système éloigné de la réalité et des besoins des travailleuses et des travailleurs, et sans considération pour les acteurs de la prévention. Nous avons collectivement les solutions pour un système qui soit en capacité de remplir toutes ses missions. Il est urgent de les soumettre au débat, par une concertation loyale et constructive ». Les organisations syndicales rappellent également que « la santé au travail doit devenir une véritable priorité dans les entreprises et ne peut être abordée uniquement comme un coût ». « Tout investissement dans le domaine de la prévention représente un coût largement moindre que la réparation ». Enfin, selon elles, l'ouverture d'une négociation sur la qualité du travail doit être l'occasion « de discussions réelles sur les enjeux du travail : son organisation, son sens et sa finalité ». « Les difficultés rencontrées par les travailleurs dans leur travail ne seront pas éliminées par de simples « chartes d'intentions » mais par une véritable prise de conscience de l'impact des modes d'organisation du travail sur la santé et la sécurité [...] ».

■ Papier d'Arménie condamnée après un incendie dans son usine

La société qui fabrique le célèbre papier d'Arménie a été condamnée, le 4 février, à un total de 127 000 € d'amendes après un incendie qui avait ravagé son usine de Montrouge (Hauts-de-Seine) en 2017 et blessé trois de ses salariées. Le Tribunal correctionnel de Nanterre a reconnu la société coupable de blessures involontaires ainsi que d'infractions à la sécurité, tout comme sa dirigeante, qui a, elle, été condamnée à quatre mois de prison avec sursis et 19 000 € d'amende. Le 30 janvier 2017, en fin de matinée, l'atelier où est fabriqué depuis 1885 le papier parfumé, avait été détruit par une explosion puis un incendie, qui avait fait trois blessées dont deux graves – une salariée avait été brûlée à 40 %. Selon les enquêteurs, l'explosion est venue d'une des huit étuves servant à la fabrication du papier rose. L'origine du dysfonctionnement de cette étuve reste mystérieuse, mais l'inspection du travail, qui a enquêté après le drame, a conclu que l'atelier, où était manipulé de l'éthanol – très inflammable – n'était pas aux normes. Elle avait notamment relevé l'absence d'un système d'aération adapté, d'une surveillance adéquate de l'air, d'un manque de formation des salariés. Après 2 millions d'euros de travaux, l'entreprise a repris sa production en juin. *Source AFP*

Formation

■ Pour la Cour des comptes l'Afpa doit se transformer ou disparaître

Le verdict de la Cour des comptes sur l'avenir de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) est sévère : « soit, comme le prévoit son plan de transformation, elle évolue en profondeur en tirant toutes les leçons de la baisse de son activité ; soit elle est vouée à disparaître, compte tenu des risques juridiques et financiers auxquels elle expose l'État ». Dans leur rapport annuel 2019, les magistrats de la rue Cambon reconnaissent les bons résultats de l'Afpa en termes de retour à l'emploi et son utilité dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Cependant ils mettent surtout en avant des erreurs de gestion, l'absence d'arbitrages stratégiques de la part de l'État, des aides exceptionnelles versées par le gouvernement dans des conditions juridiques discutables et une incapacité à s'adapter aux mutations du marché de la formation. Pour redresser la situation de l'agence, ils préconisent

de la restructurer en profondeur. Ils recommandent à l'Apfa d'appliquer les mesures de rétablissement financier qu'elles soient issues du plan de transformation de l'Apfa ou demandées par l'État. La Cour des comptes lui demande en outre de restaurer sa rentabilité en adoptant un modèle économique plus compétitif. Elle recommande par ailleurs à l'État de conditionner toute nouvelle aide à des objectifs précis de résultats financiers, et s'ils ne sont pas atteints à court ou moyen terme, d'envisager la fermeture de l'établissement.

Statuts particuliers

Les chauffeurs VTC ont manifesté le 5 février en France, à l'appel de FO et de la CFDT

Plusieurs centaines de chauffeurs VTC manifestaient le 5 février à Paris et dans plusieurs villes de France à l'appel de FO Capa-VTC et de la CFDT. À Paris, 180 à 200 VTC se sont rassemblés tôt porte Dauphine avant de se diriger vers Bercy en traversant Paris *via* l'Assemblée nationale et le ministère des Transports. Ils ont décidé de poursuivre leur mouvement tous les mardis de février et de mars, en se donnant rendez-vous Porte Dauphine à 6 h 00. « Le gouvernement ne nous écoute pas, donc nous devons retourner dans la rue », a souligné Mickaël Cussy, responsable FO Capa-VTC. « Nous ne lâcherons pas ces revendications car les chauffeurs VTC n'arrivent plus à vivre dignement de leur métier », a lancé pour sa part Karim Aissaoui (CFDT-VTC). Ils demandent notamment le renforcement de la lutte contre les plateformes illégales et fausses cartes VTC, la fixation d'un tarif minimum, un *numerus clausus* de leur profession et la détaxation des carburants. Dans la matinée, le ministère des Transports a affirmé avoir demandé à l'application de covoiturage Citygo « de faire cesser toute pratique illégale » sur son site. Les chauffeurs VTC lui reprochent de multiplier les trajets et les parcours, au risque de transformer le covoiturage en une activité de transport de personnes. Source AFP

Syndicats

Manifestations : la CGT s'élève contre l'adoption par l'Assemblée nationale d'une « loi liberticide »

« Alors que le 5 février a été une journée de manifestations et de grèves sur tout le territoire à l'appel de la CGT, l'Assemblée nationale a adopté une loi, liberticide, portant ainsi une attaque sans précédent à la liberté fondamentale de manifester », déplore un communiqué du syndicat diffusé le 6 février. « Adoptée [...] à marche forcée, sans réel débat parlementaire, ayant été tricotée et détricotée, ayant fait l'objet de vives critiques et alertes de la

part de nombreuses organisations syndicales, politiques et associatives défendant les droits de l'Homme, cette loi liberticide met en place un véritable arsenal répressif dangereux pour une démocratie et un État de droit ». « Extrêmement dangereuse pour les libertés syndicales », cette loi doit ainsi, selon la CGT, « continuer d'être combattue fermement tant elle porte atteinte aux fondements même d'un État de droit et d'une démocratie ».

Minima sociaux

RSA : près d'un bénéficiaire sur quatre n'est toujours pas accompagné au bout de six mois

Le nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) « orientés vers un parcours d'insertion » a légèrement progressé en 2017, mais près d'un quart n'était toujours pas accompagné au bout de six mois, selon une étude publiée le 7 février par la Drees. La quasi-totalité des allocataires du RSA et de leurs conjoints, soit 2,1 millions de personnes majeures, étaient fin 2017 « soumis aux droits et devoirs associés à cette prestation », rappelle le service statistique des ministères sociaux. Mais le droit à un accompagnement et l'obligation de recherche d'emploi restaient théoriques pour 17 % des intéressés, qui n'avaient pas été « orientés » par leur conseil départemental. Cette proportion a légèrement baissé par rapport à fin 2015 (20 %) et dépend logiquement de « l'ancienneté dans le RSA » : avant six mois elle culmine à 50 %, entre six mois et un an elle atteint 23 %, au-delà d'un an elle concerne encore 12 % des bénéficiaires. Le taux d'accompagnement varie aussi fortement d'un département à l'autre : Paris et la Sarthe approchent du sans-faute avec 98 %, quand les Ardennes sont à la peine avec 48 %. Source AFP

Handicapés

Disneyland Paris signe un nouvel accord pour les personnes en situation de handicap

Dans un nouvel accord, signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, Disneyland Paris vient de redéfinir ses objectifs pour les années à venir en vue de poursuivre l'insertion des personnes en situation de handicap, indique l'entreprise dans un communiqué du 4 septembre. Daniel Breux, vice-président des RH indique que l'entreprise de 16 000 salariés et 500 métiers « recrute avant tout des compétences et si cela est nécessaire, les postes de travail sont aménagés afin qu'ils soient compatibles avec le handicap du futur salarié ». Le premier accord d'entreprise concernant les handicapés, remonte à 1993. Au terme du huitième (2014-2018), les salariés en situation de handicap étaient 832 au 31 décembre 2017 (contre 743 en 2016), en hausse

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

INFLATION

Les prix à la consommation

se replieraient de 0,5 % en janvier 2019, après une stabilité enregistrée en décembre, selon une estimation provisoire publiée le 31 janvier 2018 par l'Insee. Sur un an, ils ralentiraient pour le troisième mois consécutif, soit + 1,2 % en janvier 2019 après + 1,6 % le mois précédent, en lien avec un ralentissement prononcé des prix de l'énergie.

L'inflation dans la zone euro

a poursuivi son ralentissement en janvier 2019, à 1,4 %, contre 1,6 % en décembre, selon les données provisoires diffusées le 1^{er} février par Eurostat.

CROISSANCE

La croissance en zone euro a ralenti à 1,8 % en 2018, d'après les données d'Eurostat, publiées le 31 janvier.

CONJONCTURE

Les défaillances d'entreprises en France

ont augmenté de 3,4 % entre octobre et décembre 2018, selon des études publiées simultanément le 23 janvier par Euler Hermes et Coface, pour qui l'effet des « gilets jaunes » est resté « limité » à ce stade.

Le climat des affaires, calculé à partir des réponses des chefs d'entreprise des principaux secteurs d'activité marchands, est resté stable en janvier (102), après être tombé en décembre à son plus bas niveau depuis deux ans, a rapporté l'Insee le 23 janvier.

Les marges des entreprises ont poursuivi en 2017 leur redressement entamé en 2012, sans cependant retrouver leur niveau d'avant la crise financière, selon le Bulletin de la Banque de France publié le 31 janvier. Le taux de marge s'est élevé à 24,2 % en 2017.

NOMINATIONS

AGIRC-ARRCO

Jean-Claude Barboul, ancien président (CFDT) de l'Agirc et ancien secrétaire des cadres CFDT, a été élu président du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco. Didier Weckner, ancien président (Medef) de l'Arrco, a, quant à lui, été élu vice-président du CA unifié.

de 12 % par rapport à l'accord précédent. Ils sont « représentés dans tous les secteurs de l'entreprise et notamment sur des postes en contact avec les visiteurs », affirme le groupe qui a maintenu son taux d'emploi pour cette catégorie de personnel à 5,15 %. Les dispositions du neuvième accord s'appliquent pour les quatre prochaines années et visent notamment le recrutement, *a minima*, de 120 personnes, en privilégiant des CDI, l'amélioration de son processus d'intégration et d'accompagnement et le renforcement des dispositions de formations en vue d'une éventuelle reconversion. *Source Fil AFP-Liaisons sociales*

Secteurs

Bois et construction : la FETBB porte plainte auprès de la Commission contre la Slovaquie

Dans un communiqué diffusé le 1^{er} février, la CFDT Construction et bois annonce que la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) a porté plainte auprès de la Commission européenne contre la Slovaquie pour octroi d'« aides d'État illégales » à leurs entreprises détachant temporairement des travailleurs à l'étranger et pour « perturbation du marché intérieur européen ». « La Slovaquie a organisé sa législation nationale de manière à offrir aux entreprises qui détachent temporairement du personnel à l'étranger de réductions substantielles sur le paiement des cotisations de sécurité sociale », affirme le communiqué. « Ces réductions donnent à ces entreprises un avantage concurrentiel considérable puisqu'elles sont ainsi en mesure de proposer leurs services moins chers à l'étranger que dans leur pays ». La fédération ajoute que de 2010 à 2016, « le nombre de travailleurs détachés par des entreprises établies en Slovaquie est passé de 25 000 à près de 164 226 » et qu'ils « sont majoritairement employés dans le secteur de la construction en Allemagne, en Autriche et en Belgique ». « La Slovaquie confirme à travers ce système sa politique de pays exportateur de main-d'œuvre bon marché ».

Budget et fiscalité

Niches fiscales : Gérard Darmanin veut préserver les emplois à domicile

Le ministre des Comptes publics, Gérard Darmanin, a déclaré le 6 février sur RMC qu'il n'était « pas favorable » à ce que d'éventuelles suppressions de niches fiscales, susceptibles de « nuire à la dégrés-

sivité de l'impôt » comme déclaré dans *Le Parisien* (04/02) (*v. l'actualité n° 17750 du 7 février 2019*), touchent les emplois à domicile. Le ministre chargé des Collectivités territoriales, Sébastien Lecornu, a lui aussi défendu cette sanctuarisation sur Europe 1. « Évidemment on parle pas des chèques emploi-service pour les services à la personne [...] on sait déjà que c'est très efficace que ça permet de lutter contre le travail au noir [...] et ça crée de l'emploi ». Gérard Darmanin a, par ailleurs, défendu l'idée qu'une suppression ou une mise sous conditions de ressources de certaines niches fiscales utilisées surtout par les plus aisés permettrait de baisser les impôts de foyers plus modestes. « Si on baisse d'un milliard d'euros ces niches, on peut baisser les tranches d'impôt sur le revenu des gens qui gagnent 1 700-1 800 € par mois de 104 € en moyenne ». *Source AFP*

Entreprises

Échec de la fusion Siemens-Alstom : les syndicats d'Alstom Belfort se disent « satisfaits »

Plusieurs syndicats d'Alstom à Belfort ont exprimé leur « satisfaction » le 6 février, après l'annonce officielle par Bruxelles de son refus du projet de fusion Alstom-Siemens. Secrétaire CGT du CE d'Alstom Belfort, Pascal Novelin a « salué » une « décision qui n'est pas une surprise », estimant que « la fusion était une opération avant tout financière » et aurait conduit « à une absorption d'Alstom par Siemens ». Selon lui, « l'Airbus ferroviaire que l'on veut créer peut se faire par la coopération sans aller jusqu'à la fusion ». Olivier Kohler (CFDT) a rappelé que le syndicat « refusait la fusion » en raison de « l'absence de projet industriel ». « Fusion ou pas fusion ne change pas vraiment la donne car dans les deux cas le concurrent chinois peut présenter des offres 15 à 20 % moins cher », a-t-il observé, estimant qu'Alstom devra « se battre sur d'autres arguments que le prix ». Également « satisfait », André Fages, responsable de la CFE-CGC à Alstom Belfort, estime aussi que « les premiers bénéficiaires en auraient été les actionnaires par le versement de dividendes exceptionnels ». Et d'affirmer que « les 400 millions d'euros de synergies signifiaient en réalité la suppression de 3 000 à 5 000 emplois ». « Il n'y avait pas de projet industriel clair avec cette fusion », a-t-il poursuivi, faisant valoir qu'Alstom qui « a un carnet de commandes bien garni

et n'a pas de dette peut être compétitif tout seul ». *Source AFP*

Arjowiggings Security : après les cartes grises et les passeports, les billets de banque étrangers brûlés

Occupant le site d'Arjowiggings Security de Jouy-sur-Morin depuis sa liquidation judiciaire le 16 janvier (*v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019*), les salariés ont brûlé le 6 février du papier pour billets de banque mexicains, indonésiens et israéliens, dans l'espoir de provoquer une réaction de l'État et obtenir une indemnité de 50 000 € par salarié. Ils avaient déjà brûlé une partie de leur stock de papier pour cartes grises, passeports et chèques de banque (*v. l'actualité n° 17746 du 1^{er} février 2019*). Mais, selon le délégué CGT, Patrice Schaafs, l'État « fait mine de s'en désintéresser totalement ». Les salariés ont donc franchi une nouvelle étape en jetant au feu du papier pour billets de banque destiné à leurs clients en Israël, en Indonésie et au Mexique, selon Patrice Schaafs, qui espère maintenant que les ambassades des pays clients de l'usine vont « s'adresser à l'État pour lui demander des comptes ». *Source AFP*

SUD-Rail dénonce un projet de « sous-traitance » de l'ouverture de gares SNCF

Le syndicat SUD-Rail a dénoncé, le 6 février la, « politique d'externalisation » de la SNCF, qui a décidé de déléguer, à titre expérimental, l'ouverture et la fermeture de certaines gares de banlieue parisienne à des employés des points de vente « Relay ». Cette expérimentation est « inadmissible », a fulminé Fabien Dumas, secrétaire fédéral de la troisième organisation syndicale représentative de l'entreprise ferroviaire, soulignant que dans le même temps « plus de 3 000 cheminots sont sans poste » et pourraient donc remplir cette mission. SUD-Rail « exige l'arrêt immédiat du transfert, même exceptionnel, de l'ouverture des gares à Lagardère », groupe propriétaire de la chaîne Relay, souligne un communiqué. La SNCF « continue sa politique d'externalisation et de sous-traitance », déplore le syndicat. Le groupe ferroviaire évoque, de son côté, une simple « expérimentation », sans donner plus de précisions. Selon un procès-verbal du comité d'entreprise de Lagardère Travel Retail France, une expérimentation est bien en cours dans deux gares, celles de Lagny-Thorigny et Roissy-en-Brie, toutes deux situées en Seine-et-Marne. *Source AFP*