LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 12 février 2019 p. 1-6
> ***Le licenciement lié à une absence*** due à un harcèlement moral est nul
> ***Santé publique France appelle à des actions de prévention*** des pensées suicidaires au travail
> ***L'emploi salarié progresse de nouveau*** légèrement au quatrième trimestre 2018
le dossier jurisprudence théma p. 1-12
> ***Vie personnelle*** et vie professionnelle

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

Le licenciement lié à une absence due à un harcèlement moral est nul

Une absence prolongée pour maladie autorise, à certaines conditions, un licenciement fondé sur les perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise. Mais lorsque l'absence est la conséquence d'un harcèlement moral, l'employeur ne peut plus se prévaloir de la perturbation. Sauf à voir prononcer la nullité du licenciement, rappelle très clairement la Cour de cassation dans un arrêt du 30 janvier 2019.

Il est en principe interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé *(C. trav., art. L. 1132-1)*. La jurisprudence a, certes, ouvert une brèche en admettant qu'un **licenciement** motivé par la situation objective de l'**entreprise** dont le **fonctionnement** est **perturbé par** des **absences répétées ou prolongées** pour **maladie** puisse être prononcé *(v. le dossier pratique -Lic. perso., motif- n° 100/2016 du 1er juin 2016)*. Mais ce tempérament reste limité. Encore faut-il, en effet, que l'**état de santé** du salarié ne **résulte pas** d'un **manquement** de l'**employeur** à son **obligation de sécurité**, a déjà précisé la Cour de cassation *(Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082 PB)*.

Qu'en est-il précisément lorsque l'**état** de santé **résulte** du **harcèlement moral** dont le salarié a fait l'objet ? Rappelons en effet que le **licenciement** d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral est **nul** *(C. trav., art. L. 1152-3)*. La Cour de cassation répond dans un arrêt rendu le 30 janvier dernier : qu'importe la perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur ne peut plus se prévaloir de ce motif à l'appui d'un licenciement, lequel est en effet atteint de nullité en raison du lien de causalité qu'il présente avec le harcèlement. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence.

Absence prolongée due à un harcèlement moral

Dans cette affaire, une salariée a fait l'objet d'arrêts de travail pour **maladie** à compter du 18 octobre 2011. Se prévalant des **perturbations** engendrées par ces absences et de la nécessité de procéder au remplacement définitif de l'intéressée, son employeur l'a **licenciée** par lettre du 3 juillet 2012. Le **motif** de rupture était **à première vue licite** compte tenu des exigences posées par la jurisprudence *(v. Cass. ass. plén., 22 avril 2011, n° 09-43.334)*.

La **salariée** a toutefois **contesté** son licenciement, arguant notamment du fait que l'**unique cause** de son absence prolongée **résultait** du **comportement fautif** de l'**employeur** en raison du **harcèlement moral** dont elle avait été victime. Saisie de l'affaire, la cour d'appel lui a donné gain de cause et a conclu à la nullité du licenciement. Ce que la Cour de cassation a entièrement approuvé.

Existence d'un lien de causalité entre le harcèlement et le licenciement

Très classiquement, la Haute juridiction rappelle que « lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du **harcèlement moral** dont il a été l'objet, l'**employeur ne peut se prévaloir** de la **perturbation** que l'absence prolongée du salarié a causé au **fonctionnement** de l'**entreprise** ».

Le principe ne date pas d'hier *(v. déjà Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-48.314 PB)* et a été plusieurs fois réaffirmé dans les mêmes termes *(Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-41.640 D)*.

La logique : l'**employeur ne peut se prévaloir** d'**absences dont il est** en réalité **à l'origine** du fait d'un **manquement** avéré à ses **obligations**, dont celle d'assurer la protection des salariés contre le harcèlement moral. Cela **reviendrait** en effet **à lui permettre de se prévaloir** d'un **harcèlement** moral **à l'appui** d'un **licenciement**, ce que le Code du travail interdit précisément aux articles L. 1152-2 et L. 1152-3.

La Cour de cassation approuve ainsi la cour d'appel d'avoir conclu à la nullité du licenciement, après avoir « fait ressortir le lien de causalité entre le harcèlement moral à l'origine de l'absence de la salariée et le motif du licenciement ».

À l'appui de son **pourvoi**, l'employeur avait fait valoir qu'il appartenait au **salarié** de **rapporter** la **preuve** du **lien de causalité** entre le harcèlement moral et le motif de licenciement. Mais la **Cour de cassation** a déjà fixé la marche à suivre sur ce point dans un précédent arrêt : dès lors que le juge constate des agissements susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale du salarié et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, il **incombe** à l'**employeur** d'**établir** que le **licenciement** pour absences répétées du salarié liées à une maladie est **justifié** par des **éléments objectifs étrangers** à tout **harcèlement** *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-20.688 PB ;*

v. le dossier jurisprudence hebdo n° 19/2014 du 28 janvier 2014). En l'espèce, l'employeur n'a pas franchi cette étape du processus probatoire, de sorte que, contrairement à ce qu'il soutenait, la cour d'appel a, « sans renverser la charge de la preuve », retenu le lien de causalité entre le harcèlement moral et le motif du licenciement.

Sanction de la nullité du licenciement

Si la chambre sociale avait déjà conclu, dans une telle situation, à la nullité du licenciement en 2006 *(Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-48.314)*, quelques arrêts postérieurs avaient pu semer le doute. Pour ne prendre qu'un exemple, en 2010, la Cour de cassation a confirmé un arrêt d'appel ayant retenu que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse *(Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-41.640 D).*

L'arrêt du 30 janvier dernier met donc fin à l'incertitude en confirmant le verdict de la cour d'appel en faveur de la nullité. La précision n'est pas anodine. La sanction de la **nullité** permet d'**écarter** l'application du **barème d'indemnisation** du licenciement sans cause réelle et sérieuse *(C. trav., art. L. 1235-3).* En vertu de l'article L. 1235-3-1, en effet, le barème ne s'applique pas lorsque le licenciement est entaché d'une nullité afférente à des faits de harcèlement. Tel est donc le cas lorsque le salarié dont l'absence prolongée est la conséquence d'un harcèlement moral, a été licencié en raison de la perturbation au fonctionnement de l'entreprise causée par cette absence. ■

Cass. soc., 30 janvier 2019, n° 17-31.473 F-PB

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Santé publique France appelle à des actions **de prévention des pensées suicidaires au travail**

Les pensées suicidaires pouvant déclencher le passage à l'acte, Santé publique France invite à prévenir leur survenue en développant des actions de prévention et de promotion de la santé mentale en milieu professionnel, estimant cet environnement favorable. Selon une étude publiée le 5 février, 3,8 % des actifs occupés déclaraient des pensées suicidaires au cours des 12 derniers mois en 2017.

« En 2017, **3,8 %** des **actifs occupés** déclaraient avoir eu des **pensées suicidaires** au cours des 12 derniers mois » (4,5 % des femmes et 3,1 % des hommes), selon une étude publiée le 5 février 2019 par Santé publique France, agence nationale sous tutelle du ministère de la Santé. Et, pour **45 %** des **hommes** et **35 %** des **femmes** concernées, les raisons professionnelles étaient les premières invoquées pour expliquer ces pensées. Face à cela, l'agence invite à développer des actions de prévention et de promotion de la santé mentale en milieu de travail.

Des secteurs d'activité particulièrement concernés

Chez les hommes, les **indépendants** étaient **plus sujets aux pensées suicidaires** que les salariés (4,3 % contre 2,8 %). Les hommes à leur compte attribuaient d'ailleurs le plus souvent ces pensées à des raisons professionnelles (**85,4 %** des **agriculteurs exploitants** et plus de la moitié des artisans, commerçants et chefs d'entreprise). Chez les femmes, c'étaient les professions intermédiaires qui attribuaient le plus ces pensées à des raisons professionnelles (44,7 %).

Si les **taux** de prévalence des pensées suicidaires n'étaient pas significativement **différents** selon la catégorie socio-professionnelle du travailleur, en revanche il variait sensiblement **selon** le **secteur d'activité**. Ainsi, sont les plus concernés étaient les **arts et spectacles** (7,5 % des femmes et 6,3 % des hommes), l'**hébergement et** la **restauration** (6,8 % des femmes et des hommes), l'enseignement (7,5 % des femmes et 5 % des hommes), la santé humaine et l'action sociale (4,5 % des hommes), ainsi que l'information et la communication (6,8 % des femmes).

En outre, le **taux** de prévalence des pensées suicidaires était significativement **plus élevé** chez les personnes ayant des **revenus inférieurs à 1 500 €** par mois (7,7 % des femmes et 4,8 % des hommes) que chez celles ayant des revenus supérieurs à ce montant (3,9 % des femmes et 2,9 % des hommes).

Des actions de prévention au travail ainsi que des politiques en faveur de la sécurité de l'emploi

L'étude met aussi en évidence que le fait d'avoir été victime de **menaces verbales**, d'**humiliations** ou d'intimidations au travail, le fait d'**avoir eu peur de perdre** son **emploi** et le fait d'avoir connu une longue période de chômage au cours des 12 derniers mois étaient associés au fait d'avoir eu des pensées suicidaires.

Si des événements survenus au travail peuvent entraîner des pensées suicidaires, le **milieu du travail demeure** « un **environnement favorable pour développer** des **actions de prévention** et de promotion de la santé mentale », estime Santé publique France. Bien sûr, ces actions de prévention doivent cibler les secteurs d'activité les plus touchés.

Par ailleurs, l'agence souligne que « de façon plus globale, des politiques structurelles permettant d'agir sur l'insécurité de la situation de l'emploi auraient un impact sur les pensées suicidaires notamment dans la population active française ». ■

Santé publique France, Bulletin épidémiologique hebdomadaire n° 3-4 du 5 février 2019

TENTATIVES DE SUICIDE ET PENSÉES SUICIDAIRES MOTIVÉES PAR DES RAISONS PROFESSIONNELLES CHEZ LES 18-75 ANS

Selon une étude publiée par Santé publique France le 5 février 2019 *(BEH n° 3-4)*, en 2017, 4,7 % des personnes de 18-75 ans (5,4 % des femmes et 4 % des hommes) déclaraient avoir pensé à se suicider au cours des 12 derniers mois et 7,2 % déclaraient avoir tenté de se suicider au cours de leur vie (9,9 % des femmes et 4,4 % des hommes). Les pensées suicidaires étaient principalement liées à des raisons professionnelles pour 27,6 % des personnes concernées (24,8 % des femmes et 31,5 % des hommes). Quant aux tentatives de suicide, 10,3 % des personnes concernées expliquaient leur geste par des raisons professionnelles (8,1 % des femmes et 15,6 % des hommes).

L'emploi salarié progresse de nouveau légèrement au quatrième trimestre 2018

Selon les estimations provisoires de la Dares et de l'Insee, parues le 8 février 2019, l'emploi salarié du secteur privé a augmenté de 0,1 % au quatrième trimestre 2018, soit 16 200 emplois supplémentaires, et de 0,5 % sur un an.

Au quatrième trimestre 2018, les **effectifs salariés** dans le secteur **privé** ont continué de progresser, avec **16 200 postes créés**, soit + 0,1 %, selon les résultats provisoires de l'enquête trimestrielle Acemo publiée le 8 février par l'Insee et la Dares. La hausse enregistrée s'avère un peu moins importante qu'au troisième trimestre (+ 0,1 %, soit 23 000 postes créés). **Sur un an**, l'emploi marchand progresse de 0,5 % (après +1,0 % au trimestre précédent), avec un total de **106 100** postes créés.

L'emploi intérimaire se replie à nouveau

Au quatrième trimestre 2018, la **hausse** de l'emploi dans le secteur privé est essentiellement **portée** par les **services marchands**, avec 13 000 postes créés (soit + 0,1 %, comme au trimestre précédent), portant son accroissement à 82 200 sur un an.

La **baisse** de l'**emploi intérimaire s'accentue** par rapport au trimestre précédent : – 1,5 % (soit – 12 000 postes), après – 1,1 % (– 9 200 postes). Sur un an, l'intérim perd 29 000 emplois (– 3,6 %), relève l'étude de l'Insee et de la Dares.

L'emploi augmente dans la construction (+ 0,2 %, soit + 2 700 postes) et baisse dans l'industrie (– 0,1 %, soit – 2 400 postes). Sur un an, l'emploi privé s'accroît de 19 000 (+ 1,4 %) dans la construction et recule de 3 300 (– 0,1 %) dans l'industrie.

L'**emploi non marchand privé** est en **légère hausse** (+ 0,1 %, soit + 2 000) entre octobre et décembre 2018, après 0,0 % (+ 1 100) le trimestre précédent. Sur un an, il augmente de 0,1 % (+ 2 300).

À noter aussi que l'emploi dans l'**agriculture** affiche une **progression de 0,3 %** sur le trimestre et de 2,0 % sur un an.

Une hausse du pouvoir d'achat sur l'année

Dans les entreprises d'au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics), l'indice du **salaire mensuel de base** (SMB) a **augmenté de 1,6 %** sur un an. Compte tenu de l'inflation hors tabac durant cette période (+ 1,4 %), le **pouvoir d'achat** du SMB **augmente de 0,2 point** sur l'année.

L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (**SHBOE**), qui sert à l'indexation du **Smic**, est en **hausse de 1,5 %** sur un an. Ramené à l'indice de prix auquel il se rapporte – indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de revenu –, le **pouvoir d'achat** du salaire horaire de base des ouvriers et des employés **progresse** également de **0,2 point** sur l'année. ■

DARES, Indicateurs n° 006, février 2019

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

EMPLOI SALARIÉ DANS LES SECTEURS PRINCIPALEMENT MARCHANDS AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2018

Sources : Dares, Insee, Acoss

Données CVS	Variation des effectifs (en milliers)					Variation en % au 30-12-2018		Effectifs au 30-12-2018 (en milliers)
	2017	2018						
Secteurs d'activité	31 déc.	31 mars	30 juin	30 sept.	31 déc.	3 mois	12 mois	30-12-2018
Industrie	+ 4,6	+ 0,4	– 0,3	– 1,0	– 2,4	– 0,1	– 0,1	3 087,5
Construction	+ 12,7	+ 5,4	+ 5,6	+ 5,4	+ 2,7	+ 0,2	+ 1,4	1 371,2
Tertiaire	+ 83,9	+ 34,4	+ 18,2	+ 16,9	+ 15,0	+ 0,1	+ 0,6	14 643,1
Agriculture	+ 1,5	+ 2,9	+ 0,2	+ 1,7	+ 0,9	+ 0,3	+ 2,0	302,1
Ensemble des secteurs	+ 102,6	+ 43,2	+ 23,7	+ 23,0	+ 16,2	+ 0,1	+ 0,5	19 403,9

Champ : ensemble des salariés du privé ; France (hors Mayotte).

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, de l'adoption du projet de loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise), du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », sécurisation des plateformes contre le risque de requalification en relation salariée), etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur *www.liaisons-sociales.fr* ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu.

Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■

à retenir aussi

Conventions et accords

Appointements minimaux des cadres du bâtiment en 2019. Un avenant n° 71 conclu le 16 janvier 2019 par la délégation patronale et les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO fixe une grille salariale au 1er février 2019 (pour 39 heures de travail par semaine). Celle-ci débute (hors salariés en forfait-jours) à 1 919 €, 2 079 € et 2 238 € aux coefficients 60, 65 et 70. Elle est fixée à 2 364 €, 2 516 €, 2 667 € et 2 816 € aux coefficients 75, 80, 85 et 90. Elle est portée à 2 971 €, 3 097 €, 3 188 €, 3 308 € et 3 656 € aux coefficients 95, 100, 103, 108 et 120. Les montants aux deux coefficients 130 et 162 s'établissent enfin à 3 949 € et 4 903 €. Rappelons que ces salaires minimaux sont majorés de 10 % pour les cadres en forfait-jours.

Projets

Les députés LREM déposent une proposition de loi pour résilier « à tout moment » une complémentaire santé. Une proposition de loi déposée le 8 février par les députés du groupe LREM prévoit dans ses quatre articles de « donner la possibilité aux assurés, particuliers pour les contrats individuels et entreprises pour les contrats collectifs, de résilier sans frais et à tout moment après la première année de souscription, des contrats de complémentaire santé ». « Cette mesure de simplification donnera plus de liberté aux assurés et leur permettra de bénéficier d'une concurrence accentuée en matière de couverture complémentaire santé », écrivent ses auteurs, notant « l'ampleur des montants versés chaque année au titre des cotisations en matière d'assurance santé (35,9 milliards d'euros en 2016) ». Le texte précise que la mesure devra s'appliquer « aux contrats conclus ou tacitement reconduits à compter d'une date prévue par un décret en Conseil d'État, et au plus tard à compter du 1er décembre 2020 ». L'exécutif prévoyait initialement le 1er janvier 2020. Cette mesure avait été demandée par Emmanuel Macron lors d'une réunion en décembre avec les mutuelles, assurances et institutions de prévoyance pour leur réclamer des gestes en faveur du pouvoir d'achat des Français, en pleine crise des « gilets jaunes ». Les fédérations des complémentaires santé y sont vivement opposées, y voyant une « fausse bonne idée » néfaste aux assurés, comme les syndicats, impliqués dans la gestion paritaire de ces organismes.

acteurs, débats, événements

Politique sociale

« Gilets jaunes » : les réformes vont se poursuivre en France, annonce Bruno Le Maire

Le ministre français de l'Économie, Bruno Le Maire, a affirmé, le 10 février en marge d'un forum international à Dubaï, que le gouvernement, tout en étant à l'écoute des « colères », irait au bout des réformes. « Emmanuel Macron a pris des engagements pendant sa campagne, notamment l'engagement d'une transformation en profondeur du modèle économique français », a-t-il déclaré. « Nous irons au bout de cette transformation […] parce qu'elle commence à donner des résultats avec notamment un niveau de croissance qui reste solide malgré les incertitudes européennes et mondiales ». « Il faut continuer à tenir les engagements et les promesses du président de la République, tout en étant capables d'accorder plus d'attention à ceux qui se sentent marginalisés », a-t-il ajouté. Comme on lui demandait si les manifestations en France, parfois accompagnées de violences urbaines, nuisaient à l'image du pays à l'étranger, le ministre a répondu : « L'image française reste intacte, mais je vais être très sincère, il y a aussi beaucoup de questions qui sont posées par des investisseurs, des responsables politiques, des acteurs privés ». *Source AFP*

Les villes touchées par les manifestations des « gilets jaunes » bénéficieront de 3 millions d'euros

Le Premier ministre, Édouard Philippe, a écrit avant son déplacement à Rennes le 8 février, à la maire socialiste de Rennes, Nathalie Appéré, pour lui annoncer que sa municipalité et les villes qui ont été « particulièrement affectées par les mouvements sociaux » bénéficieront d'une enveloppe totale de trois millions d'euros pour relancer l'activité en centre-ville. « Ces financements viendront en complément des actions des collectivités locales. La ville de Rennes pourra donc en être bénéficiaire », ajoute-t-il, invitant la maire à communiquer à Bercy le plan de relance qu'elle entend mettre en œuvre avec ses partenaires locaux. « Au-delà des enjeux sécuritaires, il y a les enjeux économiques », souligne-t-il encore, rappelant que « depuis le début de la crise, le gouvernement a mis sur la table un ensemble de mesures puissantes visant à accompagner les commerçants » : activité partielle, prêts de trésorerie, étalement des charges fiscales jusqu'à 20 mois. Mais « ces outils sont à ce stade encore trop peu utilisés y compris à Rennes », constate le chef du gouvernement qui dit vouloir « inciter » l'ensemble des commerçants à le faire. *Source AFP*

Emploi et chômage

Assurance chômage : Muriel Pénicaud ouverte à une « meilleure » solution que le « bonus-malus »

La lutte contre la précarisation de l'emploi doit être la « priorité » de la négociation sur l'assurance chômage, mais patronat et syndicats sont libres de trouver une « meilleure » solution que le « bonus-malus » sur les contrats courts, a souligné la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 10 février, dans le cadre du Grand Rendez-Vous Europe 1/*Les Échos*/CNews. À l'heure où « un tiers » des CDD ne durent qu'une journée, il « faut régler cette question » de « la précarité excessive qui n'est pas justifiée pour des raisons économiques », a-t-elle insisté. « On a réinventé les journaliers, moi cela me scandalise », s'est-elle indignée. « Nous on a une solution », a-t-elle rappelé en référence au « bonus-malus » sur les contrats courts, promesse de campagne d'Emmanuel Macron soutenue par les syndicats mais à laquelle s'oppose

farouchement le patronat. « Si les partenaires sociaux en trouvent une meilleure qui a le même effet c'est très bien, mais sinon on la fera », a prévenu la ministre, visant les employeurs qui « remettent toujours les mêmes personnes au chômage et donc […] grèvent le coût de l'assurance chômage » et « précarisent la personne ». *Source AFP*

Île-de-France : + 21 % d'offres d'emploi supplémentaires en 2018

Selon le baromètre emploi RegionsJob/ParisJob (société HelloWork) diffusé le 28 janvier, qui s'appuie sur les près de 770 000 offres d'emploi diffusées sur l'ensemble de ses plateformes en 2018, l'Île-de-France serait la région la plus pourvoyeuse d'emplois (20 % du volume national), même si elle ne présente pas la plus forte croissance (+ 21 %). Viennent ensuite la région Auvergne-Rhône-Alpes, puis la Nouvelle-Aquitaine (+ 31 %). « Une attractivité qui peut s'expliquer en partie en 2018 par la nouvelle ligne à grande vitesse Paris-Bordeaux ». En Île-de-France, Paris est le département « le plus dynamique » (+ 33 %, pour une part de 23 % des emplois), avant les Hauts-de-Seine (+ 27 %, 20 % des emplois) et la Seine-Saint-Denis (+ 21 %, 10 % des emplois). Par ailleurs, en Île-de-France, « l'année 2018 a été propice à la création de CDI » (+ 29 %). « Ces contrats pérennes représentent 79 % de l'ensemble des contrats proposés ! ».

L'association des missions locales d'Île-de-France signe quatre nouveaux partenariats

Dans un communiqué du 5 février, l'Association des Missions locales d'Île-de-France (ARML-IdF) annonce qu'elle a signé ou signera « quatre nouveaux partenariats ayant pour objectif de faciliter la formation ou l'emploi des jeunes et de répondre aux besoins de recrutement des entreprises ». Le 14 février, ce sera avec l'Association régionale BTP CFA Île-de-France, « un accord qui vise à orienter les jeunes accompagnés par les Missions locales d'Île-de-France vers les CFA du BTP […] ». Le 21 janvier elle a signé avec la Chambre des métiers et de l'artisanat de Seine-Saint-Denis, « un partenariat pour faciliter l'orientation des jeunes vers une formation aux métiers de l'artisanat ». « Avec l'AJ2E (Association pour les jeunes et les étudiants entrepreneurs) et Positive Planet France, au mois de décembre, l'ARML-IdF a signé un accord de consortium afin de favoriser la création et le développement d'entreprises dans le secteur du BTP ». Enfin, en novembre, elle a signé avec la Fédération régionale des travaux publics d'Île-de-France, « un accord de partenariat pour l'insertion professionnelle des jeunes accompagnés par les missions locales, auxquels les entreprises franciliennes des travaux publics proposeront des stages, des formations en alternance ou encore un apprentissage *via* une formation en CFA et une mise en pratique sur le terrain ». *Source AFP*

Recrutement : les start-up, moins expérimentées, se distinguent des autres entreprises

Selon une étude qualitative de l'Apec menée en décembre, en partenariat avec Pôle emploi, et dont les résultats ont été publiés le 17 janvier, « les start-up se distinguent des autres TPE par des besoins forts qui impliquent des financements rapides et des compétences pointues », notamment en matière de développement informatique. En outre, « quand il s'agit de recruter leurs premiers salarié.e.s, les créateurs ou créatrices de start-up, souvent sans expérience en la matière, sollicitent plus souvent que les autres recruteurs les écoles, qui leur offrent une certaine garantie », ajoute le document. « Le premier collaborateur est souvent un stagiaire ou une stagiaire, en grande partie en raison de contraintes financières mais aussi pour tester et cerner plus précisément le besoin en compétences ». Certaines font aussi appel parfois « au démarrage de leur activité à des free-lances, qui affichent des compétences rares et qui permettent à la start-up de bénéficier d'une expérience « senior » sans engagement de sa part et à moindre coût. » Les process de recrutement, ensuite, sont « peu formalisés, peu coûteux et rapides, avec une attention renforcée sur les qualités comportementales » des candidats. Et pour les attirer, les start-up peuvent s'appuyer sur « des leviers d'attractivité propres » (innovation technologique, impact social/sociétal, etc.) mais « connaissent toutefois des difficultés de recrutement ». En cause : « leur inexpérience » en la matière et « leur manque de disponibilité, qui les conduit parfois à mal estimer leur besoin et à se tromper sur les qualités de la personne recrutée ».

Retraite

Retraite et pénibilité : selon la CGT, « de nouveaux reculs en perspective »

Dans un communiqué diffusé le 8 février, la CGT explique qu'elle devait être reçue ce jour-là par le Haut-commissariat à la réforme des retraites « sur la pénibilité et l'invalidité dans le cadre de son projet gouvernemental ». Elle déplore cependant que « la méthode du gouvernement » ne réponde pas « aux seules vraies questions que se posent les salariés : le montant de la pension, l'âge réel de départ et la prise en compte de la pénibilité au travail ». Elle précise ainsi avoir deux préoccupations : « recueillir des informations sur le projet gouvernemental et en rendre compte aux salariés » et « porter les revendications des salariés pour une véritable réponse à leurs besoins ». Selon la CGT, « la pénibilité doit donc être reconnue dans tous les secteurs professionnels, le maintien du compte prévention pénibilité actuel ne répondant aucunement à cet objectif. La pension des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude doit être améliorée et leurs droits à la retraite anticipée garantis ». Le syndicat exige enfin « des services du haut-commissaire aux retraites des annonces précises sur toutes ces questions ». « Pour autant, chacun sait que la réponse aux besoins en matière de retraite ne se gagnera pas lors de ces rencontres bilatérales ».

Handicapés

Grand débat national : APF France handicap ouvre une plateforme de consultation citoyenne

« Aujourd'hui, APF France handicap ouvre sa propre plate-forme participative *[https://participer.apf-francehandicap.org/themes/le-grand-debat-national]* afin de faire remonter les revendications des 12 millions de personnes en situation de handicap et de leurs proches », annonce un communiqué de l'association diffusé le 6 février. « Pour APF France handicap, il est important que les personnes en situation de handicap et leur famille soient visibles et fassent entendre leurs voix dans le cadre de la consultation du gouvernement. Toutefois, les quatre thématiques proposées par le Grand débat national n'abordent pas les préoccupations spécifiques des personnes en situation de handicap et de leur famille. » D'où la mise en place de cette « plateforme collaborative sur laquelle cinq projets de consultations dédiés au handicap sont proposés », notamment « l'accès à l'emploi et à l'éducation, la reconnaissance d'une protection sociale réelle et la garantie d'une vie sociale et familiale épanouie ». Les participants pourront trouver « quarante propositions sur lesquelles réagir librement » au sein de ces cinq piliers, mais aussi « exprimer de nouvelles idées ». *Source AFP*

Statuts particuliers

Des pigistes appellent les entreprises de presse à respecter la loi

Des centaines de journalistes indépendants ont appelé, le 5 février, leurs employeurs, les entreprises de presse, à « respecter la loi » dans une tribune publiée sur le site de *Libération*. « Nous, journalistes pigistes, ne sommes ni des forçats de l'info, ni la variable d'ajustement des médias », lancent-ils, soutenus par les syndicats CGT et CFDT. Ils demandent notamment une « revalori-

sation générale des tarifs de piges », et à être rémunérés « à la fin du mois » où ils rendent leur sujet. Ils exigent également d'être rémunérés « en salaire », et non « sur facture ou en droits d'auteurs ». « Faute de sanctions, les directions de nombreux médias, agences ou boîtes de production n'hésitent pas à imposer aux pigistes le statut d'auto-entrepreneur qui les prive de toute cotisation salariale et des couvertures sociales, retraite et chômage […] Ce statut illégal fragilise les pigistes », dénoncent-ils. En 2017, on comptait 6 594 journalistes rémunérés à la pige, dont une majorité de femmes, sur les 33 576 détenteurs de la carte de presse, selon l'Observatoire des métiers de la presse. Le salaire médian des détenteurs de la carte de presse, était de 2 000 € brut par mois, soit environ 1 540 € net. *Source AFP*

Entreprises

Raffinerie de La Mède : 1 000 emplois sur le bassin de Marseille

Le PDG de Total, Patrick Pouyanné, a souligné le 10 février à l'occasion du Grand Jury RTL – *Le Figaro* – LCI que le projet de production de biocarburants à partir d'huile de palme dans la raffinerie de La Mède (Bouches-du-Rhône) représentait « 1 000 emplois directs et indirects sur le bassin de Marseille ». Cette déclaration fait suite à la suppression à la mi-décembre de l'avantage fiscal dont pouvaient bénéficier ces biocarburants, ce qui menacerait la viabilité de la bioraffinerie, selon Total. « Ce combat, je le mènerai jusqu'au bout, y compris avec les parlementaires », a affirmé Patrick Pouyanné. La contestation de l'utilisation de l'huile de palme pour produire des biocarburants « relève de la guerre de religion […] C'est comme le gaz de schiste », a-t-il déclaré. *Source AFP*

Hausse des salaires : une centaine de manifestants au siège de Veolia

Une centaine de salariés du groupe Veolia (eau, déchets, énergie), mobilisés pour leurs salaires et leur pouvoir d'achat, ont manifesté le 8 février devant le siège du groupe à Aubervilliers (Seine-Saint-Denis). « On veut du pognon », réclamait dans un mégaphone un militant CFDT, alors que l'intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CGT et FO avait appelé à la grève et qu'une délégation de ces organisations était reçue en fin de matinée par la direction. Selon un communiqué de l'intersyndicale, les salaires ont progressé « seulement de 1 % en moyenne depuis trois ans », tandis que les dividendes versés aux actionnaires ont progressé de « 10 % par an de 2017 à 2019 ». Selon la direction, « le pourcentage de grévistes a été très faible, mis à part l'activité Eau France (25 %) ». Ailleurs, elle a compté « 4 % de grévistes dans l'activité Recyclage et valorisation des déchets, encore moins à Sarp/Sarpi (déchets dangereux) ou chez Veolia Industries Global Solutions », a précisé le DRH du groupe, Jean-Marie Lambert. Devant la délégation de l'intersyndicale, a-t-il ajouté, la direction n'a pris « aucun engagement supplémentaire » par rapport à ceux pris fin janvier, notamment la « finalisation des négociations annuelles obligatoires (NAO) avant fin avril », avec un « accent » mis « sur les bas salaires ». *Source AFP*

Licenciement d'un salarié : Amazon répond

« Il est faux de prétendre que des collaborateurs ont été licenciés pour une raison autre que la violation de leurs obligations contractuelles », a répondu Amazon, concernant le licenciement récent d'un de ses salariés *(v. l'actualité n° 17747 du 4 février 2019)*. « Notre intérêt est que nos collaborateurs restent au sein de l'entreprise, et y développent leurs carrières. Cependant, nous prenons des mesures si un employé ne respecte pas ses obligations contractuelles », ajoute l'entreprise.

Ford-Blanquefort : les salariés rejettent à nouveau le PSE de Ford

Les salariés de Ford à Blanquefort ont de nouveau rejeté le 7 février le plan social accompagnant la fermeture du site, que le groupe américain devait formellement représenter avant un dernier avis administratif. Selon les délégués CGT et FO, le comité d'entreprise extraordinaire a en effet rendu un avis négatif « à l'unanimité » sur le PSE présenté par le groupe américain. Une première mouture de ce plan, présenté et rejeté par le CE le 18 décembre dernier, avait été ensuite retoquée le 28 janvier par la Direccte *(v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019)*. « Ford ne change pas de cap. Ils ont expliqué comme en décembre dernier qu'il n'était pas question d'une reprise », a indiqué le délégué CGT Philippe Poutou. Selon l'élu FO Jean-Marc Chavant « Ford n'a pas bougé d'un iota ». Mais « nous avons fait les choses sérieusement, nous avons réargumenté contre la logique de fermeture », a ajouté Philippe Poutou. La direction de Ford s'est pour sa part refusée à tout commentaire. La Direccte a désormais 21 jours pour homologuer ou non le PSE. Les syndicats espèrent pouvoir trouver une solution en rencontrant le ministre de l'Économie, peut-être le 14 février, à Bercy. *Source AFP*

Les salariés de CKB-TE Connectivity organisent la « mort symbolique » de leur entreprise

Un cimetière de croix blanches pour symboliser la mort de leur entreprise : les 162 salariés de CKB-TE Connectivity à Allonnes près du Mans, ont manifesté leur « colère » le 7 février contre la décision récente du groupe américano-suisse de fermer l'entreprise. En janvier, les employés de cette usine qui fabrique des connecteurs pour l'industrie ferroviaire et l'offshore pétrolier ont appris la délocalisation de l'activité en Pologne et au Texas. Plus d'une centaine de salariés ont ainsi posé avec leur matricule derrière 162 croix formant un cimetière. Plusieurs élus, dont le maire PCF d'Allonnes Gilles Leproust, ont affiché leur soutien. CKB-TE Connectivity doit fermer d'ici l'été 2020 et les premiers licenciements pourraient intervenir d'ici fin 2019. « On a l'impression qu'il y a une échelle du nombre de licenciés, le gouvernement ne s'occupe pas de petits comme nous. On est un peu les laissés-pour-compte des pouvoirs publics », a déclaré Philippe Gautier, secrétaire du CE. « Il nous a été annoncé qu'on n'était pas assez rentable. Pourtant, les carnets de commandes sont pleins, la confiance des clients est là. C'est à ne rien y comprendre ». *Source AFP*

Hermès va construire un nouveau site de production en France

Le groupe de luxe Hermès a annoncé, le 6 février, la création de 250 emplois en France avec la construction, « d'ici à l'horizon 2021 », d'un site de production pour la maroquinerie en Normandie. « À terme, 250 artisans exerceront leurs savoir-faire pour la fabrication d'objets en cuir dans cette manufacture » située à Louviers (Eure), a indiqué le groupe. Il s'agit du deuxième site de production en Normandie de la société française qui avait inauguré en juin 2017 la maroquinerie de Val-de-Reuil (Eure). Le groupe, qui a fait son entrée au CAC 40 l'année passée, a réalisé un chiffre d'affaires de 1,46 milliard d'euros au troisième trimestre (+ 9,4 % sur un an en données publiées), s'appuyant sur le succès de ses sacs et de son prêt-à-porter. Au 30 juin 2018, il employait 13 700 personnes dans le monde, dont 8 500 en France. Il dispose de 16 sites de production, tous situés dans l'hexagone. *Source AFP*

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, Alice Dubois, 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 1121 T 80984. 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 18 pages dont 1 page de publicité. **Service clients : contact@wkf.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**