LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 13 février 2019 p. 1-8
> **Le barème Macron** pour la première fois écarté par un juge professionnel
> **Les modalités de la réforme** du régime de protection sociale des artistes-auteurs sont fixées
> **Les transports routiers de voyageurs** revalorisent leurs salaires minimaux en 2019
le dossier écosoc p. 1-10
> **Les prix à la consommation** sont stables en décembre 2018

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

PRUD'HOMMES

Le barème Macron pour la première fois écarté par un juge professionnel

Le Conseil de prud'hommes d'Agen a décidé, le 5 février 2019, d'écarter l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, en raison de sa contrariété avec la Charte sociale européenne et la convention n° 158 de l'OIT. Une première pour un jugement rendu en formation de départage, donc présidée par un magistrat professionnel. En effet, jusqu'à présent, le seul juge départiteur à s'être prononcé (Caen), avait opté pour la conventionnalité du barème.

La question de la conformité aux normes internationales du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse n'en finit pas de diviser les prud'hommes. Troyes, Amiens, Lyon, Grenoble, Angers, les jugements en défaveur du plafonnement des indemnités, introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 *(C. trav., art. L. 1235-3; v. le dossier pratique -Rupture- n° 06/2019 du 9 janvier 2019)*, se multiplient depuis la fin 2018.

Et le 5 février 2019, c'était au tour des **prud'hommes d'Agen** de se prononcer sur la question. Verdict également négatif : le **barème** est **écarté** au motif notamment qu'en application de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT et de l'article 24 de la Charte sociale européenne, celui-ci « ne permet **pas** dans tous les cas une **indemnité adéquate** ou une réparation appropriée ». La salariée, qui comptait moins de deux années d'ancienneté, a, en conséquence, obtenu le double de l'indemnité maximale prévue par les textes, soit quatre mois de salaire.

Les **juridictions prud'homales** sont toutefois **loin d'être unanimes** sur le sujet, le principe du plafonnement ayant été validé à Caen (en départage) ainsi qu'au Mans. L'occasion de revenir sur le contrôle de conventionnalité exercé par les prud'hommes et de dresser un rapide état des lieux des décisions rendues à ce jour.

Contrôle de conventionnalité opéré par les prud'hommes

Pour **contourner** le **plafonnement** des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (qui dépend, selon l'article L. 1235-3 du Code du travail, de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise), la **stratégie contentieuse** consiste à plaider en faveur de sa **non-conformité** aux dispositions de la **Charte sociale européenne** et de la **convention n° 158** de l'**OIT**. L'objectif : rendre au juge son pouvoir souverain d'appréciation du préjudice subi en fonction de l'ensemble des circonstances entourant la rupture (âge du salarié, santé, situation familiale, aptitude à retrouver un emploi, etc.).

L'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT (ratifiée par la France le 16 mars 1989) prévoit en effet qu'en cas de licenciement injustifié, les juges devront être habilités, en l'absence de réintégration, « à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ». De façon assez proche, l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 (ratifiée par la France le 7 mai 1999) tend également à garantir « le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

Les **jugements invalidant** le barème s'appuient sur ces deux textes (de façon cumulative ou alternative, selon le cas) pour considérer que le **plafonnement** des indemnités prud'homales est précisément **contraire** au principe d'une **réparation adéquate ou appropriée**.

Les jugements reconnaissant plein effet au barème obligatoire s'appuient, quant à eux, sur l'absence d'effet direct de ces dispositions dans les litiges employeur-salarié.

Des jugements invalidant le barème

Plusieurs conseils de prud'hommes, devant lesquels l'inconventionnalité du barème a été plaidée par les avocats de salariés, ont accepté de s'affranchir du principe du plafonnement et de **dépasser** les **maxima d'indemnisation** prévus par la loi. Il en a été jugé ainsi par :

– le Conseil de prud'hommes de **Troyes**, s'appuyant sur l'article 10 de la convention n° 158 et l'article 24 de la Charte : « l'article L. 1235-3 du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière

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

juste le préjudice qu'ils ont subi. De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse. Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont inéquitables » *(Cons. prud'h. Troyes, sect. Activités diverses, 13 décembre 2018, n° 18/00036)*;

– le Conseil de prud'hommes d'**Amiens**, s'appuyant tantôt sur le seul article 10 de la convention n° 158 *(Cons. prud'h. Amiens, sect. Commerce, 19 décembre 2018, n° 18/00040)*, ou sur cet article associé à l'article 24 de la Charte *(Cons. prud'h. Amiens, sect. Industrie, 24 janvier 2019, n° 18/00093)*;

– le Conseil de prud'hommes de **Lyon**, sur le fondement tantôt du seul article 24 de la Charte *(Cons. prud'h. Lyon, sect. Activités diverses, 21 décembre 2018, n° 18/01238)*, tantôt des articles 10 de la convention n° 158 et 24 de la Charte *(Cons. prud'h. Lyon, sect. Commerce, 7 janvier 2019, n° 15/01398; Cons. prud'h. Lyon, sect. Industrie, 22 janvier 2019, n° 18/00458)*;

– le Conseil de prud'hommes de **Grenoble**, s'appuyant sur les articles 10 et 4 (selon lequel le droit de n'être licencié que pour un motif valable est un droit fondamental) de la convention n° 158 et l'article 24 de la Charte *(Cons. prud'h. Grenoble, sect. Industrie, 18 janvier 2019, n° 18/00989)*;

– le Conseil de prud'hommes d'**Angers**, s'appuyant sur l'article 24 de la Charte *(Cons. prud'h. Angers, sect. Activités diverses, 17 janvier 2019, n° 18/00046)*.

Des **décisions rendues en formation paritaire classique**, composée de conseillers salariés et de conseillers employeurs. Le **dernier jugement** en date, rendu par le Conseil de prud'hommes d'**Agen** le 5 février 2019, donne encore **plus de poids** au débat, puisqu'il a été rendu en présence d'un **juge départiteur**, magistrat professionnel issu du TGI. Le jugement prend appui sur la convention n° 158 de l'OIT ainsi que sur la Charte sociale européenne pour écarter l'application de l'article L. 1235-3 du Code du travail au motif qu'il ne prévoit pas des indemnités d'un montant suffisamment élevé notamment pour dissuader l'employeur de prononcer un licenciement injustifié et pour compenser le préjudice subi par le salarié *(Cons. prud'h. Agen, sect. Industrie, 5 février 2019, n° 18/00049)*. Ce qui est particulièrement le cas des salariés présentant une faible ancienneté : pour une ancienneté inférieure à deux ans, l'indemnité doit être comprise entre 0,5 et 2 mois de salaire s'agissant d'une entreprise de moins de 11 salariés ; les prud'hommes ont décidé ici d'accorder une indemnisation équivalente à quatre mois de salaires, mieux à même de réparer l'ensemble du préjudice subi.

Des jugements en faveur de la conventionnalité du barème

Les juridictions prud'homales restent toutefois divisées, y compris lorsqu'elles sont présidées par un juge départiteur. Il en va ainsi du Conseil de prud'hommes de **Caen** qui, par un **jugement rendu en départage**, s'est prononcé en faveur de la conventionnalité du barème en décembre dernier *(Cons. prud'h. Caen, sect. Commerce, 18 décembre 2018, n° 17/00193)*. Le jugement a conclu à la conformité de l'article L. 1235-3 aux dispositions de la Charte sociale européenne (« dont l'application directe en droit interne est soumise à d'importantes réserves ») et de la convention n° 158 de l'OIT, en s'appuyant principalement sur la décision du Conseil constitutionnel ayant validé le barème lors de l'examen *a priori* de la loi de ratification des ordonnances *(v. Cons. const., 21 mars 2018, déc. n° 2018-761 DC)*. Un raisonnement que semble avoir également adopté la section Activités diverses du Conseil de prud'hommes de **Grenoble** *(v. Cons. prud'h. Grenoble, sect. Activités diverses, 4 février 2019, n° 18/01050)*.

Même verdict du côté des prud'hommes du **Mans** qui ont conclu à la compatibilité du barème avec les textes internationaux précités, après avoir relevé que celui-ci n'est pas applicable dans certaines circonstances (harcèlement, discriminations, etc.) et que le juge conserve son pouvoir d'appréciation à l'intérieur des bornes légales. Par ailleurs, les principes posés par la Charte et la convention n° 158 ne seraient « pas directement applicables par la juridiction prud'homale » *(Cons. prud'h. Le Mans, sect. commerciale, 26 septembre 2018, n° 17/00538)*.

Les suites à prévoir

La période de flottement pourrait perdurer, voire s'amplifier au fil des contentieux : selon le conseil de prud'hommes (et la section) géographiquement compétent, les salariés pourront s'affranchir ou non du barème.

Cette absence d'uniformisation, même au niveau des juges départiteurs, pourrait laisser **présager** d'une **division prochaine** des **cours d'appel** saisies à leur tour sur le sujet.

Quant à la **Cour de cassation**, il semble que le problème ne sera pas résolu de sitôt et qu'il faudra **patienter** jusqu'à ce que l'une de ces affaires aboutisse devant la Haute juridiction par le circuit classique. La Cour de cassation a en effet estimé, sur un autre sujet (conformité des dispositions légales relatives à la mise à la retraite), que la **conformité** d'une disposition du Code du travail à la **convention n° 158** de l'OIT ne relevait **pas** de la **procédure de demande d'avis** qui peut être actionnée par les juges du fond *(v. Cass. avis, 12 juillet 2017, n° 17-70.009)*.

En cas de pourvoi, l'**effet direct** des dispositions invoquées sera alors **au cœur** de la **discussion**. Et en l'état actuel de la jurisprudence, la question est loin d'être réglée. Dans divers contentieux, la Cour de cassation a en effet déjà fait prévaloir les dispositions de la convention n° 158 de l'OIT, sans toutefois viser l'article 10 en question ici *(v. Cass. soc., 29 mars 2006, n° 04-46.499 :* à propos des articles 1er, 2 § 2 b et 11 de la convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur ; *Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 07-44.124 :* relatif à l'article 4 de la convention ayant conduit à écarter le contrat nouvelles embauches ; *Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-28.512 :* à propos des « principes posés » par la convention concernant la durée de la période d'essai). S'agissant de la Charte sociale européenne, la Cour de cassation s'est fréquemment référée à ses dispositions pour conclure à la compatibilité de la loi du 20 août 2008, sans toutefois leur reconnaître clairement un effet direct *(v. par exemple : Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-60.426; Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 09-72.856; Cass. soc., 29 février 2012, n° 11-60.203)*. De son côté, le **Conseil d'État** a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte sont directement invocables devant lui *(v. CE, 10 février 2014, n° 358992)*, ce qui ne semble pas préjuger d'une application dans les litiges avec un employeur de droit privé. Il a également rejeté un recours en référé-suspension dirigé contre l'ordonnance du 22 septembre 2017, lequel était précisément fondé sur la violation de la convention 158 de l'OIT et sur la Charte sociale européenne *(CE, 7 décembre 2017, n° 415243)*.

Dans l'attente d'une prise de position de la Cour de cassation, on rappellera qu'un **recours** devant le **Comité européen des droits sociaux** est actuellement **en cours** d'examen *(CGT c. France, réclamation n° 171/2018 du 24 septembre 2018)*. La réponse apportée constituera un nouvel élément du débat. ■

Cons. prud'h. Agen, section Industrie, 5 février 2019, n° 18/00049

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

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

Les modalités de la réforme du régime de protection sociale des artistes-auteurs sont fixées

Au 1er janvier 2019 est entrée en vigueur la réforme du régime de protection sociale des artistes-auteurs. Un décret du 19 décembre 2018 a défini les modalités de cette réforme qui procède au transfert du recouvrement des cotisations à l'Urssaf en lieu et place des organismes agréés (Agessa et MDA), à une refonte de la compétence de ces organismes, mais aussi à la suppression de la distinction entre affiliés et assujettis à ce régime.

La LFSS pour 2018 a procédé à une refonte des règles d'**affiliation** et de **recouvrement** des cotisations du **régime** des **artistes-auteurs**, qui est entrée en vigueur au 1er janvier 2019, caractérisée notamment par le transfert de la **collecte** à l'**Urssaf** du **Limousin**. Un décret du 19 décembre 2018 a détaillé les modalités de cette réforme qui « vise essentiellement à consolider la spécificité du régime de sécurité sociale des artistes-auteurs, l'Agessa et la Maison des artistes (MDA) conservant leurs missions, à garantir le meilleur accès aux droits sociaux et à moderniser la gestion du régime au bénéfice de ses usagers en assurant le passage au précompte de la cotisation vieillesse plafonnée », précise la notice du décret.

Affiliation : compétences de l'Agessa et de la MDA

La LFSS pour 2018 a transféré à l'Agessa et à la MDA la compétence du prononcé de l'affiliation **auparavant** dévolue aux **Cpam**, bien que ces dernières soient en charge de la mise en œuvre de cette affiliation. Pour exercer les missions d'affiliation et de contrôle du respect du champ du régime, l'**Agessa** et la **MDA** peuvent **demander** des **pièces justificatives** à l'artiste-auteur, ou **consulter** une **commission** professionnelle qui donne un avis technique sur l'appartenance des activités de l'intéressé au champ d'application du régime de protection sociale des artistes-auteurs. La **décision d'affiliation** est **transmise** par ces organismes dans les deux mois à compter du premier précompte lorsque les revenus sont versés par un diffuseur, ou à compter de la demande de création d'activité en cas de revenus imposables au titre des bénéfices non commerciaux (BNC). L'Agessa et la MDA peuvent également mettre **fin** à l'**affiliation** dans quatre situations :

– en cas de revenus perçus n'entrant pas dans le champ du régime des artistes-auteurs ;
– en cas de déclaration d'absence de revenu et recette tirés de ses activités artistiques, chaque année pendant cinq ans successifs ;
– en cas d'absence de régularisation des déclarations après trois années successives d'évaluation d'office des revenus par l'Urssaf ;
– en cas d'information de l'artiste-auteur à l'Urssaf du Limousin de sa décision de cesser définitivement toute activité artistique.

La date d'effet de la décision de mettre fin à l'affiliation est la date de sa notification à l'intéressé par l'organisme agréé (Agessa ou MDA).

L'affiliation, le refus d'affiliation ou la décision d'y mettre fin sont notifiés par l'organisme agréé à l'intéressé, à l'Urssaf du Limousin et à la Cpam de la circonscription du domicile de la personne concernée.

Contentieux de l'affiliation

Les artistes-auteurs peuvent **contester** les décisions relatives à l'affiliation prises par l'Agessa et la MDA. Pour cela, ils doivent former un **recours administratif préalable obligatoire** adressé au **directeur** de l'**organisme** concerné dans un délai de deux mois. Celui-ci dispose de **deux mois** à compter de la réception de la réclamation pour notifier sa **décision** à l'intéressé, par tout moyen conférant date certaine à la notification. Passé ce délai, la demande est considérée comme rejetée. À compter de la notification de la décision, ou de son rejet implicite, s'ouvre le délai de **deux mois** de **recours contentieux** devant les tribunaux de grande instance spécialement désignés.

Suppression de la distinction affiliés/assujettis

L'article R. 382-1 du Code de la sécurité sociale prévoyant les dispositions relatives aux **conditions d'affiliation** des artistes-auteurs ne fait désormais plus référence à un revenu minimal correspondant à 900 fois le Smic horaire (9 027 € en 2019) parmi les conditions d'affiliation au régime, ne restant dès lors que la condition de **tirer** un **revenu** d'une ou plusieurs **activités artistiques**. En parallèle le terme « assujetti » désignant les artistes-auteurs dont les revenus sont inférieurs au seuil, disparaît des dispositions. Ces modifications doivent permettre de **résoudre** la **problématique** d'**absence de création de droits** pour ces « **assujettis** », qui représente selon les chiffres de l'étude d'impact du PLFSS pour 2018 près de 230 000 artistes-auteurs. Ces dispositions ne remettent cependant pas en cause le montant de 9 027 € (pour 2019), **seuil** de revenu à partir duquel le versement des cotisations permet l'ouverture des droits aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès, et qui permet également la validation de quatre trimestres pour la retraite. Toutefois, en cas de **revenu inférieur** à ce seuil, la réglementation permet à présent aux artistes-auteurs de **cotiser** sur une **assiette forfaitaire** correspondant au montant de ce seuil *(v. ci-dessous)*.

En outre, la suppression de cette distinction permet l'ouverture du **dispositif** des **activités accessoires** (qui autorise le rattachement des activités accessoires aux revenus artistiques) à l'**ensemble** des **artistes-auteurs**, dont la circulaire DSS/5B/2011/63 du 16 février 2011 réservait le bénéfice aux affiliés.

Cotisation sur assiette forfaitaire

Les personnes dont les revenus tirés de leur activité artistique sont inférieurs au seuil de 9 027 € (900 fois le Smic horaire en vigueur en 2019) peuvent désormais **cotiser** « à leur demande » sur l'**assiette de 9 027 €** en 2019, afin d'ouvrir **droit** aux **prestations** des assurances **maladie**, **maternité**, **invalidité et décès**. Ces dispositions se substituent au mécanisme précédent, selon lequel les droits de ces artistes-auteurs pouvaient être ouverts, mais après avis de la commission professionnelle compétente et sur décision prise par la caisse. La possibilité d'opter pour que les cotisations soient établies sur une assiette forfaitaire se fait dans le cadre de la déclaration annuelle de revenus.

Précompte de cotisation vieillesse plafonnée

Depuis le **1er janvier 2019**, la **cotisation vieillesse plafonnée** est désormais **précomptée** par les **diffuseurs**, comme le reste des cotisations et contributions sociales, comme prévu par la LFSS pour 2016. Le décret du 19 décembre 2018 détaille les modalités de fonctionnement du précompte de la cotisation vieillesse plafonnée. Ce dispositif ne concerne pas les artistes-auteurs qui

peuvent fournir une **dispense** de **précompte** lorsqu'ils déclarent leurs revenus sous le régime fiscal des **bénéfices non commerciaux**, qui doivent s'acquitter eux-mêmes de leurs cotisations. Précisons à cet égard que c'est aujourd'hui à l'Urssaf du Limousin, et non plus à l'Agessa ou la MDA de fournir la dispense de précompte, selon des modalités à définir par arrêté à paraître au premier trimestre 2019.

La cotisation vieillesse doit être précomptée dans la **limite** du **plafond** de la sécurité sociale, soit 40 524 € en 2019. Le décret détaille par ailleurs les dispositions applicables à certaines situations, notamment l'appréciation du plafond en cas de versement de revenus artistiques, d'une part, et de revenus salariaux, d'autre part, les modalités de remboursement par l'Urssaf des sommes versées indûment en cas de précompte réalisé par plusieurs diffuseurs, ainsi que les modalités de remboursement du montant des cotisations versées assises sur les revenus artistiques lorsque l'artiste-auteur exerce par ailleurs une ou plusieurs activités relevant du régime général. ■

D. n° 2018-1185 du 19 décembre 2018, JO 21 décembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

RÉMUNÉRATION

Les transports routiers de voyageurs revalorisent leurs salaires minimaux en 2019

Une revalorisation des salaires minimaux au 1er janvier 2019, dans les transports routiers de voyageurs est fixée par quatre avenants du 19 décembre 2018. Ceux-ci, qui ont été déposés le 7 février dernier, font l'objet d'une demande d'extension.

Toutes les organisations patronales des transports routiers de voyageurs (OTRE – CNM – FNTR – Union TLF) et trois fédérations syndicales CFDT, CFTC et FO ont conclu les avenants de revalorisation des salaires négociés en commission mixte paritaire, le 19 décembre 2018. Ces avenants nos 84, 92, 94 et 111 fixent de nouvelles grilles de salaires minimaux au 1er janvier 2019 pour toutes les catégories professionnelles.

Augmentation de 2 %

Les rémunérations conventionnelles sont revalorisées de 2 % au 1er janvier 2019. Cette mesure est applicable aux barèmes applicables depuis le 1er janvier 2018 et résultant des avenants signés le 15 décembre 2017 *(v. l'actualité n° 17513 du 19 février 2018)*.

La nouvelle grille salariale concernant le personnel ouvrier débute ainsi à 1 528,47 € (contre 1 498,50 € dans la grille précédente).

Nouveaux montants de janvier 2019

Les nouveaux barèmes comportent, pour le personnel ouvrier, le nouveau coefficient de haut de grille 155 V *(v. l'actualité n° 17478 du 29 décembre 2017)*.

• Pour le **personnel ouvrier** *(avenant n° 111)*, le taux de salaire horaire (montant sans ancienneté) est ainsi porté de 9,88 € à **10,0776 €**, pour les cinq premiers montants (coefficients 110 V à 128 V). La grille est donc en totalité supérieure au Smic (10,03 € depuis le 1er janvier 2019). Au-delà, elle est comprise entre 10,2307 € (coefficient 131 V) et 11,6540 € (coefficient 155 V).

• Pour les **employés** *(avenant n° 94)*, le taux de salaire horaire (sans ancienneté) est porté de 9,9711 € à 10,1705 € pour les deux premiers montants (coefficients 105 et 110). Au-delà, cette grille varie entre 10,1732 € (coefficient 115) et 10,9978 € (coefficient 148,5).

• Pour les **techniciens et agents de maîtrise** *(avenant n° 92)* les nouveaux taux de salaire horaire (montants à l'embauche) sont désormais échelonnés entre 11,1114 € (pour le coefficient 150) et 16,6636 € (pour le coefficient 225).

• Concernant le personnel **ingénieur et cadre** *(avenant n° 84)*, les rémunérations annuelles garanties varient (montants garantis dus jusqu'à cinq ans d'ancienneté dans le groupe) entre 31 232,70 € et 54 344,34 €.

La revalorisation de 1,2 % porte également sur les demi-primes et primes pour **travail effectué un jour férié ou un dimanche**. Leurs montants sont portés respectivement de 14,06 € à 14,34 € et de 28,10 € à 28,66 €. ■

Avenants du 19 décembre 2018 sur les salaires dans les transports routiers de voyageurs

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

acteurs, débats, événements

Rémunération

Deux accords types sur la participation et l'intéressement mis en ligne par le ministère du Travail

Afin d'encourager la mise en place de la participation et de l'intéressement, le ministère du Travail a publié sur son site internet, le 7 février 2019, deux accords-types relatifs à ces dispositifs d'épargne salariale *(https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/l-interessement-et-la-participation)*. Ces textes contiennent les clauses impératives : période d'application de l'accord, salariés bénéficiaires, modalités de calcul et de versement, etc. Ils visent en particulier à accompagner les petites et moyennes entreprises (PME). En effet, depuis le 1er janvier 2019, le forfait social n'est plus dû par les entreprises de moins de 50 salariés sur les versements issus des primes d'intéressement et de participation ainsi que sur les abondements des employeurs, et pour les entreprises de 50 à 250 salariés qui disposent ou concluent un accord d'intéressement *(v. l'actualité n° 17708 du 6 décembre 2018)*.

Formation

La création de l'Opco Atlas entrée « en phase de préfiguration »

Dans un communiqué du 12 février, les deux Opca Fafiec et Opcabaia annoncent la création d'une équipe spécifique, chargée de suivre les premiers pas de l'Opco Atlas, créé par accord du 20 décembre 2018, pour être l'Opco des services financiers et du conseil aux entreprises *(v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019)*. Pour ouvrir « les chantiers opérationnels et réunir toutes les conditions permettant à ce nouvel opérateur d'agir au service des branches professionnelles et des entreprises adhérentes, les instances paritaires du Fafiec et d'Opcabaia ont décidé de constituer une équipe en charge de la préfiguration dont la direction a été confiée à Marc Picquette, directeur général d'Opcabaia […] libéré de cette responsabilité durant la phase de préfiguration. Cette équipe […] devra notamment définir puis déployer la vision commune du nouvel opérateur de compétences. Cette démarche ouverte, collaborative et en association avec toutes les parties prenantes permettra la mise en œuvre rapide de l'Opco, au service des entreprises, de leurs salariés et des branches professionnelles […]. La présidence de cette mission de préfiguration est assurée par Philippe Degonzague, président du Fafiec, sa vice-présidence par Nicolas Caudron, président d'Opcabaia ».

Rupture du contrat

Près de 440 000 ruptures conventionnelles individuelles homologuées en 2018 (+ 3,9 %)

En 2018, 437 700 ruptures conventionnelles individuelles (RCI) ont été homologuées par les Direccte, soit 36 500 par mois en moyenne, indique la Dares dans une étude publiée le 11 février 2019 *(Résultats n° 008)*. Par rapport à l'année 2017, le nombre de RCI homologuées était en progression de 3,9 % (contre + 8,0 % entre 2016 et 2017). Si ce nombre a augmenté dans tous les secteurs d'activité, certains se démarquent tels que l'information et la communication (+ 10,0 %) et les activités financières et d'assurance (+ 7,2 %). Les salariés ayant vu leur RCI homologuée en 2018 étaient plus jeunes et plus souvent des employés que la moyenne des salariés en CDI. Ainsi, 26 % avaient moins de 30 ans (les moins de 30 ans représentant 16 % des salariés en CDI) et 34 % entre 30 et 39 ans (contre 26 % des salariés en CDI). 53 % des salariés concernés étaient des employés (contre 34 % des salariés en CDI), 18 % des ouvriers (contre 30 % des salariés en CDI), 18 % des cadres (contre 24 % salariés en CDI) et 11 % des techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise (contre 12 % des salariés en CDI). Dernier constat : à rémunération identique, les indemnités de rupture étaient plus élevées pour les cadres (indemnité médiane de 0,31 mois de salaire par année d'ancienneté) que pour les employés ou ouvriers (indemnité médiane de 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté, soit le minimum légal).

Maladie

Complémentaires santé : FO dénonce l'acharnement du gouvernement

« Alors qu'à grand renfort de communication, le gouvernement et le président de la République vantent les mérites du dialogue, le président du groupe LREM à l'Assemblée nationale persiste dans son acharnement contre les complémentaires santé et prévoyance », critique, le 11 février, FO dans un communiqué. « Encore une fois », poursuit-elle, « une proposition de loi vient d'être déposée visant, au nom de la concurrence, à favoriser la résiliation infra annuelle pour ces contrats ». « Cela révèle une méconnaissance totale de ce qu'est une assurance complémentaire en matière de santé comme de prévoyance […]. Cette attaque dogmatique, si elle aboutit, défavorisera l'ensemble des assurés, dont les salariés », conclut FO.

Santé au travail

Les marins et leurs veuves victimes de discriminations face aux maladies de l'amiante, selon la CGT

Les marins et leurs veuves sont victimes de discriminations face aux maladies de l'amiante par rapport aux salariés du régime général, a dénoncé l'Union fédérale des pensionnés et veuves de la Marine marchande (UFPVMM) CGT, le 6 février. À savoir que les marins et leurs veuves dépendent du régime social de l'établissement national des invalides de la marine. « Il y a une réglementation en France qui est différente en fonction du métier qu'on fait, alors que [l'exposition à l'amiante, NDLR] est une faute professionnelle reconnue. Ce n'est pas normal, c'est inhumain ! » s'est emporté Christian Le Signe, secrétaire général de l'UFPVMM CGT lors d'une conférence de presse. Il dénonce notamment le fait que les salariés du régime général peuvent engager une action en justice pour faute inexcusable sans délai de prescription, tandis que les marins ne peuvent le faire que depuis 2011 et avec un délai de prescription de deux ans. L'organisation réclame en outre la possibilité pour la veuve d'un marin décédé de l'amiante de cumuler pension de retraite anticipée et pension d'invalidité pour maladie professionnelle (PIMP). *Source AFP*

Non-salariés

Un nouveau site pour les créateurs d'entreprise : *mon-entreprise.fr*

Dans un communiqué diffusé le 6 février, l'Acoss présente le site *mon-entreprise.fr*, créé conjointement par les Urssaf et l'incubateur des services numériques de l'État, et dont l'objectif est de guider les créateurs d'entreprise : choix du statut juridique, étapes de création, démarche à effectuer en en matière d'embauche et de protection sociale, etc. Le site permet également « de simuler les coûts globaux d'embauche (salaires, cotisations et contributions sociales, exonérations, etc.) », précise le communiqué. Selon Yann-Gaël Amghar, directeur de l'Acoss : « Parce que les créateurs ont besoin d'être aidés à se repérer, qu'il faut répondre à toutes les questions qu'ils se posent, nous avons voulu leur offrir un parcours d'aide à la décision, fluide et adapté à la période de création de la structure. À terme, depuis *mon-entreprise.fr*, il sera facile d'accéder aux accompagnements personnalisés proposés par les Urssaf pour aider à la création d'entreprise ».

Dépendance

Un cinquième des personnes âgées se font aider chez elles au quotidien

21 % des personnes âgées de plus de 60 ans vivant chez elles se font aider pour des actes essentiels de la vie quotidienne, dont la moitié par des professionnels, selon une étude de la Drees, service statistique des ministères sociaux, publiée le 8 février. Le taux de recours à une aide extérieure croît avec l'âge : elle est inférieure à 10 % pour les plus « jeunes » (60 à 74 ans), le plus souvent les courses ou le ménage, mais dépasse les 40 % après 75 ans. « Plus le niveau de dépendance augmente, moins l'aide de l'entourage uniquement suffit face à la multiplicité des difficultés rencontrées par le senior », observe la Drees, qui a mené cette étude en 2015 en interrogeant environ 15 000 personnes. Ainsi, parmi ceux qui se font aider, les plus autonomes (GIR entre 5 et 6) sont 58 % à solliciter uniquement leur entourage familial ou amical, et 20 % à cumuler aide familiale et professionnelle. En revanche, chez les plus dépendants (GIR 1 à 2), « une aide professionnelle devient nécessaire pour réaliser des actes de plus en plus complexes : toilette, habillage… », si bien que 77 % sont aidés à la fois par leurs proches et par des professionnels. Mais seuls 4 % ne sont assistés que par des professionnels, « ce qui est probablement révélateur de la difficulté du maintien à domicile des personnes les plus dépendantes sans aide de l'entourage », notent les auteurs de l'étude. *Source AFP*

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CROISSANCE

La croissance économique devrait progresser de 0,4 % en France au premier trimestre 2019, à la faveur notamment d'une embellie dans le bâtiment, selon une première estimation de la Banque de France dévoilée le 11 février.

CONJONCTURE

Le nombre de créations d'entreprises en France a atteint en 2018 un record de 691 000, tiré par une progression de 28 % des micro-entreprises, et de 20 % des entreprises individuelles classiques, a rapporté l'Insee le 29 janvier.

L'indice de confiance des ménages en France, qui a atteint en décembre son plus bas niveau depuis novembre 2014, a rebondi en janvier de 5 points, retrouvant son niveau de novembre à 91 mais restant en dessous de sa moyenne sur une longue période (100), a rapporté l'Insee le 29 janvier.

CONSOMMATION

La consommation des ménages en biens s'est repliée de 1,5 % en décembre, a annoncé l'Insee le 30 janvier. En cause : la forte baisse des consommations énergétiques (– 4,3 %) après « un mois de décembre relativement doux », et des achats de biens fabriqués, en repli de 1,9 %.

CHÔMAGE

Le taux de chômage dans la zone euro était stable en décembre, selon les données publiées par Eurostat le 31 janvier. Il s'est établi à 7,9 %, au plus bas depuis dix ans.

NOMINATIONS

MACIF

Isabelle Parthonnaud est nommée DRH et directrice de la communication interne du groupe Macif. Elle était auparavant, depuis janvier 2017, DRH groupe de la Mutuelle nationale des hospitaliers, puis secrétaire générale.

ISS FRANCE

Majda Vincent est nommée DRH de ISS France (22 000 collaborateurs), filiale du groupe danois spécialisée dans les services intégrés, et membre du comité de direction. Elle était auparavant, depuis 2015, DRH d'Ikea France.

Emploi et chômage

▶ Un « Brexit dur » menacerait plus de 600 000 emplois dans le monde

La baisse des importations en provenance de l'Union européenne vers le Royaume-Uni en cas de « Brexit dur » menacerait à elle seule plus de 600 000 emplois dans le monde, selon une étude allemande publiée le 11 février. Selon des calculs de chercheurs de l'institut IWH, se basant sur l'hypothèse d'un recul de 25 % au Royaume-Uni de la demande pour des produits européens, 103 000 emplois seraient menacés en Allemagne et 50 000 en France. Cependant, pour les emplois concernés, « des licenciements ne sont qu'une option parmi plusieurs » et les entreprises pourraient « essayer de garder les employés » en ayant recours au chômage partiel ou en trouvant de nouveaux marchés, notent les économistes. *Source AFP*

Secteurs

▶ La FGMM-CFDT quitte la table des négociations sur les minima de la branche de la BJOC

« La FGMM-CFDT sort avec les autres organisations syndicales (CGT, FO et CFTC) de la table des négociations sur les minima dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie cadeaux (BJOC), ce qu'elle n'avait pas fait depuis des années », souligne la FGMM-CFDT dans un communiqué du 11 février. « Cette sortie intervient », détaille l'organisation, « après un premier tour de table où les organisations syndicales ont toutes peu ou prou eu les mêmes revendications, soit + 2,5 à 3 % de la grille des salaires là où la chambre patronale a proposé 1,6 % ». Après une suspension de séance, poursuit la FGMM-CFDT, « les employeurs sont revenus non pas avec une contreproposition constructive, mais avec la volonté de supprimer pour les cadres au forfait-jours la valorisation des 15 % supplémentaires dont ils bénéficient sur les minima de la branche et de mettre en application la nouvelle grille seulement après l'arrêté d'extension, ce qui permettrait de reculer encore de quelques mois les augmentations de salaire. Considérant que cette année, le pouvoir d'achat est au cœur de l'actualité, la négociation a été stoppée net par les organisations syndicales et renvoyée à début mars ».

▶ Contrat de filière nucléaire : la CFDT y voit une étape importante pour une filière d'excellence

La CFDT se félicite, dans un communiqué du 11 février, de la signature du contrat de filière nucléaire le 28 janvier dernier par les ministres de l'Énergie et des Finances, les entreprises du secteur et quatre organisations syndicales représentatives. Ce contrat précise les enjeux et rôles des acteurs pour la modernisation et le développement de la filière nucléaire. La CFDT se félicite notamment de la révision de la cartographie des emplois de la filière et de l'intensification des actions de soutien et de renouvellement des compétences. « Le comité stratégique de filière nucléaire (CSFN) est d'abord un outil d'analyse collective au service de la politique industrielle de la France. La signature du contrat de filière est une première étape importante pour une filière qui sort d'une restructuration difficile », souligne la CFDT. Par ailleurs, la confédération voit « dans la création du Gifen (Groupement des industriels français de l'énergie nucléaire) l'occasion de vitaliser le dialogue social de filière sans lequel le contrat de filière nucléaire ne se traduirait pas par des garanties et des avancées pour les salariés du secteur ». Selon la CFDT, « l'État ne peut et ne doit pas tout prendre en charge. Les travailleurs appellent de leurs voeux un meilleur dialogue social adapté aux enjeux et défis de la filière, protecteurs, ambitieux, démocratique pour attirer dans les métiers du nucléaire de nouveaux talents et de nouvelles compétences ».

▶ Premier accord de salaires pour les produits du sol, selon la FGTA-FO

Une négociation salariale, menée le 18 janvier 2019, dans la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais va se traduire par un premier accord de salaires 2019 des branches de l'agroalimentaire, selon la FGTA-FO. Sa communication, intitulée « les négoces agricoles dégainent en premier dans le secteur des céréales », indique que la négociation s'est tenue en une seule réunion. « Sous l'impulsion de la FGTA-FO, très vite trois organisations syndicales sont restées sur le même ensemble de revendications. Après trois suspensions de séance, FO propose une augmentation de 2 % […]. La FGTA-FO se félicite de cet accord, mais restera vigilante sur l'aspect rémunération globale, cette CCN ne comportant pas de précisions sur un éventuel 13e mois, revendication à venir ».

Entreprises

▶ Le personnel de KLM menace de faire grève si Air France-KLM démet son patron

Les dirigeants de la compagnie aérienne KLM ont averti la direction de la société mère Air France-KLM que le personnel néerlandais pourrait faire grève en cas d'un non-renouvellement du mandat de son patron, Pieter Elbers, a rapporté le 11 février l'agence de presse néerlandaise ANP. Le départ de Pieter Elbers, dont le mandat se termine, pourrait être décidé lors d'une réunion du conseil d'administration du groupe franco-néerlandais

le 19 février. Des cadres de KLM ont averti, dans une lettre envoyée à la direction d'Air France, que le personnel de la compagnie néerlandaise pourrait avoir recours à la grève si tel était le cas, a indiqué ANP. Selon elle, Pieter Elbers, opposé au projet de Benjamin Smith de fusionner plus étroitement les deux compagnies, est perçu comme « difficile » par les dirigeants du groupe. Dans leur lettre, les cadres de KLM critiquent également le style de gestion du nouveau patron d'Air France-KLM, le Canadien Benjamin Smith, aux commandes de la société depuis septembre, a ajouté l'ANP. Le gouvernement néerlandais a pris position la semaine dernière en apportant ouvertement son soutien à un renouvellement du mandat de Pieter Elbers. *Source AFP*

Blocage du site d'Alcatel-Lucent en Essonne contre les suppressions de postes

Les accès au site de Nozay (Essonne) d'Alcatel-Lucent, filiale de l'équipementier télécom finlandais Nokia, ont été bloqués le 11 février à l'appel de l'intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC pour protester contre le nouveau plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui prévoit 408 suppressions de postes, a-t-on appris de sources syndicales. Avec cette opération « Cité morte » à Nozay, « les salariés et leurs organisations syndicales veulent montrer leur écœurement face à une politique de destruction systématique de l'emploi en France », souligne l'intersyndicale dans un communiqué. L'action est organisée à la veille d'une réunion du comité social et économique central (CSEC) qui va lancer formellement la procédure de PSE. Intervenant alors que le précédent plan est encore en cours, il fait craindre aux syndicats des départs « coercitifs », c'est-à-dire des licenciements, et départs non « volontaires ». « Le volontariat, on met vraiment des guillemets », a insisté Claude Josserand (CGT), car « quand les gens sont harcelés toutes les semaines », ce ne sont pas des départs « volontaires ». « Trois PSE, ça commence à bien faire. On veut défendre l'avenir du site », a déclaré Frédéric Aussédat (CFE-CGC). « L'avenir de Nokia en France, des télécoms en France, on n'y croit plus », a-t-il ajouté, en soulignant que « même si la R&D [recherche et développement] n'était pas touchée » par le PSE, « il n'y a plus de management décisionnaire en France » pour cette activité, donc « on ne pèse plus sur les décisions d'orientation ». *Source AFP*

Hérimoncourt se mobilise contre le risque de fermeture de son usine PSA

Près de 350 manifestants ont protesté lundi à Hérimoncourt (Doubs) contre la probable fermeture de l'usine PSA de la commune, berceau de la saga Peugeot, et qui compte 204 salariés, a constaté un journaliste de l'AFP. Le constructeur automobile a annoncé la semaine dernière son projet de transférer en 2020 vers son centre de pièces détachées de Vesoul (Haute-Saône) l'activité principale d'Hérimoncourt dans les pièces de rechange. Cette mesure viderait ce site de sa substance et fait planer la perspective de sa fermeture, bien que le groupe assure rechercher une solution de reconversion. « Avec les excellents résultats que le groupe publiera le 26 février, il y a du travail pour tous les sites, personne ne comprendrait ici que celui-ci ferme », a lancé Patrick Michel, délégué syndical central FO du groupe, devant les manifestants. Une intersyndicale du site devait être constituée dans l'après-midi entre FO, la CFE-CGC, la CGT et la CFDT, a annoncé Michaël Faucompré, responsable de FO à PSA Hérimoncourt. De leur côté, les élus locaux demandent à PSA de réunir une table ronde pour trouver une solution qui préserve Hérimoncourt tout en répondant à l'objectif du constructeur de développer l'activité de pièces de rechange. La maire d'Hérimoncourt, Marie-France Bottarlini, a appelé à une « journée ville morte » le 23 février prochain. *Source AFP*

Suppressions de postes chez le parapétrolier CGG : la CGT demande un moratoire

Le syndicat CGT du groupe parapétrolier CGG a demandé, le 11 février, un « moratoire sur la mise en œuvre » du plan stratégique présenté en novembre, qui prévoit notamment la suppression de 205 postes à Massy (Essonne), et insisté pour la recherche de solutions « alternatives ». Dans un communiqué, la CGT s'inquiète de l'avenir du site de Massy et de la perte d'expertise au sein du groupe. À Massy, où travaillent actuellement près de 600 salariés, la première réunion relative au PSE s'est tenue la semaine dernière. Avec ce nouveau PSE, les effectifs sur le site seront passés « en quatre ans de 1 200 à moins de 400 salariés », a souligné Michel Hacquart (CGT). Or, a-t-il rappelé, la direction de CGG « s'était engagée devant le Tribunal de commerce » de Paris, dans le cadre de son plan de restructuration financière achevé en février 2018, « à ne pas faire de PSE et à ne pas vendre d'activité avant le 31 décembre 2019 ». Une « remise en cause » de ses engagements dénoncée par la CGT et la CFDT, qui critiquent aussi une « rupture avec le modèle de groupe intégré ». Reçus le 5 février par le délégué interministériel aux restructurations industrielles, Jean-Pierre Floris, les représentants CGT et CFDT ont plaidé pour des solutions « alternatives » qui « permettent de sauver des emplois et les compétences ». Mais la direction « reste étanche au principe même de discuter de ces solutions », a regretté Michel Hacquart. *Source AFP*

Le laboratoire public LFB annonce la suppression de 120 postes

Le groupe pharmaceutique français LFB, détenu à 100 % par l'État, a dévoilé le 6 février un projet de suppression d'environ 120 postes en France, sur une base volontaire dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective. Le groupe compte actuellement plus de 2 300 salariés, dont 1 800 en France. Son nouveau plan stratégique, présenté aux instances représentatives du personnel, prévoit un recentrage sur son cœur de métier, les médicaments dérivés du plasma ou issus de protéines recombinantes, utilisés en immunologie, en hématologie et en médecine d'urgence, selon un communiqué du groupe. Certains projets de recherche vont ainsi être abandonnés, et au niveau commercial le LFB compte se concentrer sur la France ainsi que sur ses principaux marchés étrangers, dont les États-Unis, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie. *Source AFP*

France Transfo : la CFDT dénonce l'arrêt de la fabrication des transformateurs à huile

Le 11 février, la CFDT dénonce l'arrêt de la fabrication des transformateurs à huile de France Transfo, filiale du groupe Schneider-Electric *(v. l'actualité n° 17738 du 22 janvier 2019)*. Elle revendique une négociation loyale et sincère de ce PSE, des mesures sociales à la hauteur du préjudice subi par les salariés ainsi qu'une solution de reclassement pour tous. Un salarié dont le poste n'est pas menacé pourrait partir (projet personnel, etc.) pour laisser son poste à un salarié dont le poste est supprimé. La CFDT demande également d'avoir une vision claire sur la stratégie de Schneider sur les transformateurs secs, avec les investissements nécessaires pour pérenniser les activités en les rendant plus compétitives.

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 20 pages dont 4 pages 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**