

> **Propos sur les réseaux sociaux** : « des balises se mettent en place » selon Daniel Fontanaud, magistrat> **Élaboration du PSE** : le défaut de consultation du CHSCT n'invalide pas nécessairement la procédure> **Les banques AFB** disposent d'un accord de salaires unanime pour l'année 2019

le dossier juridique p. 1-4

> **Allocation de solidarité** aux personnes âgées// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

LICENCIEMENT PERSONNEL

Propos sur les **réseaux sociaux** : « des balises se mettent en place » selon D. Fontanaud, magistrat

Du licenciement d'un salarié ayant soutenu le mouvement des « gilets jaunes » sur Facebook aux membres de la Ligue du LOL faisant actuellement l'objet de procédures disciplinaires, plusieurs exemples récents montrent que ce qui se passe sur les réseaux sociaux peut impacter le monde de l'entreprise. Un salarié peut désormais être sanctionné pour avoir partagé un « post » sur Facebook, Twitter, LinkedIn... à certaines conditions, ébauchées par les juges du fond. Faute de législation spécifique sur le sujet, la Cour de cassation leur laisse une grande marge de manœuvre. Et s'il semble difficile de déceler de véritables lignes directrices pour le moment, des balises sont malgré tout progressivement en train de se mettre en place, explique Daniel Fontanaud, président de chambre à la Cour d'appel de Paris, avec qui nous faisons le point.

Ce qu'un salarié partage sur un réseau social peut-il justifier une sanction disciplinaire ?

Liberté d'expression et respect de la vie privée du salarié s'opposent en principe à la sanction disciplinaire. Mais encore

faut-il que les propos du salarié ne constituent pas un **manquement contractuel**. Il faut d'abord savoir en quoi consiste la faute. Elle peut être caractérisée si le salarié **dénigre ou insulte l'employeur**, ou même un **autre salarié**. Dans le cas du salarié d'Amazon licencié pour ses propos tenus sur Facebook, par exemple, le manquement à l'obligation de loyauté ayant motivé le licenciement pourrait être difficile à tenir jusqu'au bout de la chaîne judiciaire. Reste ensuite à apprécier un certain nombre de paramètres : l'**imputabilité** de la faute, la diffusion et le **mode d'obtention** de la **preuve** par l'employeur. Ces éléments ne sont pas entièrement différents de ce que l'on retrouve dans d'autres domaines. Mais le fait qu'il s'agisse d'un (ou de) propos diffusé(s) sur un réseau social pose des **difficultés nouvelles**. Qu'il s'agisse de **délimiter** ce qui entre dans la **sphère privée ou publique**, ou de déterminer avec certitude que l'**auteur** est bien le salarié sanctionné. Ce sont les points focaux sur lesquels il va y avoir une discussion quand il y aura un contentieux.

Il faut donc d'abord s'assurer que la faute est bien imputable au salarié ?

Effectivement, il faut identifier l'auteur de la faute, vraisemblablement de l'écrit qui est diffusé sur un réseau. Ce n'est **pas nécessairement évident**. Lorsqu'on dispose d'un écrit, l'auteur est facile à identifier, sous réserve, évidemment, en cas de contestation, d'un examen en comparaison d'écriture, au moyen d'une expertise graphologique, le cas échéant. En revanche, quand il ne s'agit ni d'un « face-à-face » avec des témoins

oculaires, ni d'un écrit, les choses se compliquent. C'est l'une des difficultés qu'il faudra gérer dans les années à venir. Dans le domaine des réseaux sociaux, les **usurpations d'identité** sont **fréquentes**. Ne serait-ce que dans le cadre de l'entreprise, on pourrait très bien avoir une situation dans laquelle un salarié se fait passer pour un collègue qu'il n'apprécie pas et diffuser sous son identité des propos dénigrant l'employeur*. C'est techniquement possible. Il y aura très certainement des contentieux sur ce point. Qui plus est, une fois la question de l'auteur résolue, reste encore à déterminer dans quelle mesure le réseau est suffisamment accessible et diffusé pour pouvoir constituer une preuve admissible.

Existe-t-il un vade-mecum afin de déterminer le type de diffusion dont il s'agit ?

Non, tout dépend des éléments de fait soumis aux **juges du fond**. Déterminer s'il s'agit d'une sphère privée ou publique relève de leur **appréciation souveraine**. La Cour de cassation ne procède donc pas un contrôle rigoureux sur cette question. Prenez l'exemple de l'arrêt rendu en septembre dernier (*Cass. soc.*, 12 septembre 2018, n° 16-11.690 ; v. l'actualité n° 17654 du 19 septembre 2018). Dans cette affaire, la cour d'appel a relevé que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur Facebook, mais n'avaient été **accessibles** qu'à un **groupe fermé** composé de 14 personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une **conversation de nature privée**. La cour d'appel en a déduit

qu'il n'y avait ni une faute grave, ni un motif suffisamment sérieux pour justifier le licenciement. La Cour de cassation considère que la décision est suffisamment motivée au regard du sujet. Mais il ne faut pas penser qu'elle donne elle-même toute la marche à suivre. Elle considère simplement qu'avec les éléments qui lui étaient soumis, le juge a raisonnablement considéré qu'il s'agissait d'un réseau fermé. Mais si le groupe avait été composé de 30 personnes au lieu de 14 et que parmi elles se trouvaient des salariés de l'entreprise, celui-ci aurait pu conclure l'inverse. Autrement dit, le juge du droit ne contrôle pas tous les paramètres. Cela incombe au juge du fait qui, lui, peut tout de même se référer à l'orientation suivante : il existe **certaines réseaux sociaux extrêmement ouverts**, et **d'autres très fermés**. C'est ce qui va logiquement distinguer la sphère privée de la sphère publique.

Un élément de preuve extrait d'un réseau social peut-il être irrecevable ?

La plupart du temps, le fait même d'avoir apporté des **captures d'écran** ou des éléments d'un réseau est **critiqué**

par des contre-preuves, mais n'est **pas** considéré comme une preuve **irrecevable** par les parties. Ces éléments de preuve ne sont pas irrecevables en tant que tels. Le juge dispose en effet d'une certaine liberté d'appréciation de la preuve. En tant que preuve, il n'y a donc pas de difficulté. C'est davantage **en termes d'obtention de l'élément de preuve** qu'il peut y avoir un problème. Il faut déterminer comment l'employeur a pu avoir accès à l'information (*v. par exemple Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-19.609* à propos d'informations obtenues par l'employeur à partir du **téléphone portable d'un autre salarié**, ce qui a été considéré comme une atteinte **disproportionnée et déloyale** à la vie privée du salarié par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence).

Ce sont des questions qui peuvent se poser en délibéré sur lesquelles nous aurons des discussions, en ayant bien évidemment un œil sur la jurisprudence.

Des lignes directrices peuvent-elles être ébauchées par la jurisprudence ?

C'est extrêmement difficile, car nous n'avons sans doute pas encore le recul suffisant, et je ne crois d'ailleurs pas qu'il

y ait à l'heure actuelle des lignes directrices très élaborées. Mais je pense que des **balises vont se mettre progressivement en place** sur les **trois paramètres** que sont l'imputabilité, la diffusion, ou encore le mode d'obtention de la preuve. Il ne me paraît pas nécessaire de légiférer, mais un employeur pourrait avoir intérêt à se demander s'il ne doit pas clairement poser les règles, ne serait-ce que dans le **règlement intérieur** de l'entreprise, ou dans une **charte informatique**, et les rappeler régulièrement, le cas échéant. S'il ne le fait pas, cela pourra se retourner contre lui dans le cadre d'un contentieux. ■

** Dans un arrêt rendu le 3 octobre 2018, la Cour de cassation a par exemple validé le raisonnement d'une cour d'appel ayant donné gain de cause à un salarié licencié pour s'être abusivement connecté à Internet. À l'appui de son pourvoi, il arguait du fait que d'autres salariés avaient pu avoir accès à son ordinateur en son absence et que l'employeur ne démontrait donc pas qu'il était réellement l'auteur des connexions litigieuses (Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 16-23.968, v. dossier jurisprudence thème -Libertés- n° 29/2019 du 12 février 2019).*

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Élaboration du PSE : le défaut de consultation du CHSCT n'invalide pas nécessairement la procédure

Lorsque l'ensemble des postes de travail d'une entreprise en liquidation doit être supprimé à défaut de repreneur, s'il n'est pas démontré que les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés ayant vocation à être licenciés sont susceptibles d'être modifiées avant l'achèvement de l'opération, la consultation du CHSCT n'est pas considérée comme obligatoire dans le cadre de la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il ne peut donc être reproché au Direccte d'avoir homologué le document unilatéral en dépit d'une absence de consultation de cette instance, conclut le Conseil d'État dans un arrêt du 13 février 2019.

Les dispositions du Code du travail spécifiques au **PSE** ne rendent pas obligatoire et systématique la **consultation** du **CHSCT**. Pour les entreprises qui en sont encore dotées (celles qui n'ont pas

de CSE), le CHSCT est en effet **susceptible d'intervenir** au titre de la compétence générale qui lui est reconnue « avant toute décision d'aménagement important modifiant les **conditions** de santé et de sécurité ou les **conditions de travail** » (*C. trav., art. L. 4612-8-1 ancien*). Si un projet de restructuration et de compression des effectifs constitue incontestablement un projet important, encore faut-il qu'il impacte les conditions de santé, de sécurité et de travail des salariés, pendant la phase de mise en œuvre du projet ou après l'achèvement de l'opération, pour légitimer l'intervention du CHSCT. Or, tel n'est pas toujours le cas, ainsi que l'illustre une décision rendue le 13 février dernier par le Conseil d'État.

Absence de consultation du CHSCT

L'affaire concerne une **société** placée en **liquidation judiciaire** et dont le **PSE** a été **homologué** par le **Direccte** en novembre 2015. Plusieurs **salariés réclamaient** l'**annulation** de cette décision

administrative au motif que le **CHSCT** n'avait **pas** été **consulté** lors de l'élaboration du PSE.

À cet égard, la **jurisprudence administrative** s'est **déjà prononcée** à plusieurs reprises sur le rôle du CHSCT en cas de PSE et plus, précisément, sur l'incidence d'un vice affectant sa consultation. Il a ainsi été précisé que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation ou d'homologation d'un PSE « pour une opération qui requiert la consultation du ou des CHSCT concernés, elle ne peut légalement accorder la validation ou l'homologation demandée que si cette consultation a été régulière » (*CE, 21 octobre 2015, n° 386123; CE, 7 septembre 2016, n° 394243*). Pour qu'une irrégularité de la procédure d'information-consultation puisse conduire à l'**annulation** d'une décision de **validation** ou d'**homologation**, **deux conditions** se dégagent : – il est nécessaire que l'irrégularité, telle une **insuffisance d'information**, ait « fait obstacle à ce que ce comité exprime son

avis en toute connaissance de cause » (CE, 7 décembre 2015, n° 383856; CE, 29 juin 2016, n° 386581);

– surtout et avant toute chose, il faut s'assurer que la **consultation** du CHSCT était **obligatoire** en vertu de l'article L. 4612-8-1 du Code du travail, ce qui dépend donc des conséquences du projet de réduction des effectifs en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail (CE, 7 septembre 2016 précité). Les **vices** qui **affectent** le cas échéant la **consultation** d'un CHSCT ne sont susceptibles de faire **obstacle** à toute **validation ou homologation** « que lorsque cette consultation est **obligatoire** en vertu des dispositions de l'article L. 4612-8-1 du Code du travail » (CE, 29 juin 2016 précité: ce qui a été retenu dans le cas d'un établissement devant perdre 20 % de ses effectifs et dont le contenu et l'organisation de ses activités devaient être substantiellement modifiés).

Dans l'affaire tranchée le 13 février 2019, cette seconde condition faisait précisément défaut.

Validité de la décision d'homologation

En dépit de l'absence de toute consultation du CHSCT, le Conseil d'État a confirmé la validité de la décision d'homologation délivrée par le Direccte.

La Haute juridiction rappelle le principe: le Direccte ne contrôle la **régularité** de la consultation du CHSCT que s'il est saisi « d'une **demande d'homologation** d'un **document** unilatéral **fixant** le contenu du **PSE** pour une **opération** qui, **parce qu'elle modifie** de manière **importante** les conditions de santé et de sécurité ou les **conditions de travail** des salariés de l'entreprise, **requiert** la consultation du ou des comités d'hy-

giène, de sécurité et des conditions de travail concernés ».

Or, dans les **circonstances de l'espèce**, la **consultation** du CHSCT n'était **pas requise**. Deux éléments ont été retenus en ce sens:

– « en l'**absence d'offre de reprise** de l'activité de la société, l'**ensemble des postes** de travail de cette entreprise **devait être supprimé** »;

– en outre, « il n'était **pas soutenu** qu'**avant** l'achèvement de cette **opération**, les conditions de santé et de sécurité dans l'entreprise ou les **conditions de travail** des salariés ayant vocation à être licenciés étaient **susceptibles d'être affectées** par l'opération projetée ».

La solution est logique. Au titre de sa compétence générale, le CHSCT n'a **pas à être consulté** sur le PSE en tant que tel, mais sur les conséquences de la nouvelle organisation de travail qui en découlera pour les salariés restant en poste après l'opération. Or, dans le cas d'une **entreprise entièrement liquidée, sans aucune reprise de l'activité**, la consultation est sans objet sur ce point puisque l'ensemble des salariés quitte l'entreprise.

Certes, la **consultation** du CHSCT se **justifie** également au titre de l'**impact** que le **projet** aura, **tout au long de sa mise en œuvre**, sur la santé des salariés ayant vocation à être licenciés (notamment les risques psychosociaux). Néanmoins, **en l'espèce**, l'arrêt relève précisément qu'il n'était **pas soutenu** que les conditions de santé et de sécurité dans l'entreprise, ou les conditions de travail des salariés ayant vocation à être licenciés étaient susceptibles d'être affectées par l'opération projetée. En **conséquence**, le **défait de consultation** du CHSCT ne rendait pas irrégulière la **procédure**

d'élaboration du PSE, ni de fait la décision ultérieure d'homologation.

On notera que cette décision porte sur un cas bien particulier de cessation totale et définitive de l'activité de l'entreprise, sans repreneur. En dehors de cette hypothèse, il est rare qu'un projet de PSE n'emporte aucune conséquence sur la santé et les conditions de travail des salariés, aussi bien pendant la phase de mise en œuvre qu'après l'achèvement de l'opération (pour les salariés non visés dans le plan). La consultation du CHSCT reste donc de rigueur. ■

CE, 13 février 2019, n° 404556

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr


// Conférences Liaisons


► Matinée « Réforme de l'alternance – Le décryptage des mesures de la loi Avenir professionnel »

Afin d'appréhender les conséquences de la réforme, une conférence aura lieu le **22 février 2019** le matin, pour vous permettre de décrypter les mesures et enjeux de la loi du 5 septembre 2018.

À la tribune: Sabrina Dougados, avocat associé (Fromont Briens); Robert Dufour, directeur (ADAMSSE CFA et CFA Sport et Animation); Thierry Teboul, directeur général (AFDAS).

Pour plus d'informations:

 www.wk-formation.fr/conferences

 09 69 32 35 99

RÉMUNÉRATION

Les banques AFB disposent d'un accord de salaires unanime pour l'année 2019

Au terme de quatre réunions de négociation, l'Association française des banques (AFB) et les fédérations syndicales de salariés ont conclu, le 7 février 2019, un accord sur les salaires conventionnels applicables dans le cadre de la CCN des banques du 10 janvier 2000. Celui-ci comporte également un engagement de négociation sur des thèmes répondant aux « enjeux d'engagement responsable » des entreprises.

Après une année sans accord en 2018, les partenaires sociaux des banques AFB ont conclu un accord salarial à l'unanimité, prévoyant une revalorisation uniforme des salaires minimaux, ainsi qu'une mesure complémentaire, majorant le salaire minimal des cadres âgés de plus de 50 ans.

Ils ont également fixé un programme de négociation sur trois thèmes, notamment celui de la RSE et celui des plans de déplacement, en lien avec

les enjeux d'engagement responsable des banques.

Revalorisation de 2 %

Les salaires minimaux fixés par l'accord du 13 janvier 2017 (v. l'actualité n° 17279 du 6 mars 2017 et l'actualité n° 17379 du 3 août 2017) sont **augmentés de 2 %** quel que soit le niveau, **toutes anciennetés confondues**. Comme à l'accoutumée, la mesure d'augmentation **fait évoluer trois grilles de salaires annuels**

le 1^{er} janvier 2019 : ceux applicables hors ancienneté, ceux à l'ancienneté et ceux de la grille de référence pour la garantie salariale individuelle.

La grille de salaires annuels minimaux, hors ancienneté, débute, pour un technicien, au niveau A, à 19 348 € (soit 9041 points bancaires) et, pour un technicien, niveau B, à 19 596 € (soit 9157 points bancaires). Les cinq autres montants, qui concernent les techniciens passent à 19 940 €, 21 381 €, 22 390 €, 24 422 € et 27 067 €. Les quatre montants, hors ancienneté, des salariés cadres passent à 29 855 €, 36 476 €, 44 071 €, 52 437 €.

La grille de salaires annuels à l'ancienneté débute à 19 671 € (pour cinq ans). La troisième grille débute à 34 680 € (niveau A, cinq ans).

Enfin, le salaire plancher, qui est assuré aux cadres de plus de 50 ans, est augmenté de 1,5 %. Il est porté de 34 000 € à 34 500 €.

Programme de négociation

Dans le cadre de cette négociation, les signataires s'engagent à mener un dialogue paritaire sur trois thématiques qui répondent aux enjeux d'engagement responsable des entreprises. Il s'agit de la qualité de vie au travail (QVT), de la

responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la diversité.

Ces grandes thématiques permettront d'aborder ou de poursuivre des sujets tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dès 2019, le handicap, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité, les enjeux des territoires (plan de déplacement, inclusion). ■

Accord du 7 février 2019 sur les salaires dans les banques AFB

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Contingent d'heures supplémentaires dans le bâtiment. Un avis publié au *Journal officiel* du 19 février 2019 lance la procédure d'extension d'un avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'accord sur le temps de travail de 1998. Conclu par les partenaires sociaux, sauf la CGT, et publié au *BO-CC* n° 2018-38, cet avenant harmonise le contingent d'heures supplémentaires (à 265 heures par salarié). Rappelons que ce contingent, augmenté de 35 heures par an pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé, est celui prévu par les nouvelles conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 7 mars 2018 (*v. l'actualité* n° 17552 du 16 avril 2018).

Salaires dans la branche « Alisfa ».

Un avis publié au *Journal officiel* du 19 février 2019 lance la procédure d'extension de l'avenant salarial n° 09-18 du 6 décembre 2018. Conclu par le Snaesco, la CFDT, la CFTC et la CGT, cet accord fixe la valeur du point de la CCN des acteurs du lien social et familial à 54,60 € au 1^{er} janvier 2019.



➤ Législation et réglementation

Infractions routières : une circulaire précise l'obligation pour la personne morale de désigner l'auteur de l'infraction. Une circulaire du ministère de la Justice du 29 janvier 2019 (publiée le 14 février) précise l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale (entreprise, association, etc.) à la suite de la commission de certaines infractions routières. Le non-respect de cette obligation étant passible d'une amende de 750 € depuis le 1^{er} janvier 2017 (*v. l'actualité* n° 17240 du 10 janvier 2017). La circulaire rappelle que le représentant légal doit s'autodésigner s'il conduisait lui-même le véhicule (*v. l'actualité* n° 17738 du 22 janvier 2019), afin de recevoir un nouvel avis de contravention personnellement adressé. Certains représentants légaux ont pu penser à tort que l'avis de contravention initiale leur avait été adressé en qualité de conducteur, alors même qu'il avait en fait été adressé à l'entreprise dont la raison sociale est identique au nom du représentant légal. Le texte souligne aussi les chiffres positifs du rapport d'activité de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (Antai) : le taux de désignation des conducteurs est passé de 26 % en 2016 à 83 % fin 2017 et le nombre d'infractions commises par les véhicules immatriculés au nom d'une personne morale a baissé de 9,4 % (*Circ. n° CRIM/2019-01/E1-29.01.2019 du 29 janvier 2019, NOR : JUSD1903115C*).

C2P : deux nouveaux référentiels sont homologués. Deux arrêtés du 5 février 2019 homologuent les référentiels professionnels de deux branches dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention (C2P). Le premier a été élaboré par la Fédération nationale des travaux publics et le second par la branche des métiers de l'esthétique. Ces deux homologations sont valables pour une durée de cinq ans à compter de leur date de publication (*Arr. du 5 février 2019, JO 9 février, NOR : MTRT1829406A ; Arr. du 5 février 2019, JO 14 février, NOR : MTRT1829404A*).

Une mission sur l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques.

Par décret du 19 février 2019, le Premier ministre, Édouard Philippe, a chargé le député Philippe Berta (LREM-Modem) d'une mission temporaire ayant pour objet l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques (*D. du 19 février 2019, JO 20 février, NOR : PRMX1905458D*).

Égalité et diversité

Index de l'égalité F/H : le formulaire de transmission des résultats aux Direccte est en ligne

Le ministère du Travail a publié, le 19 février 2019, un formulaire en ligne permettant aux entreprises de transmettre à l'administration du travail leurs résultats de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, global et pour chaque indicateur (v. le dossier juridique *Égalité* n° 21/2019 du 31 janvier 2019). Les réponses aux demandes d'informations de ce formulaire sont obligatoires, est-il indiqué. À défaut de réponse, l'entreprise sera regardée comme n'ayant pas correctement répondu à ses obligations déclaratives. Les données enregistrées sont conservées pour une durée de trois ans et ne peuvent être communiquées qu'aux agents du système d'inspection du travail. Le formulaire est accessible à cette adresse : <https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-bin/HE/SF?P=1162z18z2z1z1zFD0365AA36>.

Emploi et chômage

Assurance chômage : le gouvernement « décidera par décret » si la négociation échoue

Le gouvernement reformera « par décret » l'assurance chômage en cas d'échec de la négociation entre le patronat et les syndicats, a prévenu le 20 février la ministre du Travail sur *RMC/BFM TV*, appelant à « une mesure très forte » contre l'explosion des contrats courts et à une révision des règles d'indemnisation. Les partenaires sociaux, qui se réunissent ce même jour, pourront alors soit « conclure, soit décider de poser le crayon en disant on n'y arrivera pas », ou « reprendre des dates de négociation » a souligné Muriel Pénicaud, prête à leur donner « quelques jours » supplémentaires. « S'ils n'aboutissent pas, eh bien ce sera à nous » de revoir les règles de l'assurance chômage, a rappelé la ministre, alors que les discussions bloquent sur l'instauration d'un « bonus-malus » pour décourager les entreprises de recourir aux contrats courts (moins d'un mois), un tiers des CDD ne durant qu'une journée. *Source AFP*

Un rapport parlementaire plaide en faveur du renforcement des moyens humains de Pôle emploi

Pour le député républicain Stéphane Viry, « Pôle emploi a démontré sa capacité à se moderniser pour améliorer le service rendu aux usagers tout en s'adaptant pour que ces derniers pâtissent le

moins possible de la pénurie pérenne de moyens et de personnel ». Rendant compte le 19 février des conclusions de la mission flash qui lui était confiée sur l'opérateur, il rappelle que « le dixième anniversaire de Pôle emploi a coïncidé avec une grève suivie par 30 % des agents ». Il souligne que les missions de Pôle emploi se sont diversifiées et spécialisées, que le nombre de demandeurs d'emploi a beaucoup augmenté, alors que l'évolution des moyens humains n'a pas été proportionnelle et que depuis 2017 ses effectifs sont régulièrement réduits. Le portefeuille d'usagers suivis par conseiller a ainsi rapidement progressé depuis 2016. De plus, l'élargissement des missions de Pôle emploi se poursuit alors que 800 postes vont être supprimés en 2019. L'ouverture de l'indemnisation aux salariés démissionnaires et aux indépendants mobilisera selon Pôle emploi 380 équivalents temps plein annuel travaillés (ETPT). 400 ETPT de plus seront nécessaires pour renforcer le contrôle des demandeurs d'emploi, sans compter l'impact de la participation de Pôle emploi au plan pauvreté et au plan d'investissement dans les compétences. Pour Stéphane Viry, qui constate les faibles résultats de Pôle emploi en termes de retour à l'emploi (18 mois après l'inscription à Pôle emploi, 55 % ont retrouvé un emploi durable), il faut donner à l'opérateur les moyens de remplir ses missions. Il juge ainsi qu'il est « indispensable de stopper l'hémorragie d'effectifs et de les stabiliser pour les années à venir ».

Le marché de l'emploi des cadres va rester dynamique en 2019

Les recrutements de cadres devraient atteindre leur plus haut niveau en France en 2019, avec une 6^e année consécutive de hausse, selon les prévisions de l'Apec publiées le 20 février. Le nombre d'embauches total devrait ainsi se situer entre 270 000 et 292 000 postes, soit jusqu'à 10 % de progression par rapport à 2018, et le nombre de promotions internes osciller entre 52 600 et 61 800 postes. Pour Bertrand Hébert, directeur général de l'Apec, « la demande en compétences cadres ne cesse de croître dans un contexte de transformation numérique et organisationnelle des entreprises ». À moyen terme, poursuit-il, « des aléas subsistent, notamment, sur l'environnement international mais cependant, il est vrai que le marché de l'emploi cadre est un marché particulier ». « Tout nous incite à tabler sur une croissance économique

modérée, et dans ce scénario, les recrutements de cadres continueraient à progresser pour atteindre le niveau record de 300 000 recrutements en 2021 », a-t-il estimé.

Contrat de travail

Le télétravail s'est généralisé en 2018

Si la pratique non contractualisée reste majoritaire (21 % des salariés), l'augmentation du télétravail en 2018 provient essentiellement de la hausse de la pratique contractualisée (+ 50 % par rapport à 2017), selon une étude de Malakoff Médéric Humanis publiée le 20 février. 44 % (contre 38 % en 2018) des dirigeants déclarent par ailleurs que l'assouplissement des règles de mise en œuvre du télétravail va les conduire à augmenter le nombre de bénéficiaires du télétravail au sein de leur entreprise, ou à élargir la fréquence autorisée. D'une manière générale, le télétravail concerne désormais près de 30 % des salariés du secteur privé. L'étude révèle également que 79 % des dirigeants et 89 % des salariés déclarent que le télétravail génère une plus grande efficacité au travail. Un dirigeant sur deux considère que le télétravail concourt à la diminution de l'absentéisme. Et la grande majorité des télétravailleurs (77 %) se dit satisfaite de ce dispositif qui contribue à l'amélioration de leur qualité de vie au travail. Enfin, 64 % des dirigeants pensent que le télétravail constitue une opportunité de renouveler les pratiques managériales.

Rémunération

La maternité, un frein à l'égalité salariale femmes/hommes

Les écarts de salaire entre femmes et hommes augmentent nettement au cours de leur vie, et en particulier lorsqu'ils ont des enfants, souligne une étude de l'Insee publiée le 19 février. Ainsi, en moyenne sur la période 1995-2015 dans le secteur privé, le salaire net horaire des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes. Cette moyenne cache de fortes disparités selon l'âge : les femmes gagnent environ 6 % de moins que les hommes à 25 ans, 13 % à 35 ans et 20 % à 45 ans. Cette évolution est, pour l'essentiel, due à l'accroissement des écarts entre mères et pères : les mères gagnent 11 % de moins que les pères à 25 ans mais 25 % de moins à 45 ans, alors que l'écart de salaire entre sexes chez les salariés sans enfant se maintient autour de 7 % à tout âge. Tous

âges confondus, l'écart de salaire entre pères et mères est de 23 %. Selon l'Insee, cet accroissement des écarts s'explique en premier lieu par la baisse de salaire des mères après la naissance d'un enfant (entre - 2 % et - 3 %), quand les pères de compétences productives observées et inobservées égales et salariés des mêmes entreprises bénéficient d'une légère hausse (+ 3 %). À ces désavantages financiers immédiats, poursuit l'Insee, s'ajoutent au fil de la carrière des divergences de choix d'employeurs et/ou d'opportunités professionnelles (mobilités, promotions, etc.) entre mères et pères. Ainsi, le désavantage salarial lié à la maternité s'accroît dans les années suivant les naissances.

Retraite

► Réforme des retraites : l'UFML-Syndicat veut informer les médecins de « ce qui se trame »

Suite à une étude dévoilée le 19 février, énumérant les risques potentiels pour les médecins libéraux de la réforme des retraites, menée par l'économiste Frédéric Bizard pour l'UFML-Syndicat, ce dernier, indique, dans un communiqué du 19 février, vouloir mieux informer la profession médicale « sur les apports et les risques du projet de réforme du gouvernement ». « Pour l'heure d'une opacité entretenue, il est surtout méconnu des professionnels de santé. Aujourd'hui, nous assistons à une concertation avec l'État, dont la CARMF semble-t-il est elle-même exclue, plutôt qu'à une négociation », ajoute-t-il. L'UFML-Syndicat indique par ailleurs qu'il écrira « une lettre ouverte à la ministre de la Santé », et appelle à créer un groupe de travail avec la CARMF « afin de définir des propositions alternatives ». L'objectif affiché est de conserver les régimes complémentaires afin de « protéger l'exercice libéral ».

Secteurs

► Dialogue social dans le champ de négociation de la FGA-CFDT

La FGA-CFDT, la fédération des métiers de l'agroalimentaire et de l'agriculture, a fait le point, le 18 février, sur les négociations auxquelles elle participe en matière de salaires et de mise en place des nouveaux CSE. Sur les salaires, elle souligne que le mouvement des gilets jaunes démontre que les « problèmes de pouvoir d'achat ont atteint un niveau paroxystique ». Elle estime que si « la feuille de salaire est évidemment un élément central », il est possible d'activer d'autres dispositifs, relatifs à l'accès au logement, l'épargne salariale, l'action sociale et culturelle, au télétravail et aux plans de mobilité. pour donner du pouvoir d'achat. Ceux-ci « ne sont malheu-

reusement pas suffisamment négociés dans les entreprises ». Elle souligne notamment que les plans de mobilité (ex-plans de déplacement), peuvent constituer « un levier pour réduire une dépense contrainte importante liée au trajet domicile/travail en voiture individuelle ». La FGA note aussi que « malgré les allègements de cotisations sociales successifs, la dynamique d'augmentation reste très moyenne » début 2019. « Beaucoup de branches et d'entreprises se contentent de répercuter la hausse du Smic ». De plus, des entreprises, qui octroient des primes (sans cotisations sociales) proposent ensuite des revalorisations de salaires extrêmement faibles ». S'agissant de la mise en place des nouvelles IRP, le constat est encore mitigé. La CFDT estime que la création du CSE ne revitalise pas le dialogue social. « Quand celui-ci était de bonne qualité, il continuera à l'être. Là où il fonctionnait seulement correctement et sous la contrainte de la loi, il sera probablement plus difficile. Et là où il était déjà très compliqué, il le sera encore plus ».

► Faiblesse des salaires dans le social et médico-social : Nexem, l'Uniss et la Croix-Rouge s'inquiètent

Suite la hausse de 1 % du taux d'évolution de la masse salariale annoncé, le 14 février, lors de la conférence salariale annuelle des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif, les organisations d'employeurs, Nexem et l'Uniss ainsi que la Croix-Rouge française, ont dénoncé, le 18 février, « la faiblesse des salaires qui pèse sur l'attractivité des métiers au détriment de l'accompagnement des plus fragiles toujours plus nombreux ». Les trois organisations mettent également en avant « leurs inquiétudes quant au risque de baisse des budgets des établissements et services, lié à la transformation en allègement pérenne de

charges sociales du crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) ». Elles indiquent également « se tenir à la disposition de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) pour envisager les solutions possibles en faveur du pouvoir d'achat des travailleurs sociaux qu'elles représentent ».

Entreprises

► Air France : feu vert des pilotes sur leur accord catégoriel

Les pilotes d'Air France se sont prononcés à plus de 85 % en faveur de la signature d'un accord catégoriel avec la direction, lors d'une consultation lancée par le syndicat majoritaire SNPL Air France, a indiqué le syndicat dans un communiqué du 19 février. Dans la foulée, ce dernier, a signé cet accord, qui « reste ouvert à la signature jusqu'au 22 février », a indiqué Air France dans un communiqué distinct. Le « taux de participation illustre, sans ambiguïté, la volonté des pilotes d'Air France de s'impliquer dans l'avenir de la compagnie », souligne le SNPL. L'accord catégoriel porte, entre autres, sur l'équilibre entre Air France et KLM dans l'évolution de leur flotte, la productivité des pilotes et une augmentation salariale catégorielle d'environ 4 %, avait récemment indiqué le vice-président du SNPL. Le Spaf, deuxième syndicat de pilotes, avait appelé à voter contre cet accord catégoriel, le jugeant inabouti. Le SNPL a par ailleurs signé le 19 février l'accord intercatégoriel sur la hausse des salaires datant d'octobre, qu'il refusait de signer avant qu'un accord propre aux pilotes soit trouvé. Après les hôtesses et stewards et le personnel au sol, l'accord pilotes clôt le cycle des négociations catégorielles menées par les équipes du directeur général d'Air France-KLM, Benjamin Smith, arrivé à la tête du groupe en septembre, pour mettre un terme au conflit social au sein de la compagnie française. *Source AFP*

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.). ■