

&gt; La branche Crédit agricole adapte le délai de carence entre CDD et recourt au CDI d'opération

&gt; Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap

&gt; Élections : le dispositif de représentation équilibrée H/F passe le test de conventionnalité

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

&gt; Les arrêts décisifs de la semaine, en complément de l'actualité

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## CONTRAT DE TRAVAIL

## La branche Crédit agricole adapte le délai de carence entre CDD et recourt au CDI d'opération

La branche des caisses régionales de Crédit agricole a, par accord du 21 décembre 2018, décidé d'adapter les règles encadrant le CDD et de mettre en place le CDI d'opération. Après extension, ces dispositions, négociées en CPPNI, seront pérennisées, puisqu'elles compléteront l'article 8 de la CCN consacré au recrutement.

La Fédération nationale du Crédit agricole et les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC ont signé, le 21 décembre 2018, un accord majoritaire portant sur le recours au CDD et au CDI d'opération dans les caisses régionales. Applicable après extension, il vise à répondre à une évolution des besoins des caisses régionales. Leurs salariés doivent « assurer des périodes d'activité plus dense » et elles ont besoin, dans le cadre d'opérations spécifiques, de « recourir à des compétences non présentes ». L'aménagement des règles relatives au CDD devrait aussi « favoriser l'emploi et l'insertion », en permettant à des salariés de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles, tandis que la mise en place du CDI d'opération apparaît comme un « levier de fluidité », qui doit permettre d'attirer des « profils différents ».

**Réduire les contraintes sur le CDD**

Les signataires estiment que les règles de succession entre CDD « constituent des contraintes importantes », qui peuvent priver les salariés « d'opportunités d'emploi ». Aussi, tout en rappelant qu'un CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour

effet de pourvoir un emploi durable et permanent, l'accord prévoit :

- de ramener le délai de carence au dixième de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant son ou ses renouvellements ;
- et de supprimer le délai de carence, lorsqu'un des deux CDD est conclu pour accroissement temporaire d'activité, cette possibilité de suppression étant ouverte une seule fois

Les signataires estiment aussi que les règles de durée maximale des CDD et de limitation des renouvellements peuvent, comme les délais de carence, « constituer une source d'insécurité ». Ils décident donc les mesures suivantes :

- de porter la durée maximale du CDD, lorsqu'elle existe, à 24 mois, incluant, le cas échéant le ou les renouvellements ;
- de fixer le nombre de renouvellements possible à trois fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

**Recourir au CDI d'opération**

L'accord organise le recours au CDI d'opération, sans condition d'effectif, pour une opération « limitée dans le temps nécessitant de mettre en œuvre des compétences non présentes dans la caisse régionale, ne pouvant être assurée par des salariés de la caisse ». L'opération se caractérise par un ensemble d'actions, menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini, pendant une durée limitée, qui ne peut être précisément déterminée à son origine.

Le contrat d'opération peut n'être lié qu'à une étape de celle-ci. Il ne peut concerner que des emplois qui relèvent des niveaux G à J (classe III) de la classification. Il doit comporter plusieurs

mentions spécifiques, au nombre desquelles une description succincte de l'opération, objet du contrat, une indication du résultat attendu qui déterminera la fin du chantier ou de l'opération, et les modalités de rupture du contrat de travail.

Le nombre des contrats d'opération en cours ne peut pas excéder 5 % de l'effectif de la caisse régionale.

**Organiser le CDI d'opération**

L'accord prend en compte les spécificités du CDI d'opération en fixant ou rappelant les règles applicables tout au long de son déroulement. Ainsi, en matière de rémunération, il retient une garantie assurant au salarié titulaire d'un tel contrat une rémunération au moins égale à la rémunération de la classification de l'emploi occupé majorée de 10 %. Le salarié en CDI d'opération bénéficie en outre, dans les mêmes conditions que les autres salariés des actions de formation sont prévues dans le plan de développement des compétences. Le licenciement ouvre droit à une indemnité de licenciement correspondant au résultat le plus favorable entre l'indemnité légale, l'indemnité conventionnelle et une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat. L'accord organise enfin la priorité de réembauche, assurée pendant un an, sur les postes disponibles correspondant à la qualification. ■

Accord du 21 décembre 2018 relatif au CDD et au CDI d'opération dans les caisses du Crédit agricole

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

# Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap

La loi Avenir professionnel a prévu l'expérimentation, de 2019 à 2021, d'un nouveau cas de recours à l'intérim lié à la situation de handicap du salarié (bénéficiaire de l'OETH). François Pinte, secrétaire général et responsable RSE du groupe Synergie, a répondu à nos questions sur ce dispositif. Synergie, réseau de 360 agences d'intérim, a mis à disposition d'entreprises utilisatrices plus de 1 700 travailleurs handicapés en 2018 (+ 15 % en deux ans) pour 9 000 missions. Soit un taux de 1,5 % de travailleurs handicapés dans l'effectif global intérimaire, contre 1,3 % pour les salariés intérimaires en France selon l'observatoire de la branche de l'intérim (OIR).

## Que pensez-vous de cette expérimentation ?

Cette expérimentation est une initiative de la branche de l'intérim qui a trouvé un accueil favorable auprès de Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre en charge des personnes handicapées. L'idée est simple : qu'il n'y ait **aucune contrainte technique** à la volonté d'un chef d'entreprise de s'engager dans une **politique inclusive**, via la souplesse qu'offre le contrat de travail temporaire. En effet, le chef d'entreprise n'aura pas à justifier d'un motif d'accroissement d'activité ni du remplacement d'un salarié, pour établir un contrat à une personne en situation de handicap. L'intérim reste sans doute (toujours), avec l'apprentissage, l'**outil le plus pertinent** pour intégrer de nouvelles compétences et de nouveaux profils.

## L'expérimentation étant en cours, avez-vous déjà mis à disposition des salariés handicapés dans ce cadre ?

Oui, **plusieurs contrats** de mission sous ce régime ont déjà été **signés** depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Mais l'expérimentation débute tout juste et notre premier rôle est de le **faire connaître** aux chefs d'entreprise et en particulier aux DRH. Voilà pourquoi nous lançons une **grande campagne d'information** à partir du 15 février 2019, sur l'opportunité de ce nouveau cas de recours, invitant les sociétés désireuses de s'engager, à devenir partenaires de l'opération Synergie « 1 001 missions pour aller plus loin ».

Notre structure de chargés de mission handicap, ainsi que l'ensemble de nos agences, sont totalement mobilisés pour accompagner ces futurs employeurs du secteur privé dans cette démarche qui donne encore plus de sens à notre action.

## Quels sont les premiers retours ?

Ils sont évidemment **positifs** puisque l'intégration est, dans cette configuration, expressément désirée. D'un côté, le chef d'entreprise porte cette volonté d'accueillir des personnes en situation de handicap ; de l'autre, le salarié intérimaire bénéficie d'une intégration mieux préparée.

## N'y a-t-il pas un risque de stigmatisation des personnes handicapées ?

Ce risque existe toujours, mais on ne peut pas vouloir mettre en place une politique volontariste pour lutter contre le taux de chômage des personnes handicapées, qui est deux fois plus élevé que la moyenne nationale, sans mettre en place des mesures pratiques susceptibles de le diminuer. La discrimination n'est-elle pas plutôt ce taux de chômage insupportable ? [NDLR : 19 % pour les personnes handicapées, soit le double du taux

global] Ce nouveau cas de recours ne peut que créer des **opportunités nouvelles** et, comme je le disais déjà, il entre dans une logique d'une **politique RH inclusive**. C'est à la fin de l'expérimentation, fixée en 2021, que nous constaterons s'il a permis le retour à l'emploi de davantage de personnes handicapées.

## Quelles autres actions Synergie mène-t-elle en faveur de l'emploi des personnes handicapées ?



Synergie agit depuis plus de 15 ans auprès des entreprises, avec une **structure dédiée de référents handicap**, et avec aujourd'hui **trois outils phares** en faveur de l'emploi des personnes handicapées : des **Handi'Matinales Recrutement** (rendez-vous entre candidats et employeurs), des **Handi'Sensib** (journée de sensibilisation dans les entreprises) et le développement d'un réseau d'**agences expertes « Handi C'est Oui »** (22 en 2018, 60 d'ici 2020). Par ailleurs, Synergie mesure ses ambitions avec les 30 indicateurs de son accord d'entreprise en faveur de l'emploi et du développement des salariés en situation de handicap, signé en 2018 pour trois ans. ■

## // Conférence Liaisons

### ► CSE, retours d'expérience – Les entreprises témoignent !

10 500 comités sociaux et économiques ont été mis en place fin novembre 2018, c'est le premier bilan du ministère du Travail, un an après l'entrée en vigueur des ordonnances Macron. Ce nombre devrait exploser, les entreprises ayant jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place leur CSE. Pour vous aider à réussir la mise en place de votre premier CSE, Liaisons sociales réunit un panel d'entreprises le **jeudi 28 mars 2019**, toutes ont opté pour un modèle de CSE différent : CSE unique, CSE central et CSE d'établissement, une CSSCT ou plusieurs CSSCT par CSE, représentants de proximité... DRH et représentants du personnel partageront avec vous leur expérience concernant la négociation de mise en place du CSE et des premiers pas de cette nouvelle instance. Elles nous livreront leur propre expérience et leurs premiers bilans aux premiers mois de mise en fonction de leur instance unique. Une journée riche en échanges !

Autour des tables rondes (liste non exhaustive) : Cédric Blache, human resources director (Toyota Industries) ; Thierry Boukhari, directeur délégué (Gifi et Tati) ; Olivier Deseine, directeur des ressources humaines (M comme Mutuelle) ; Valérie Dudouit, directeur des ressources humaines groupe (Smurfit Kappa France) ; Maximilien Fleury, DRH, relations sociales et réglementation France (Groupe Renault) ; David Guillouet, avocat associé (Voltaire Avocats) ; Anne-Laure Loiseau, coordinatrice de la réglementation droit social groupe (Groupe Renault) ; Anh Lê-Maldonado, directrice des ressources humaines (Girard Agediss) ; Zahir Mechour, secrétaire du CSE et président de l'ANCSE (Barry Callebaut France) ; Laurent Montecatine, DRH (CGI Finance) ; Florence Richard, RRH (Tati).

Pour plus d'informations :  [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  09 69 32 35 99

# Élections: le dispositif de représentation équilibrée H/F passe le test de conventionnalité

La Cour de cassation vient de statuer sur la conventionnalité des dispositions du Code du travail qui, depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, obligent les organisations syndicales à établir des listes de candidats reflétant la proportion d'hommes et de femmes du collège électoral dans lequel elles sont présentées. Un examen de passage réussi: le dispositif ne porte pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale, reconnu par les textes européens et internationaux. Ainsi en a décidé la Haute juridiction dans une décision du 13 février 2019, estampillée «PBRI».

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les syndicats doivent redoubler d'attention lors de la confection de leurs listes de candidats aux élections professionnelles: chaque liste doit obligatoirement comporter un nombre de femmes et d'hommes reflétant la composition du collège électoral concerné et l'ordre de présentation des candidats doit assurer l'**alternance** entre les deux sexes, le tout sous peine d'annulation de l'élection des candidats surnuméraires ou mal positionnés sur la liste. Posée à l'origine pour l'élection des membres du CE, des DP et de la DUP par la loi Rebsamen du 17 août 2015 (*C. trav.*, art. L. 2324-22-1 et L. 2314-24-1 anciens), cette exigence a ensuite été transposée au comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2314-30 et s.; *v. le dossier pratique -IRP- n° 175/2018 du 27 septembre 2018*).

Ce dispositif légal vient de recevoir l'entier soutien de la Cour de cassation, qui l'a jugé **conforme au principe** de la **liberté syndicale**, protégé par diverses normes conventionnelles européennes et internationales. Comme le fait ressortir sa décision rendue le 13 février 2019 et assortie de la publicité la plus large (PBRI), le principe de la liberté syndicale n'est **pas absolu** et doit être concilié avec d'autres exigences tout aussi fondamentales, en l'occurrence avec le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

## Un syndicat invoquant la liberté de choix de ses représentants

L'affaire soumise à la Cour de cassation posait la question de l'**équilibre** à assurer entre le **libre choix** par les syndicats des candidats appelés à les représenter et la

volonté du législateur de parvenir à une **représentation équilibrée** des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

À l'origine de ce pourvoi, un syndicat – dont l'élection de deux candidates avait été annulée au motif qu'elles avaient été présentées en surnombre par rapport au nombre de candidatures féminines susceptibles de figurer sur sa liste – avait en effet fait valoir que le dispositif légal constituait une atteinte disproportionnée et dépourvue de motif légitime au principe de la **liberté syndicale**, laquelle implique le libre choix par les syndicats de leurs représentants. Une liberté dont la protection est assurée au niveau de l'OIT par les articles 3 et 8 de la Convention n° 87, l'article 4 de la Convention n° 98 et l'article 5 de la Convention n° 135. Mais aussi par les articles 11-2 de la **Convention européenne** de sauvegarde des **droits de l'Homme** et des libertés fondamentales (CESDH), les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne et enfin l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, pris en leur ensemble.

**Autre critique** soulevée: en ce qu'il peut entraîner l'**annulation** de l'**élection** de candidates **femmes** aux élections professionnelles (comme c'était le cas en l'espèce), le **dispositif** serait **contraire** à l'**objectif** du **législateur** qui est d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel et de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

La Cour de cassation a balayé l'ensemble des griefs d'inconventionnalité.

## Un juste équilibre avec le principe de non-discrimination selon le sexe

L'arrêt du 13 février affirme ainsi que «les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la **liberté syndicale** reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et procèdent à une nécessaire et équilibrée **conciliation** avec le **droit fondamental** à l'**égalité** entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international».

En d'autres termes, la Haute juridiction **juge acceptable** la **restriction apportée** à la **liberté syndicale** dans la mesure où elle repose:

– d'une part, sur un **objectif légitime**, en l'occurrence, celui «d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de **promouvoir l'égalité effective des sexes**», ce qu'a cherché à faire le législateur en **instaurant** en l'occurrence «**non une parité abstraite, mais une proportionnalité** des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise»;

– d'autre part, sur la nécessité d'**assurer** une **conciliation équilibrée** avec un autre principe tout aussi fondamental, à savoir le **principe** de **non-discrimination** entre les hommes et les femmes également protégé au niveau international et européen.

Comme l'indique la note explicative jointe à l'arrêt, la **liberté syndicale** et le **libre choix** par un **syndicat** de ses **représentants** n'est **pas un principe absolu**: «il doit également se concilier si nécessaire avec d'autres droits fondamentaux d'égale importance». Et justement, le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes en est un. L'arrêt ne manque pas de viser à cet égard l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, d'effet direct, qui, avec l'article 23, proscriit toute discrimination fondée sur le sexe. En ce sens également, les articles 8 et 14 de la CESDH (prohibant toute discrimination entre les sexes en matière de conditions de travail) et l'article 1<sup>er</sup> de la convention n° 111 de l'OIT qui interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Entre ces deux principes mis en balance, le législateur a donc trouvé, aux yeux des hauts magistrats, le juste équilibre. L'**atteinte** à la **liberté syndicale** n'est **pas disproportionnée** et la **conciliation** est **équilibrée**. En témoigne d'ailleurs le régime de sanction applicable, sur lequel s'appuie également le raisonnement.

## Un régime de sanction proportionné

L'arrêt prend soin de relever qu'en cas d'**inobservation** par une liste de candidats de la règle de proportionnalité, «le législateur a prévu une **sanction limitée** à l'**annulation** des **élus surnuméraires** de l'un ou l'autre sexe». La sanction de



l'annulation ne vise donc **pas l'intégralité des élus** de la liste.

Par ailleurs, poursuit l'arrêt, « par application de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'**élections partielles** est **possible** dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège ». On rappellera en effet qu'à l'occasion d'une QPC sur les élections CE/DP, les Sages ont abrogé la dispense d'élections partielles qui figurait dans le Code du travail (*Cons. const.*, 13 juillet 2018, déc. n° 2018-720 à 726 QPC). Les sièges devenus vacants par suite d'une telle annulation peuvent ainsi être pourvus par des élections partielles si les conditions de droit commun sont réu-

nies, principe qui a d'ailleurs été expressément intégré dans le Code du travail s'agissant du CSE (*C. trav.*, art. L. 2314-32). Dans ces conditions, le régime de sanction a été jugé justifié et légitime au regard de l'objectif poursuivi.

Compte tenu de cette décision et des fondements retenus, les syndicats doivent plus que jamais se conformer aux règles de composition des listes. Nul doute que la Cour de cassation fera preuve de la plus grande fermeté quant à l'application de la sanction de l'annulation prévue par le Code du travail. Ce qu'elle a d'ailleurs déjà démontré dans les quelques décisions précédemment rendues. Il a ainsi été jugé que lorsqu'une **liste doit comporter au moins**

**deux candidats de sexes différents**, un syndicat **ne peut présenter un seul et unique candidat** et tenir ainsi en échec le dispositif de représentation équilibrée H/F (*Cass. soc.*, 9 mai 2018, n° 17-14.088 PBRI), ou encore que le fait que la représentation finalement élue reflète exactement la proportion H/F du collège électoral ne saurait couvrir le non-respect de la règle d'alternance au sein des listes (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 17-60.263 PB). La prudence est donc de mise. ■

Cass. soc., 13 février 2019, n° 18-17.042 FS-PBRI

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
liaisons-sociales.fr

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Agrément d'accords du secteur social et médico-social à but non lucratif.** Un arrêté paru au *Journal officiel* du 13 février 2019 agrée des accords de branche et d'entreprise du secteur social et médico-social à but non lucratif. Sont ainsi agréés, dans le cadre de la CC du 26 août 1965 Uniss, l'avenant n° 03-2018 du 23 novembre 2018 relatif à des mesures catégorielles ; dans le cadre du statut collectif CHRS Nexem, le protocole n° 159 du 21 novembre 2018 relatif à la grille indiciaire ; et dans le cadre de la CC de la Croix-Rouge française, l'accord du 6 décembre 2018 relatif au compte épargne temps. L'accord comporte aussi deux refus d'agrément dont l'un relatif à une prorogation de mandats d'IRP.

**Prévoyance dans les agences de presse.** Un accord du 31 janvier 2019 fixe les garanties minimales de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), qui devront être assurées aux salariés des agences de presse. Il concerne les employés, techniciens, cadres et journalistes, à l'exception des journalistes rémunérés à la pigne (qui sont couverts par un accord spécifique du 9 décembre 1975). Il a été signé par les deux fédérations patronales et par la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, FO, le SNJ (Syndicat national des journalistes) et Solidaires. Il sera applicable après son extension et au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'accord fixe également la répartition du financement de la couverture qui est à la charge de l'employeur à hauteur d'au moins 66 %.

### ➤ Législation et réglementation

**Le ministère du Travail publie un questions-réponses sur la suppression du forfait social sur l'épargne salariale pour les TPE-PME.** Afin de favoriser la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, le forfait social a été supprimé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés, et sur l'intéressement, la participation et les abondements de l'employeur dans celles de moins de 50 salariés. Le ministère du Travail a mis en ligne, le 14 janvier sur son site internet, une fiche de dix questions-réponses consacrée à cette mesure, issue de la LFSS pour 2019 (*v. l'actualité* n° 17708 du 6 décembre 2018). Il revient sur les entreprises et les dispositifs concernés et détaille les sommes exonérées. Il précise que la suppression du forfait social concerne tous les accords collectifs relatifs à la participation et à l'intéressement, qu'ils aient été conclus antérieurement ou postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2019. La condition d'effectif doit être appréciée, à l'échelle de l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 3322-2 du Code du travail, dans l'attente des nouvelles méthodes de calcul d'effectif qui doivent être adoptées dans le cadre du projet de loi Pacte. Autre précision : la suppression est de droit et ne dépend d'aucune démarche de l'entreprise.

**La liste des établissements ouvrant droit à l'Acaata est complétée.** Un arrêté du 12 février 2019 a modifié et complété la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata). Pour mémoire, les personnes qui ont été en contact avec de l'amiante durant leur carrière peuvent bénéficier de cette « préretraite amiante », dernier dispositif de préretraite publique encore ouvert (*Arr. du 12 février 2019, JO 15 février, NOR: MTRT1833785A*).

**La cotisation patronale de vieillesse de base des VRP multiscartes est augmentée.** La part patronale plafonnée de la cotisation d'assurance vieillesse de base due par trimestre pour les voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples est augmentée par un arrêté du 1<sup>er</sup> février 2019. Le taux de la cotisation passe de 6,80 % à 6,90 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (*Arr. du 1<sup>er</sup> février 2019, JO 16 février, NOR: SSAS1832269A*).

### ➤ Projets

**L'Assemblée vote une obligation de formation entre 16 et 18 ans.** Dans la nuit du 13 au 14 février, les députés ont adopté le principe d'une obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, lors de l'examen du projet de loi « pour une école de la confiance ». Ils ont voté

pour un amendement du gouvernement en ce sens, traduisant une mesure du plan pauvreté, qui prévoit que les jeunes « décrocheurs » du système scolaire âgés de 16 à 18 ans se verront systématiquement proposer, à partir de 2020, une formation ou un apprentissage.

## Retraite

■ **Réforme des retraites: Jean-Paul Delevoye propose une indexation sur les salaires**

Dans un document de travail soumis aux partenaires sociaux la semaine dernière, le Haut Commissaire à la réforme des retraites s'est montré favorable à une indexation des retraites sur les salaires. Le système actuel d'indexation sur l'inflation présente « l'avantage de ne pas dévaloriser les droits acquis par rapport à l'évolution générale des prix et permet en outre d'octroyer un taux de remplacement à la liquidation plus élevé », souligne Jean-Paul Delevoye dans ce document. Toutefois, cette indexation peut être un facteur « d'inéquité », en ne valorisant pas « de la même façon les droits acquis en début, au milieu ou en fin de carrière ». Une indexation tenant compte de l'évolution des salaires « permettrait de maintenir constant le rythme d'acquisition des droits au cours de la carrière pour un individu moyen » et « de faire profiter aux assurés ayant des carrières plates ou heurtées d'une revalorisation des droits tenant compte de l'évolution globale des salaires ». Elle serait « également favorable à une moindre dépendance du système à la croissance ». Dans le document, le Haut Commissaire évoque aussi la possibilité de mettre en place une « règle d'or » pour ajuster les comptes du système des retraites de manière à garantir leur équilibre « sur un horizon pluriannuel », et estime qu'il faut prendre en compte les évolutions démographiques (espérance de vie, fécondité, migration). Enfin, le document de travail pose la question de ce qu'il convient de faire des réserves de la quinzaine de régimes (Agirc-Arrco, MSA complémentaire, etc.) : quel niveau elles doivent atteindre, pour quel objectif et avec quelle stratégie d'utilisation. En 2016, les réserves accumulées par l'ensemble des régimes complémentaires français de retraite obligatoire représentent un montant de 118 milliards d'euros, soit 5,3 % du PIB, rappelle le document. *Source AFP*

## Politique sociale

■ **Édouard Philippe rouvre le débat sur les « contreparties aux aides sociales »...**

En déplacement le 15 février dans le Finistère, Édouard Philippe s'est dit favorable à la mise en place de « contreparties » aux aides sociales en France. Un sujet qu'il a qualifié lui-même d'« explosif ». Le Premier ministre a également déploré un « vrai scandale français » sur les difficultés

de recrutement malgré un chômage élevé, lors d'une réunion avec des élus locaux et des dirigeants de PME à Plomodiern, petit bourg breton, dans le cadre du grand débat. Lors de cette réunion, il a été interrogé à de nombreuses reprises sur les difficultés de recrutement, des cas de refus de CDI ou sur l'incitation financière jugée trop faible à travailler. « C'est indispensable d'avoir des mécanismes de solidarité pour ceux qui sont dans la difficulté, il ne s'agit pas de revenir en arrière, il s'agit de s'interroger sur "est-ce que cette solidarité elle peut s'accompagner de contreparties, d'activités, d'activités d'intérêt général?" », a déclaré Édouard Philippe. « Qu'est-ce qu'on demande à ceux qui bénéficient de la solidarité, est-ce qu'on demande quelque chose, et si oui, quoi? À mon sens c'est une vraie belle question politique », a-t-il encore estimé lors de ce débat, où il était accompagné du président de l'Assemblée Richard Ferrand (LREM), député de la circonscription. *Source AFP*

■ **... qui ne doivent pas être « punitives », ajoute Agnès Buzin**

Demander des « contreparties » au versement d'aides sociales, comme évoqué par le Premier ministre, ne doit pas se « faire de façon punitive », a estimé le 17 février la ministre de la Santé, pour qui « tout le monde ne peut pas retourner vers l'emploi ». « On ne peut pas laisser quelqu'un au RSA toute sa vie sans lui proposer un parcours qui doit lui permettre de se réinsérer dans la société », a réagi la ministre sur LCI, pour qui « si l'on bénéficie d'aides sociales, on doit se projeter dans un parcours de réinsertion ». Concernant les personnes les plus éloignées de l'emploi, comme certains SDF souffrant d'addictions, « on ne peut pas dire : cette personne, c'est désespéré, elle ne pourra plus jamais être dans la société ». « Tout le monde ne peut pas retourner vers l'emploi, nous le savons, mais au moins se réinsérer par une heure dans un atelier d'insertion, on s'aperçoit que c'est très bénéfique ». *Source AFP*

## Maladie

■ **La CGT s'inquiète de la proposition de loi sur la résiliation facilitée des complémentaires santé**

« Alors même que ces dispositions ont été rejetées lors de la discussion parlementaire du projet de loi Pacte, les députés LREM viennent de déposer une nouvelle proposition de loi visant à autoriser les employeurs à rompre unilatéralement et à tout moment un contrat de complémentaire santé d'entreprise ! » (*v. l'actualité*

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### CONJONCTURE

**L'activité du secteur privé français**

a enregistré en janvier 2019 son « plus fort recul de l'activité globale depuis novembre 2014 », en raison d'un fort repli dans les services, selon l'indice composite de l'activité globale publié le 5 février par le cabinet IHS Markit, qui « se replie de 48,7 en décembre à 48,2 ».

**La conjoncture dans l'industrie manufacturière**, touchée par la faiblesse du secteur automobile

et le mouvement des « gilets jaunes » en décembre, s'est légèrement redressée en janvier, avec un indice qui passe de 49,7 à 51,2, a indiqué le cabinet IHS Markit le 1<sup>er</sup> février.

**Les défaillances d'entreprise**

devraient augmenter en 2019 en Europe, où le risque politique est au plus haut et où l'industrie automobile « montre des signes d'essoufflement », a indiqué l'assureur-crédit Coface le 5 février. Il anticipe qu'il « augmentera dans 20 pays européens » sur 26 analysés, de 1,2 % en zone euro et de 6,5 % en Europe centrale.

**La production industrielle**

**française** s'est redressée de 0,8 % en décembre 2018, après avoir reculé de 1,5 % le mois précédent, portée notamment par les matériels de transport, la cokéfaction et le raffinage, a indiqué l'Insee le 8 février.

**Les créations d'entreprises** ont

fortement augmenté en janvier 2019 en France, en raison notamment d'une envolée des immatriculations de micro-entreprises, a annoncé l'Insee le 15 février. Sur un mois, le nombre total de créations d'entreprises, tous types de sociétés confondus, a progressé de 13,8 %. Dans le détail, les créations d'entreprises classiques ont augmenté de 4,4 %, tandis que celles de micro-entrepreneurs ont bondi de 25,4 %.

### CROISSANCE

**La croissance économique** devrait

connaître un « essoufflement relatif » selon la Commission européenne, qui a fortement abaissé ses prévisions de croissance 2019 en zone euro le 7 février. Elle table désormais sur une croissance de 1,3 % dans les 19 pays ayant adopté la monnaie unique, contre 1,9 % lors de ses prévisions d'automne.

n° 17753 du 12 février 2019), s'inquiète la CGT dans un communiqué du 15 février. Pour le syndicat, la mesure peut entraîner « des remises en cause des garanties prévues » et une révision à la baisse du financement de l'employeur. En outre, elle aurait pour conséquence « une augmentation des frais de gestion appliqués par les organismes complémentaires aux contrats de santé et de prévoyance en raison de la charge nouvelle créée par le risque de rupture de contrat en cours d'exercice... [...] qui sera répercuté sur les cotisations des salariés ! ». Et ce alors que celui-ci « n'aurait plus à requérir l'accord des organisations syndicales ». Aussi, pour la CGT, « de nouveau, le gouvernement et sa majorité à l'Assemblée sont pris la main dans le sac d'un double discours contradictoire : prôner le dialogue et la concertation... dans le même temps offrir aux employeurs la capacité d'imposer des mesures sociales régressives ! ». Elle « revendique, tout au contraire, la mise en place d'une sécurité sociale intégrale ».

## RH et management

### ■ Les salariés connaissent les outils de dématérialisation des procédures RH mais peu y ont accès

La dématérialisation des procédures administratives RH bénéficie d'une bonne notoriété auprès des salariés français, qui considèrent par ailleurs que l'évolution est inéluctable. Toutefois, seul un faible pourcentage d'entre eux en bénéficie aujourd'hui. C'est ce qui ressort du Sondage OpinionWay réalisé auprès d'un échantillon de 1 010 salariés pour Althéa, cabinet de conseil notamment spécialisé dans le conseil RH et SIRH, dont les résultats ont été publiés le 5 février. Dans le détail des solutions, le coffre-fort numérique personnel, la signature électronique des contrats de travail et la transmission de documents par voie dématérialisée sont les trois outils les plus connus. Ils arrivent tout trois *ex æquo* dans le sondage, avec 58 % des salariés français qui affirment en avoir déjà entendu parler. Viennent ensuite la dématérialisation des demandes et questions aux RH (51 %) et la dématérialisation du dossier individuel du salarié (49 %). Si près de six salariés sur dix ont connaissance des solutions de dématérialisation RH, ils sont bien moins nombreux à y avoir accès. En moyenne, seul un sur quatre déclare qu'une telle solution a été mise

en place dans son entreprise. Interrogés plus spécifiquement sur la signature électronique des contrats de travail, ils ne sont plus que 16 % à en disposer.

## Entreprises

### ■ Élections professionnelles chez Air France après quatre ans de turbulences

Les 45 000 salariés d'Air France sont appelés à voter à partir du lundi 18 février pour leurs représentants et à dresser le bilan de quatre années houleuses marquées par des négociations salariales difficiles, plusieurs grèves et le départ de deux patrons. Pour la première fois, ces élections professionnelles se feront à travers un vote électronique, qui sera clos le 11 mars à 14 h 00. Plusieurs syndicats s'en inquiètent, à l'instar de la CGT-Air France, dont le cosecraire général Vincent Salles redoute que le vote électronique soit « préjudiciable à la participation ». Cette dernière s'était élevée à 70 % lors des dernières élections en 2015. Si le quorum (50 % de suffrages valablement exprimés) n'est pas atteint, un second tour commencera le 25 avril. Le vote permettra de constituer sept comités sociaux et économiques. Les syndicats de la compagnie font campagne sur leur bilan, après une année 2018 d'après négociations sur les salaires qui avaient débouché sur 15 jours de grève du personnel entre février et mai, coûtant 335 millions d'euros à la compagnie. *Source AFP*

### ■ Saint-Louis Sucre ferme deux sucreries, entraînant la menace de suppression de 130 emplois

Saint-Louis Sucre a annoncé le 14 février 2019, lors d'un comité central d'entreprise (CCE) à Paris, la fermeture de deux de ses quatre sucreries en France en 2020 ainsi qu'une vaste réorganisation pour faire face à une baisse des cours du sucre, ce qui se traduirait par 130 suppressions d'emplois. « Ce projet s'inscrit dans un contexte de pertes de la branche sucre du groupe Südzucker, l'amenant à devoir adapter ses capacités de production à la demande du marché européen », précise le groupe dans un communiqué publié le même jour. « L'Europe avait un marché régulé mais la suppression des quotas de sucre en 2017 a encouragé les industriels à augmenter leur production de 30 %, ce qui a inondé le marché et fait baisser les prix », a déclaré FO, qui regrette que « l'actionnaire privilégie ses usines en Allemagne ». Selon le syndicat, « d'autres

solutions auraient été possibles sans fermeture d'usine ». *Source AFP*

### ■ Casino cède sa filiale de restauration collective à Compass...

Le groupe français de distribution Casino a annoncé le 14 février avoir signé un accord avec le géant britannique Compass en vue de lui céder R2C, sa filiale de restauration collective. « La réalisation de cette cession interviendra d'ici la fin du premier semestre 2019, après consultation des instances représentatives du personnel et sous réserve de l'obtention de l'accord de l'Autorité de la concurrence », précise le communiqué. R2C gère quelque 170 restaurants collectifs dans des secteurs aussi divers que l'entreprise, les établissements scolaires, le milieu carcéral et médico-social. Il emploie 1 400 salariés. *Source AFP*

### ■... et pour 42 millions d'euros de magasins à Lidl et Leclerc

Le groupe Casino a annoncé le 15 février la vente pour 42 millions d'euros de plusieurs grandes surfaces déficitaires, tant intégrées qu'exploitées par des franchisés, aux enseignes Lidl et Leclerc, lors du premier semestre. Dans le lot, l'hypermarché Géant de Roubaix va être acquis par un adhérent Leclerc et ses murs iront au propriétaire de la galerie marchande. Les 17 autres magasins (8 Leader Price, 8 Casino Supermarchés et 1 Hyper Casino) sont rachetés par Lidl. Concomitamment, des franchisés du groupe avec lesquels le groupe Casino est associé à 49 % ont signé des promesses en vue de la cession à Lidl de 16 magasins (9 Leader Price et 7 Casino Supermarchés) pour un montant total de 17 millions d'euros. L'annonce de ces nouvelles cessions a été faite parallèlement aux représentants du personnel réunis en CCE. « Clairement, on s'attend à d'autres annonces », selon le SNTA-FO, qui reproche à la direction un « manque de transparence » à l'origine d'une « situation difficile et anxieuse pour les salariés ». La veille, le CCE avait été consulté sur la cession de six hypermarchés annoncée début janvier, employant près de 800 équivalents temps plein, selon le syndicat, qui devrait être finalisée à la fin du premier semestre. Ces ventes « sont le résultat de la politique de réduction des coûts » et d'une « rationalisation des profits », a réagi la CGT, pour qui les salariés des magasins concernés, qui vont être transférés, « vont payer un lourd tribut dans le seul but de tranquilliser et sécuriser les actionnaires ». *Source AFP*