LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 27 février 2019 p. 1-6
> **Renault met en place une unique formule de travail** « simple, souple et sécurisée »
> **Protection AT/MP :** le licenciement disciplinaire suppose un manquement à l'obligation de loyauté
> **Les organismes de tourisme** fixent les conditions de recours au CDI d'opération
le dossier juridique p. 1-8
> **Loi de financement** de la sécurité sociale pour 2019 (2)

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

Renault met en place une unique formule de travail « simple, souple et sécurisée »

Le salarié de Renault pourra effectuer du télétravail de manière fixe et/ou variable, par journée pleine ou fractionnée, en tout lieu de la France métropolitaine le permettant. C'est ce que prévoit un nouvel accord relatif aux nouveaux modes de travail, conclu le 7 février, chez le constructeur automobile français. Ce texte met ainsi en place une formule de télétravail, qui se veut « simple et souple, en lien avec les attentes des salariés ». La nouvelle organisation utilisera un workflow.

Plus de 3 000 salariés de Renault ont fait le choix de recourir au télétravail. Ce nombre pourrait exploser, la direction de Renault SAS et les quatre syndicats représentatifs CFDT, CFE-CGC, CGT et FO ont signé, le 7 février dernier, un **accord** relatif aux **nouveaux modes de travail**. L'objectif : « mettre en place une unique formule de travail à distance à la fois simple, souple et sécurisée ».
D'une durée indéterminée, ce texte **entre en vigueur** à compter de sa **signature** hormis le chapitre sur le télétravail qui est subordonné à la mise en œuvre du « workflow télétravail », qui devrait intervenir **courant mars**.
L'accord révise des dispositions qui dataient d'un accord du 22 janvier 2007 modifié le 22 juin 2010 *(v. dossier convention collective -Accords, entrepr.- n° 140/2010 du 13 juillet 2010).*

De plus nombreux télétravailleurs

Le nouveau système mis en œuvre par l'accord va conduire, estiment ses signataires, « à un **accroissement significatif de télétravailleurs**, tant chez les salariés que chez les managers ». Des actions de « sensibilisations à destination de tous » seront mises en place.
Néanmoins, une **majorité** des **salariés** de Renault reste **non concernée**, parce qu'elle assume des **activités**, qui, « par nature, **imposent** la **présence physique** sur le lieu de travail (activités de production, relations commerciales, impératif de sécurité/confidentialité, etc.) ». Sous cette réserve, l'accord est **ouvert aux personnels en CDI, en CDD** (tout type) et en contrat d'**intérim**. Pour les salariés qui travaillent à **temps partiel,** ils doivent être présents **deux jours par semaine**, au total, sur leur lieu de travail.
Le télétravail ne concerne que des **tâches**, pour lesquelles les managers peuvent **apprécier les résultats** par rapport **aux objectifs** fixés et vérifier qu'il n'affecte pas la qualité du travail réalisé.

Une seule formule souple

Les signataires « font le choix de mettre en place une **unique formule** de travail à distance **à la fois simple, souple et sécurisée** ». Ainsi, le télétravail peut être réalisé en **fixe et/ou variable**, par **journée pleine ou fractionnée**, en tout lieu de la France métropolitaine le permettant.
Le salarié peut faire le choix, illustre l'accord, de bénéficier de manière fixe et sécurisée de 0,5 à deux jours dans la semaine de travail. Il peut aussi opter de poser ponctuellement du télétravail, *via* la pose de jours dits variables. Il lui est possible d'opter pour une pose de jours de télétravail mêlant des jours fixes et variables dans la limite de deux jours, au maximum par semaine.
La plage de joignabilité pour les salariés soumis à des horaires est identique à ceux habituellement pratiqués sur site. Pour les salariés en forfait, elle doit être limitée à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos, qu'il soit quotidien ou hebdomadaire.

Les conditions d'exercice du télétravail

La mise en œuvre du dispositif de télétravail de l'accord est conditionnée à celle **du workflow spécifique**, utilisé aussi bien pour la pose de jours fixes que pour celle de jours variables.
Une fois l'inscription au télétravail validée, le salarié peut en effet **choisir** de **poser** de 0 à 2 **jours** de télétravail, par tranche de 0,5 jour, **fixes** par semaine *via* le workflow. La règle est identique pour les jours variables, sous réserve d'une obligation d'information orale préalable du manager, et du respect d'un délai de prévenance de 24 heures.
Une fois le workflow rempli, le manager, qui reçoit une notification lui signalant la pose d'un jour variable, peut le refuser, en justifiant la raison.
Le salarié est **libre de télétravailler où il le souhaite**, sous réserve de s'assurer que le **lieu** choisi **remplit** les **conditions** de l'accord. Il doit être **propice** à la **concentration** et à la réalisation de l'activité. Il doit également assurer la confiden-

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

tialité et garantir la sécurité du travail (notamment au regard de la **conformité électrique** du lieu quand cela est nécessaire) et celle des équipements que Renault met à la disposition du salarié.

Les cas particuliers

La formule de télétravail proposée par l'accord ne répondant pas à tous les cas de figure particuliers, l'accord prévoit deux autres formules appelées « cas d'exceptions ».

• **Télétravail à l'initiative de la direction**. Sans remettre en cause le principe de **volontariat**, l'entreprise pourra, conformément au cadre fixé par le Code du travail, recourir à du « **télétravail collectif** » en cas de circonstances exceptionnelles. Il pourra le faire, illustre l'accord, en cas de pic de pollution, de pandémie, de force majeure, de conditions climatiques difficiles, ou encore d'événement perturbant fortement la circulation routière. Le télétravail constitue alors un **aménagement du poste de travail** rendu nécessaire à la continuité de l'activité et/ou garantissant la protection du salarié. Le dispositif sera mis en place pour une **période strictement limitée** dans le temps en prenant fin au terme de l'événement le justifiant. Seuls les personnels dont les activités sont éligibles au télétravail peuvent être concernés.

• **Télétravail à l'initiative du salarié**. L'accord prévoit aussi des cas où un salarié, par dérogation et hors workflow, bénéficie à sa demande de plus de jours de télétravail que la règle (par exemple, salarié en situation médicale particulière attestée par le médecin du travail). La dérogation doit être organisée par un avenant au contrat de travail conclu pour un an, renouvelable par tacite reconduction.

Le maintien du lien social

Conscients que l'augmentation significative du télétravail peut avoir des conséquences sur le collectif de travail, les signataires souhaitent **renforcer** le lien social et managérial dans le **collectif de travail** en prévoyant certaines mesures. Ainsi, l'accord prévoit que chaque manager a la possibilité, en lien avec son équipe, de définir, chaque semaine, jusqu'à deux **journées dites d'équipe**, où tous les salariés concernés doivent être physiquement présents sur le lieu de travail. « Cela peut être l'occasion de partager des moments de convivialité, de réaliser les réunions de service ou autres », précise l'accord. La journée d'équipe peut être modifiée en fonction des nécessités d'organisation du service. Renault s'engage également à **développer** des **espaces partagés**. Il est également prévu que le télétravailleur s'engage, pendant son télétravail, à **mettre son bureau à disposition**, pour qu'il puisse, en cas de besoin, utilisé par son « environnement proche » de travail. Ainsi, le télétravail doit permettre aux salariés, qui en ont besoin, de trouver plus aisément un bureau de passage, même si l'accord « n'a pas pour finalité de faire du télétravail un outil d'optimisation des surfaces ». ■

Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de Renault s.a.s. du 7 février 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

LICENCIEMENT PERSONNEL

Protection AT/MP : le licenciement disciplinaire suppose un manquement à l'obligation de loyauté

Durant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, seul un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible la poursuite du contrat de travail peut être reproché au salarié pour justifier un licenciement disciplinaire. La Cour de cassation rappelle le principe dans un arrêt du 20 février 2019 et l'applique, de façon inédite, à un sportif professionnel ayant refusé de se soumettre aux soins nécessaires à la reprise de son activité.

Au cours des périodes d'**arrêt de travail** consécutives à un **accident du travail**, un **licenciement disciplinaire** ne peut légalement être prononcé **que pour faute grave** *(C. trav., art. L. 1226-9)* et ce, à peine de nullité *(C. trav., art. L. 1226-13)*. Mais reste à savoir pour quel type de manquement, sachant que l'exécution de la prestation de travail est par définition suspendue.

Comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 20 février 2019, l'obligation de loyauté subsiste pendant les périodes de suspension du contrat, de sorte que l'employeur devra nécessairement se placer sur ce terrain pour caractériser la faute grave.

Refus d'un sportif professionnel de se soumettre aux soins nécessaires

L'affaire concerne un **basketteur** professionnel dont le **contrat** a été **rompu pour faute grave** alors qu'il était **en arrêt** de travail consécutif à un **accident du travail**. Il lui était **reproché** de ne **pas** s'être **présenté** aux séances de **kinésithérapie** organisées par l'équipe médicale et nécessaires au rétablissement de sa condition physique. La **lettre** de rupture **faisait** d'ailleurs **état** de l'existence d'une **clause** de son **contrat de travail** stipulant que « le joueur devra soigner sa condition physique pour obtenir le meilleur rendement possible dans son activité. Il devra respecter strictement les instructions de tout membre de l'encadrement technique et du président du Club ».

Le **salarié a contesté** la rupture en faisant valoir que durant les périodes de **suspension** du **contrat de travail** pour cause d'accident du travail, il **ne pouvait** être tenu de **poursuivre** sa **collaboration** avec l'**employeur** *(v. en ce sens : Cass. soc., 15 juin 1999, n° 96-44.772)*. De fait, l'inexécution de la clause contractuelle ne pouvait donc lui être reprochée.

La **Cour de cassation** a toutefois **approuvé** la **cour d'appel** ayant retenu la **faute grave**, en considérant que le **manquement** du salarié pouvait être rattaché à l'**obligation de loyauté** qui demeure applicable en période de suspension du contrat.

Manquement à l'obligation de loyauté

L'arrêt du 20 février pose pour principe que « **pendant** la période de **suspension** du **contrat de travail** consécutive à un **accident du travail** ou une maladie professionnelle, **l'employeur peut seulement**, dans le cas d'une rupture pour faute grave, **reprocher** au salarié des **manquements** à l'**obligation de loyauté** ».

En d'autres termes, quand le salarié n'est plus au travail, seule subsiste l'obligation de loyauté. La jurisprudence est

constante sur ce point *(v. Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343; Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-16.167)*. Si une faute peut être reprochée au salarié pour des faits commis durant l'arrêt de travail, elle ne peut donc qu'être en rapport avec cette obligation de loyauté.
Ce principe étant rappelé, restait à rattacher le **manquement** du salarié à l'obligation de loyauté. En l'absence de définition précise donnée par la jurisprudence, celle-ci **recouvre** généralement un **devoir de non-concurrence**, de **réserve** et de **confidentialité** à l'égard de l'entreprise. Le salarié doit ainsi s'interdire d'exercer une activité pour le compte d'une société concurrente *(Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 13-18.354 D)*, voire une autre activité susceptible de causer un préjudice à l'employeur *(Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-16.649 PB)*.
Mais en l'espèce, le présent arrêt confère à l'obligation de loyauté un tout autre aspect, en lui rattachant une **obligation, spécifique** aux sportifs professionnels, de **se prêter aux soins nécessaires à** la **reprise** de l'**activité**.
Ainsi, constate l'arrêt, « la spécificité du métier de sportif professionnel obligeait le salarié, en cas de blessure, à se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique ». Or, « pendant la période d'arrêt de travail consécutive à son accident du travail, le **salarié** n'avait **pas honoré** le **rendez-vous** destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin traitant de l'équipe et il n'était pas demeuré à la disposition du kinésithérapeute pour suivre le protocole de soins », ce dont il résultait, selon la Cour de cassation, « un manquement du salarié à son obligation de loyauté rendant impossible la poursuite du contrat de travail ». La **rupture pour faute grave** en période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail **était donc légitime**. ■

Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-18.912 FS-PB

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Les organismes de tourisme fixent les conditions de recours au CDI d'opération

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme ont conclu, le 6 décembre 2018, un accord fixant les conditions dans lesquelles ces organismes peuvent désormais recourir au contrat de travail à durée indéterminée d'opération. Selon son préambule, ce contrat va faciliter la mise en place de « grands événements » et d'« importantes manifestations sportives et/ou culturelles » organisés en France et qui « sont vecteurs de tourisme national et local ». L'accord a fait l'objet d'un avis d'extension le 12 février.

Les organisations professionnelles d'employeurs et la CFDT ont conclu, le 6 décembre 2018, un accord relatif au contrat de travail d'opération (ou de chantier) dans les organismes de tourisme. D'une durée de cinq ans, ce texte, applicable dans les structures de moins de 50 salariés, fixe les cas de recours du contrat de chantier, ses conditions d'utilisation, ses modalités de rupture ainsi que la durée de la mission et les contreparties inhérentes à ce contrat.

Les modalités de recours au CDI d'opération

Les contrats d'opération, rappelle l'accord, sont des contrats conclus strictement pour la durée de l'opération, qui prennent fin au terme de celle-ci prévue contractuellement. **Applicables** dans les **organismes** de tourisme employant **moins de 50 salariés**, leur nombre ne pourra excéder 10 % de l'effectif en ETP (équivalent temps plein). Les structures de moins de 20 salariés auront néanmoins la possibilité de solliciter une dérogation à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).
Les signataires listent également les **activités permettant** de **recourir** au **contrat d'opération**. Celles-ci devront ainsi concerner :
– des **programmes initiés par** une **collectivité territoriale** ou l'État et inscrits dans leur schéma de développement ;
– des **projets collectifs thématiques** portés par une ou plusieurs collectivités et/ou un ou plusieurs organismes de tourisme sur un ou plusieurs territoires ;
– des **grands événements sportifs ou culturels** de portée régionale, nationale ou internationale et non récurrents ;
– des programmes relevant d'appels à projets européens limités dans la durée.
La **durée** de mission inhérente au contrat d'opération **ne pourra être inférieure à 18 mois ni excéder 60 mois**. En cas de prolongation de la mission, celle-ci ne pourra être proposée à nouveau à un autre salarié à l'exception du départ volontaire du salarié. L'accord prévoit par ailleurs que le **nombre** de **contrats à durée indéterminée** d'opération est **limité à deux contrats** par salarié dans la même structure.

REVALORISATION DES SALAIRES AU 1ER JANVIER 2019

L'avenant n° 26 relatif à la valeur du point au sein des organismes de tourisme du 7 décembre 2018 a été déposé le 15 janvier 2019 à la Direction générale du travail (DGT) en vue de son extension.
Le point augmente ainsi de 0,5 % au 1er janvier 2019 (soit de 1,133 € à 1,138 €), puis de 0,4 % au 1er juillet 2019 (soit de 1,138 € à 1,142 €).
De plus, une augmentation des indices de l'échelon 1.1 et 1.2, applicable au 1er janvier 2019, les porte respectivement à 1 360 € et 1 430 €.
Enfin, le montant de la gratification annuelle prévue à l'article 21 de la convention collective nationale est porté de 10 % à 17,5 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne.

Les garanties

L'accord précise les **mentions devant figurer** dans le **contrat d'opération** à savoir : la nature du contrat, l'activité concernée, la durée prévisible de la mission, les contreparties et les modalités de rupture du contrat et la nature du licenciement.
Le salarié en contrat de chantier bénéficiera d'une « **prime d'opération** », équivalent à une **majoration** de **10 %** de l'in-

dice au poste occupé. De plus, la **gratification annuelle** de l'article 21 de la convention collective nationale sera versée *prorata temporis* **en cas** d'**arrivée ou de départ en cours d'année**.
À la fin du chantier, le salarié licencié percevra une **indemnité** conventionnelle ou légale de **licenciement** majorée de **10 %**, qui ne pourra être inférieure à un mois de salaire brut quelle que soit la durée du contrat. Il bénéficiera également d'une **priorité à l'embauche** de 12 mois.
Enfin, à son départ, son CPF (compte personnel de formation) fera l'objet d'un **abondement dégressif** de 20 % pour la première année, 15 % la deuxième et 10 % la troisième. ■

Accord de branche du 6 décembre 2018 relatif au CDI d'opération dans les organismes de tourisme

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

à retenir aussi

Conventions et accords

Rémunération dans la restauration rapide. Un arrêté publié au *JO* du 21 février rend obligatoire dans toutes les entreprises de la branche l'avenant n° 55 du 26 mars 2018 relatif à la prime annuelle conventionnelle, au travail de nuit, au don de jours de repos, au congé spécial pour déménagement et aux autorisations d'absence pour préparer des examens. Un arrêté d'extension, publié au *JO* du 30 décembre, avait déjà rendu obligatoire l'avenant n° 54, qui revalorisait les salaires au 1er janvier 2019 *(v. l'actualité n° 17589 du 13 juin 2018).*

Restructuration des branches du commerce de gros. Le *JO* du 26 février publie l'arrêté d'extension de l'accord du 30 octobre 2017 fusionnant la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, avec celle des commerces de gros. L'arrêté comporte des réserves à l'extension qui concernent des dispositions maintenues de la CCN qui disparaît. En effet, sont conservées aux salariés du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, des dispositions considérées comme leur étant plus favorables. Une exclusion à l'extension complète ces réserves et concerne le contingent d'heures supplémentaires *(JO du 26 février 2019, BO-CC n° 2018-03).*

Restructuration dans les branches agricoles. Un avis publié au *JO* du 23 février 2019 lance la procédure d'extension d'un accord du 1er octobre 2018, signé par les organisations patronales France conseil élevage et SNCIA (Syndicat national des centres d'insémination animale) et les syndicats CFDT, CFE-CGC et Unsa. Cet accord porte sur le rapprochement des branches du contrôle laitier et de la sélection et de la reproduction animales, afin de créer une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage ».

Législation et réglementation

Les modalités d'attribution sans limitation de durée de certains droits aux personnes handicapées sont fixées. En vertu d'un décret du 24 décembre 2018, la carte mobilité inclusion mention « invalidité » et l'allocation aux adultes handicapés (AAH), peuvent, sous conditions, être attribuées sans limitation de durée *(v. l'actualité n° 17723 du 31 décembre 2018).* Un arrêté du 15 février 2019 en fixe les modalités. Ainsi, peuvent bénéficier de l'attribution sans limitation de durée de ces droits, les personnes handicapées qui réunissent deux conditions. En premier lieu, l'évaluation doit établir l'absence de possibilité d'évolution favorable à long terme des limitations d'activité ou des restrictions de participation sociale occasionnant une atteinte définitive de l'autonomie individuelle des personnes qui ont besoin d'une aide totale ou partielle, d'une stimulation, d'un accompagnement pour l'accomplissement des actes de la vie quotidienne ou qui nécessitent une surveillance. En second lieu, le taux d'incapacité permanente, fixé selon le guide barème du Code de l'action sociale et des familles, doit être supérieur ou égal à 80 %. Ces deux conditions sont évaluées individuellement au regard de la situation du demandeur *(Arr. du 15 février 2019, NOR : PRMS1835387A, JO 24 février).*

La mobilisation du Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail. Dans une circulaire du 31 janvier 2019, la ministre du Travail revient sur les modalités de mobilisation des différents dispositifs d'insertion couverts par le Fonds d'inclusion dans l'emploi. Elle affirme en principe la nécessité de cibler et d'orienter les personnes les plus éloignées de l'emploi, en fonction de leurs besoins, vers le ou les bons dispositifs et toujours en s'inscrivant dans le triptyque emploi-formation-accompagnement. Elle programme la prescription de 90 000 nouveaux parcours emploi compétences en 2019 dans le secteur non marchand. Ces parcours mis en œuvre dans le cadre de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) donnent droit à une aide qui doit être modulée entre 30 % et 60 % du Smic (50 % en moyenne en métropole). La circulaire prévoit également l'accompagnement de 76 000 équivalents temps-plein (ETP) dans les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et inclut la mise en œuvre de l'expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI). Elle vise aussi 29 509 ETP dans les entreprises adaptées, soit près de 40 000 personnes employées dans ces structures en 2019, sachant que l'objectif est de 80 000 personnes en 2022. Ce sont encore 5 558 aides à l'accompagnement social et professionnel qui doivent être accordées aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences *(Circ. DGEFP n° 2019/17 du 31 janvier 2019, NOR : MTRD1902567C).*

Correctif relatif à la composition du dossier de demande de prise en charge des CPF de transition. Un arrêté du 30 janvier 2019 modifie celui du 28 décembre 2018, qui fixe la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale *(v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019).* Il corrige ainsi une erreur de renvoi qui visait un article inexistant. Il en ressort que le dossier de demande communiqué à la CPIR devra contenir le RIB de l'employeur dans les entreprises de 50 salariés et plus. Celles-ci assurent en effet le maintien de la rémunération du salarié et doivent se faire rembourser par la CPIR, ou jusqu'à leur mise en place au 1er janvier 2020 par les Fongecif *(Arr. du 30 janvier 2019, JO 26 février, NOR : MTRD1902444A).*

Emploi et chômage

Assurance chômage : décisions « au printemps », les salaires élevés ciblés

La réforme de l'assurance chômage sera présentée « au printemps » et comprendra des mesures visant à revoir les règles d'indemnisation pour les salariés à rémunérations élevées, a annoncé le 26 février le Premier ministre. Édouard Philippe a par ailleurs laissé encore ouverte la porte du bonus-malus, promesse de campagne d'Emmanuel Macron, demandée par les syndicats mais vivement contestée par le patronat. *Source AFP*

Pôle emploi : le gouvernement veut « revoir en profondeur » l'offre de services

Le gouvernement veut « revoir en profondeur » l'offre de services proposée par Pôle emploi dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage afin de la rendre « plus réactive » et « plus adaptée », a affirmé le 26 février la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. « Un gros travail a déjà été engagé, il y a beaucoup d'innovations intéressantes qui ont été lancées par Pôle emploi, mais nous voulons aller plus loin et les prochaines semaines doivent être l'occasion de franchir une étape plus décisive dans cette direction », a déclaré la ministre, sans entrer dans le détail. *Source AFP*

Santé au travail

Les salariés satisfaits de leur équilibre entre vie personnelle et professionnelle mais préoccupés

Selon un sondage BVA mené sur Internet du 6 au 10 février auprès de 1 006 salariés français, et commandé par BPI Group, 68 % des salariés français se satisfont de leur équilibre entre vie personnelle et professionnelle, 66 % de leurs relations avec leurs supérieurs et autant de leur qualité de vie en entreprise (dont 12 % se disent très satisfaits). Or, ils ne sont que 15 % à en attribuer les mérites à l'employeur, qui aurait par exemple mis en place l'option télétravail, mis à disposition des salles de repos ou de sport, ou encore offert des possibilités de formation. « Il est étonnant de lire qu'ils sont majoritairement satisfaits [...] tout en déplorant très majoritairement le manque d'implication de leur entreprise dans cette amélioration », souligne BPI Group. Trois salariés sur dix déclarent également avoir rencontré des « difficultés de santé » liées à leur travail durant l'année écoulée, avec une profonde disparité entre les ouvriers (34 %) et les cadres (16 %). Des taux qui doivent « nécessairement alerter » selon BPI Group, car « les actions menées par les entreprises pour le bien-être et la santé de leurs salariés ont un impact important sur leur motivation, leur implication, leur confiance, leur attachement à l'entreprise, et donc sur la performance collective », commente encore le cabinet. *Source AFP*

Dépression et burn-out plus fréquents chez les agriculteurs

Chez les exploitants agricoles (non salariés), la dépression touche 13,6 % des hommes et 19,1 % des femmes, selon une étude de Santé Publique France conduite depuis 2010 dans cinq départements (Bouches-du-Rhône, Finistère, Pas-de-Calais, Pyrénées-Atlantiques et Saône-et-Loire) et parue le 22 février, à la veille du salon de l'Agriculture. Chez les salariés agricoles, elle affecte 14,7 % des hommes et 21,2 % des femmes. Dans le reste de la population, les dernières statistiques du Bulletin épidémiologique hebdomadaire de Santé Publique France en octobre, faisaient état d'un « épisode dépressif » chez 9,8 % des 18-75 ans en 2017, touchant deux fois plus les femmes (13 %) que les hommes (6,4 %). L'organisme avait déjà mis en évidence que les agriculteurs exploitants présentaient une surmortalité par suicide par rapport à la population générale masculine, selon une étude menée entre 2008 et 2010. Une étude distincte réalisée par la chambre d'Agriculture de Saône-et-Loire, auprès de 406 agriculteurs parmi les 4 000 exploitants dans le département, et parue également le 22 février, montre par ailleurs que 46 % présentent un stress psychologique « élevé, voire très élevé », et 34 % un « risque d'épuisement professionnel plus ou moins aigu ». *Source AFP*

Rémunération

Les dispositifs d'épargne salariale et retraite au cœur des politiques RH des entreprises de taille intermédiaire

Selon le baromètre 2018 consacré à la politique de rémunération et d'avantages sociaux des entreprises de taille intermédiaire (ETI), réalisé par Amundi et le Groupe RH&M, publié le 4 février, « les dispositifs d'épargne salariale et retraite sont au cœur des politiques de ressources humaines de pratiquement toutes les ETI interrogées ». En effet, c'est le cas de 97 % d'entre elles, qui proposent plus de quatre dispositifs d'épargne salariale & retraite, contre 88 % en 2017. L'étude souligne que « la fidélisation des salariés et l'attractivité des talents sont les principales motivations de leur mise en place ». « Concernant la retraite d'entreprise, le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) est le dispositif le plus proposé ». Le baromètre souligne également que « les raisons de leur mise en place restent, comme en 2017, la motivation (pour 37 % des ETI interrogées) et la fidélisation des collaborateurs (36 %), puis l'attractivité des talents (16 %) et le renfort de l'image de leur entreprise (pour 11 % contre 3 % en 2017) ».

Entreprises

La Société Générale envisage 1 500 suppressions de postes

La Société Générale envisagerait de supprimer 1 500 postes, dont 700 en France, dans sa banque de financement et d'investissement (BFI), a affirmé *Le Figaro* (23-02). Interrogé, Philippe Fournil, délégué national CGT, n'a pas confirmé ces informations, mais indiqué qu'un CCE s'était déroulé le 21 février, au cours duquel la direction avait indiqué qu'elle procédait à « une revue des activités » pour la BFI. Cette revue s'inscrit dans le cadre d'un plan de réduction des coûts d'environ 500 millions d'euros, de nouvelles économies annoncées lors de la publication des résultats de la banque en février. La direction a indiqué qu'elle reviendrait vers les syndicats « d'ici quatre à huit semaines dire ce qu'ils envisagent », selon Philippe Fournil. Le groupe a pour sa part rappelé, le 23 février, que « la revue de ses activités de grande clientèle et solutions investisseurs se poursuivait comme prévu », assurant qu'il n'était « donc pas possible à ce stade d'en évaluer les conséquences en termes d'emploi ». « Nous avons un dialogue continu avec nos partenaires sociaux et nous les consulterons sur nos projets et leur impact social dès que la revue sera achevée dans les prochaines semaines », a ajouté le groupe bancaire. *Source AFP*

Ford Blanquefort : le gouvernement entérine la fermeture de l'usine

« Nous regrettons que [l'offre de reprise de Punch Powerglide], une nouvelle fois, n'ait pas été acceptée par Ford [...] » *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*, a affirmé le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, le 25 février à l'issue d'une réunion à Bercy avec les représentants du personnel de l'usine de Blanquefort et les élus locaux. Pour le constructeur américain, ce plan reste le choix « permettant aux salariés d'avoir le plus de visi-

bilité sur leurs options à venir », a indiqué un porte-parole de Ford. Bruno Le Maire a, par ailleurs, estimé que Ford « devait payer » pour que le plan social soit « solide » et aussi pour « garantir la dépollution [du site], ainsi que payer le territoire en amenant les fonds nécessaires à la réindustrialisation du site ». Il a en outre évoqué la création d'un « groupe entre les élus locaux, l'État, les représentants syndicaux pour travailler à l'avenir du site ». Philippe Poutou, délégué CGT de Ford, a lui appelé le gouvernement à « réquisitionner l'usine […] et à bloquer les machines […] pour que l'on garde des chances pour qu'il y ait une activité industrielle demain ». Alors qu'il réclamait par ailleurs le remboursement des aides perçues par Ford au cours des dernières années, le porte-parole du gouvernement Benjamin Griveaux a répondu, le 26 février 2019, sur Franceinfo que celles-ci s'élèvent à 15 millions. Mais « on ne peut pas les demander » car elles étaient liées « à des engagements sur l'emploi que Ford a tenus ». « Je comprends la colère de M. Poutou […], mais quand on est dans un État de droit on n'a pas le droit de demander ce remboursement d'aides ». *Source AFP*

▶ Ascoval : Altifort écarté, l'État se donne un mois pour trouver un autre repreneur

Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a annoncé, le 26 février, avoir demandé au groupe Altifort de retirer son projet de reprise de l'aciérie Ascoval de Saint-Saulve (Nord), à l'issue d'une réunion au ministère avec les représentants des salariés et le président de la région Hauts-de-France, Xavier Bertrand. Après avoir estimé que le groupe franco-belge avait « trompé les salariés » mais aussi « les élus locaux et l'État » *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*, il a annoncé que lors de la réunion organisée à Bercy, il a été « décidé collectivement […] de nous donner un mois supplémentaire pour trouver un repreneur ». Il a ainsi promis de « multiplier les contacts dans les jours à venir ». « Oui, le sujet est difficile » et « les chances de réussite ne sont pas garanties ». Mais, « Ascoval est une belle aciérie, Ascoval est un outil de production moderne, compétitif, Ascoval a des commandes. Ça vaut le coup de se battre », a-t-il insisté. « On repart à zéro », a souligné Bruno Kopczynski, porte-parole de l'intersyndicale d'Ascoval. « On sait qu'il y a des marques d'intérêt. Il faut se remonter les manches ». *Source AFP*

▶ Près d'un millier de manifestants contre le transfert de l'usine PSA d'Hérimoncourt

Entre 800 et 1 000 personnes ont défilé, le 23 février dans l'après-midi, à Hérimoncourt (Doubs) pour protester contre le projet de PSA de transférer l'activité de son usine de la commune vers d'autres sites de la région. « Nous étions entre 800 et 1 000, la manifestation a été bien suivie par la population », a indiqué Michael Faucompre, représentant syndical Force ouvrière (FO). Les manifestants s'étaient réunis devant l'usine PSA vers 14 h 30 avant de défiler dans le calme dans les rues de la ville de 3 700 habitants, où les commerçants avaient baissé les rideaux des magasins pour une opération « ville morte ». Le constructeur automobile a annoncé début février 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 *(v. l'actualité n° 17752 du 11 février 2019)*. « Le savoir-faire est ici, pas à Vesoul », a dénoncé Michael Faucompre, estimant que PSA « a dévalué » le site d'Hérimoncourt. *Source AFP*

▶ PSA : une prime de performance pour les salariés qui gagnent jusqu'à deux fois le Smic

Le patron du constructeur automobile français PSA, Carlos Tavares, a annoncé le 26 février 2019 sur Franceinfo une prime exceptionnelle de 3 810 € brut pour ses salariés français qui gagnent jusqu'à deux fois le Smic, « qui se compare à 2 660 l'année dernière, donc un accroissement de 43 % » a-t-il détaillé. Cette annonce est intervenue parallèlement à la publication de résultats annuels qu'il a qualifié d'« historiques » : le constructeur a notamment enregistré un bénéfice net record pour 2018, en hausse de 47 % à 2,83 milliards d'euros. PSA verse depuis plusieurs années à une partie de ces employés une telle contribution à la performance. *Source AFP*

▶ Des « gilets jaunes » bloquent la plateforme toulousaine d'Amazon…

Une centaine de personnes, dont des « gilets jaunes », bloquaient le 23 février au matin la plateforme Amazon de Toulouse, qui a été fermée, empêchant toute livraison. Les manifestants – membres du mouvement « Gilets jaunes » Toulouse mais aussi d'Attac ou d'Action non violente COP21 (ANV COP21) notamment – distribuaient aux automobilistes des tracts affirmant « Amazon détruit les emplois et la planète ». Les manifestants dénoncent notamment « l'exploitation » par Amazon « des salariés » et fustigent le montant « dérisoire » des impôts payés en Europe et en France par le géant américain de la distribution en ligne, une « fraude fiscale » selon eux. *Source AFP*

▶ … Amazon juge leur déclaration incorrecte

Si l'entreprise, que la rédaction de *Liaisons sociales quotidien* a interrogée le 25 février 2019, dit respecter « le droit de chacun d'exprimer ses opinions », elle juge ces déclarations « incorrectes ». « Nous payons l'ensemble des impôts requis en France ainsi que dans l'ensemble des pays dans lesquels nous opérons. Par ailleurs, Amazon est considéré comme un environnement de travail agréable par des milliers d'employés en France ». Et d'inviter « ceux qui le souhaitent à venir effectuer une visite » dans un centre de distribution, « pour se faire leur propre opinion ».

▶ Grève à La Méridionale : des traversées entre la Corse et le continent annulées

La compagnie maritime La Méridionale, dont une partie des salariés est en grève sur fond d'inquiétude pour la prochaine délégation de service public maritime (DSP) entre Marseille et les cinq ports corses, a annoncé le 25 février 2019 que ses traversées prévues étaient annulées le 25 et le 26 février. « Les deux ports menacés (dans la prochaine attribution de la délégation de service public maritime) sont les ports de Bastia et d'Ajaccio. C'est sur ces deux ports qu'il y aura de la casse sociale, c'est pour cela que symboliquement on veut positionner les bateaux en Corse », a précisé Cyril Venouil, du Syndicat des travailleurs corses (STC), qui avait appelé à la grève au côté de la CGT. Le Syndicat des travailleurs corses n'envisage pas toutefois d'entraver le départ des bateaux des autres compagnies ou de bloquer les ports, a-t-il assuré. « Ce n'est pas notre mot d'ordre. On ne veut pas se mettre l'opinion publique à dos, ni handicaper les gens qui ont économisé pour partir en vacances ». Un rassemblement a par ailleurs eu lieu devant le siège de La Méridionale CMN au port de Bastia. Le 26 février, les grévistes sont invités à Marseille pour une réunion avec la direction. *Source AFP*

Wolters Kluwer
Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel — Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France — N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 16 pages dont 2 pages de publicité, et un dépliant. **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**