LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 1er mars 2019 p. 1-6
> **Une ordonnance transpose** la dernière directive européenne sur le détachement
> **Le COE livre des pistes** pour lutter contre le travail non déclaré
> **Maintien des temps partiels dérogatoires** dans les foyers et services pour jeunes travailleurs
> **Cotisations d'assurance volontaire** des expatriés en 2019
le dossier pratique p. 1-8
> **Comment s'articulent les normes** en droit du travail ?

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRÔLE

Une ordonnance transpose la dernière directive européenne sur le détachement

Assurer une meilleure équité de rémunération entre salariés détachés et salariés du pays d'accueil, appliquer plus largement le droit du travail français au-delà d'une certaine durée de détachement et clarifier les obligations d'information des entreprises accueillant des intérimaires détachés. Telles sont les mesures issues d'une ordonnance du 20 février visant à transposer la directive sur le détachement de 2018.

Une **ordonnance** du **20 février 2019** organise la **transposition** en droit français de la **directive** du **28 juin 2018** qui a modifié les règles européennes du détachement transnational de salariés dans le cadre d'une prestation de services *(v. l'actualité n° 17610 du 12 juillet 2018)*. Les dispositions de l'ordonnance entreront **en vigueur** le **30 juillet 2020**, sauf pour les conducteurs du secteur du transport routier dont les détachements resteront régis par les dispositions actuelles du Code du travail.

Renforcement du « noyau dur » des règles françaises applicables

Le Code du travail prévoit un « noyau dur » de matières pour lesquelles les règles de l'État d'accueil – règles légales et règles conventionnelles applicables dans la branche d'activité concernée – doivent être appliquées aux salariés détachés comme aux salariés « locaux ». L'ordonnance renforce ce « noyau dur » en prévoyant que l'**employeur** du **salarié détaché en France** devra **lui garantir** l'**égalité de traitement** avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de « **rémunération** », et non plus seulement en matière « de salaire minimum » (le terme « rémunération » **couvrant** le **salaire de base** et tous les **autres avantages et accessoires**). Ainsi, il ne suffira plus de payer aux travailleurs détachés au moins le Smic ou le salaire minimum conventionnel. Il faudra lui payer tous les éléments de rémunération rendus obligatoires en France par les dispositions légales et les accords de la branche concernée. Ces accords de branche pouvant prévoir **par exemple** une prime de **13e mois** ou de risque. **De même**, en matière de « **remboursements** effectués au titre de **frais professionnels** » supportés par le salarié détaché, en matière de **transports**, de **repas** et d'**hébergement**.

Application plus large du droit du travail français au-delà d'un an

Au-delà de 12 mois de détachement d'un salarié en France, soit à compter du 13e mois, l'employeur devra **respecter toutes** les **dispositions** du **Code du travail** français, à l'exception des dispositions du Code du travail relatives à la conclusion, à l'exécution, au transfert et à la rupture du contrat de travail, à sa modification pour motif économique, à la mobilité volontaire, au CDD, au contrat de mission à l'exportation, au contrat de chantier ou d'opération, ainsi qu'aux chèques et titres simplifiés de travail. Toutefois, « lorsque l'**exécution** de la **prestation** » **le justifiera**, l'**employeur pourra demander** la **prorogation** de l'application du seul « noyau dur » **pour** une durée d'au plus **six mois** supplémentaires, soit 18 mois au total. Pour ce faire, il devra adresser une **déclaration motivée** à l'administration préalablement à l'expiration du délai de 12 mois, dans des conditions qui seront fixées par décret. Le **non-respect** de cette obligation de déclaration pourra être **sanctionné** par une **amende administrative** de 4 000 € par salarié détaché, voire 8 000 € en cas de récidive dans un délai de deux ans. En cas de remplacement du salarié détaché par un autre salarié détaché sur le même poste de travail, la durée de détachement sera appréciée en cumulant la durée du détachement des salariés se succédant sur le même poste. Ainsi, si sur un même poste de travail, un premier salarié est détaché durant quatre mois, un deuxième durant trois mois, et un troisième durant cinq mois, alors la durée de 12 mois sera considérée comme atteinte. Par ailleurs pour les détachements en cours au 30 juillet 2020 – date d'entrée en vigueur de l'ordonnance – la durée de 12 mois sera appréciée en tenant compte des périodes de détachement déjà accomplies à cette date.

Intérim : obligation d'information de l'ETT par l'entreprise utilisatrice

L'**entreprise utilisatrice établie hors de France**, qui y exerce temporairement une activité en **recourant** à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (**ETT**) également **établie hors de France**, devra,

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

préalablement au détachement, **informer** cette **ETT** du détachement de ces salariés en France et des règles qui leur sont applicables, dont la liste sera arrêtée par le ministre du Travail. En cas de **contrôle**, l'**entreprise utilisatrice** devra être **en mesure de justifier** par tout moyen du **respect** de ces **obligations**.
Actuellement, l'entreprise utilisatrice doit, dès le début du détachement, envoyer aux services de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'employeur a connaissance du détachement de son salarié sur le territoire national et de la réglementation française du détachement. Cette obligation disparaîtra donc le 30 juillet 2020.
Par ailleurs, une **nouvelle obligation d'information** est créée à l'égard de l'**entreprise utilisatrice établie en France**, qui a **recours** à des **salariés détachés** mis à disposition par une **ETT établie hors de France**. En effet, elle devra informer cette ETT des règles applicables à ses salariés en matière de rémunération pendant leur détachement en France. À défaut, elle pourra elle-même se voir infliger une amende administrative lorsque l'employeur ne respecte pas les règles applicables en matière de rémunération. ■

Ord. n° 2019-116 du 20 février 2019, JO 21 février

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

POLITIQUE SOCIALE

Le COE livre des pistes pour **lutter contre le travail non déclaré**

Environ 5 % des personnes de plus de 18 ans et entre 2 et 3 % de la masse salariale totale versée par les entreprises. C'est ce que représenterait le travail non déclaré selon le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE). La politique de lutte contre le travail non déclaré doit se réinventer en conclut le COE dans un rapport diffusé le 22 février dernier.

Le travail non déclaré est largement méconnu. Conséquence : les **politiques publiques** ont **du mal à se construire** et à s'adapter. L'approche doit donc être réexaminée. Dans la mesure où il s'agit d'un phénomène très hétérogène et évolutif dont l'impact peut *a fortiori* parfois être massif, les politiques publiques destinées à lutter contre le travail non déclaré ne peuvent être univoques », estime le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) dans un rapport publié le 22 février. Celui-ci formule à ce titre une série de recommandations.

Mieux connaître la réalité du travail non déclaré

Le **travail non déclaré** peut prendre une **multitude** de **formes**. « Il est ainsi indispensable d'avoir une vision plus précise des différentes formes de travail non déclaré, de leur importance respective, de leur répartition entre secteurs, de leur localisation, des types d'entreprises et de personnes concernées, etc. », explique le COE.
Pour ce faire, il serait d'abord essentiel d'**améliorer** la **connaissance statistique** du phénomène en :
– **lançant** une **enquête quantitative** de grande ampleur (en mobilisant notamment l'expertise des partenaires sociaux) ;
– **étudiant** les **non-déclarations partielles**, sans se limiter aux non-déclarations totales ;
– **développant** et en **fiabilisant** les plans de **contrôle aléatoire**.
Seconde préconisation : le **renforcement** des travaux de **recherche** sur le **travail non déclaré**. À ce sujet, le rapport indique que **deux observatoires devraient voir le jour** :
– un observatoire national prévu par la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 de l'Acoss, afin d'évaluer, de recenser et de partager les différentes typologies de fraudes sociales ;
– un **observatoire** plus spécifiquement dédié à la **fraude fiscale et sociale** (dont la création a été annoncée en septembre 2018 par le gouvernement).
Observant que le travail non déclaré n'est pas suffisamment pris en compte, ou anticipé, par les politiques publiques, le **COE recommande** de :
– systématiser l'analyse de l'**impact éventuel** de toute évolution d'une **politique publique** sur l'augmentation ou la diminution du travail non déclaré ;
– s'assurer que toute évaluation d'une politique publique, *ex post*, inclut un volet relatif à ses effets sur les déclarations de travail.

Mieux prévenir l'absence de déclaration et inciter à déclarer le travail

Les campagnes d'information et de sensibilisation, et plus généralement les politiques de prévention, peinent à produire des résultats probants. Tel est le constat dressé par le COE, qui propose donc de :
– repenser la **politique de communication** pour privilégier une communication **interinstitutionnelle et interministérielle plus ciblée**, par secteurs et par publics. Il est, par exemple, suggéré de mettre en place un simulateur individuel qui permettrait à chacun de mesurer les effets de l'absence de déclaration sur la constitution de ses droits sociaux ;
– conduire une **démarche de** « **Name and shame** » en complétant, de façon régulière, la « liste noire » des entreprises condamnées pour travail dissimulé ;
– **développer** la politique de **conventions tripartites de prévention** du travail dissimulé dans les secteurs les plus concernés (énergies renouvelables, médico-social, ou encore transports).
S'agissant des politiques incitatives, les leviers sont de deux ordres, l'un financier, l'autre procédural. Le COE préconise donc de :
– **veiller** à la **stabilité** des **politiques d'incitation financière** dans le temps ;
– **renforcer** les **politiques de simplification**, ce qui suppose notamment de recalibrer les titres simplifiés de déclaration en lien avec l'instauration de la déclaration sociale nominative, et, plus généralement, de faciliter toutes les procédures déclaratives. Il est, par exemple, proposé de créer une base de données unique DGT/Acoss/MSA.

Mieux contrôler dans le cadre de la lutte contre le travail illégal

Pour le Conseil, il est nécessaire de **réexaminer** la **politique de contrôle** à l'occasion du prochain Plan national de lutte contre le travail illégal au travers d'un double prisme : la pertinence

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

du ciblage et le caractère dissuasif des sanctions. Le Conseil d'orientation pour l'emploi recommande en conséquence :
– d'**améliorer** le **partage** de **données entre** les **administrations** en prévoyant des alertes croisées systématiques entre les organismes de contrôle en cas de détection de fraude, en mettant en place un système de gestion intégré des détachements, et en renforçant la coopération **entre** les **institutions** de **sécurité sociale** des **différents pays européens** ;
– de mobiliser les nouveaux outils de datamining afin d'améliorer le ciblage des contrôles ;
– d'**expérimenter** en **France** une « **politique de régularisation** » sans pour autant porter préjudice aux droits des salariés.
Afin de veiller à l'effectivité des sanctions pour renforcer l'arsenal dissuasif, il est également préconisé d'améliorer le recouvrement et de réinterroger la réponse pénale. Sur ce dernier point en effet, le Conseil estime que « le développement des sanctions administratives ne peut conduire à la marginalisation de la réponse pénale ou à sa concentration sur les seules affaires les plus massives ». ■

Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, Le travail non déclaré, 22 février 2019

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

TEMPS DE TRAVAIL

Maintien des temps partiels dérogatoires dans les **foyers et services pour jeunes travailleurs**

Tout en conservant des dispositions dérogatoires sur la durée du temps partiel, les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ont renforcé, *via* un accord du 10 décembre dernier, les mesures de l'accord n° 12 de 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

Conclu par le CNEA (Conseil national des employeurs d'avenir) et la CFDT, un accord n° 17 du 10 décembre 2018 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) porte sur la sécurisation de l'emploi. Il est essentiellement consacré au temps partiel et notamment aux durées minimales, qui sont applicables, dans la branche FSJT, à partir de 2019 et durant quatre ans. Il traite aussi d'organisation des horaires à temps partiel et des compléments d'heures.

Dérogation sur trois emplois-repères

Selon le préambule de l'accord, les dispositions de celui **du 9 janvier 2014** *(v. l'actualité n° 16555 du 21 mars 2014)* étaient « globalement adaptées à la réalité de fonctionnement des structures de la branche ». Cette dernière maintient donc, dans son nouvel accord, des dérogations à la durée minimale légale de travail à temps partiel, à l'initiative de l'employeur. Les signataires estiment que la dérogation, qu'ils instituent pour les salariés rattachés à trois emplois-repères (n° 1, n° 2 et n° 5) de la CCN, tient compte de la **particularité du secteur d'activité** et permet de conserver l'emploi au sein de la branche.
Pour les salariés rattachés aux **emplois-repères** d'**agent de service et d'agent de restauration**, la durée minimale est abaissée à **10 heures hebdomadaires** ou, le cas échéant, à son équivalent mensuel ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'entreprise. Pour les salariés de l'emploi-repère d'**agent d'accueil et de sécurité**, cette durée minimale est ramenée à **huit heures par semaine** ou, le cas échéant, à son équivalent mensuel ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'entreprise.

Garanties d'organisation de l'emploi

Les horaires des salariés à temps partiel, dont la durée de travail déroge à celle de 24 heures, doivent être **regroupés par journée de travail** pour leur permettre d'autres activités. Ils doivent être regroupés par journée de travail (quatre heures de travail en continu au moins pour une journée « complète »). La journée ne peut **pas** comporter d'**interruption d'activité**. Une répartition différente ne peut être retenue qu'à la demande expresse du salarié, ou dans un cadre fixé par un accord d'entreprise.
Le refus par un des salariés concernés d'un **changement de planning** ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement, si ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.
Enfin, l'accord crée une **priorité d'accès à la formation** pour les salariés concernés.

Compléments d'heures

L'accord rappelle les règles de **rémunération** des **heures complémentaires**.

AVANT LA RÉFORME DE LA FORMATION

L'accord n° 17 annonce la renégociation de l'accord formation professionnelle prévue en 2019, et y prévoit un volet relatif à la GPEC, proposant aux entreprises des « outils simples et pratiques » leur permettant d'anticiper les besoins en compétences. Par ailleurs, le CNEA, la CFDT, la CGT et FO ont conclu le 28 novembre 2018, un accord maintenant la désignation d'Uniformation comme Opca jusque fin mars 2019, et prolongeant pour 2019 les dispositions sur les contributions légales et conventionnelles. Les partenaires sociaux ont aussi signé le 10 décembre 2018 un accord de méthode fixant un calendrier des négociations de branche pour l'année 2019.

Il maintient la possibilité d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel, par avenants temporaires, définissant des **compléments d'heures**.
Le nombre d'avenants temporaires pouvant être signés, hors le cas de remplacements de salariés nommément désignés, reste **limité** à **quatre par année civile**. De plus, la durée totale des avenants temporaires signés dans l'année civile, hors remplacement de salariés, ne peut excéder six mois. ■

Accord du 10 décembre 2018 sur le temps partiel dans la branche « FSJT »

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

Cotisations d'assurance volontaire des expatriés en 2019

La Caisse des Français de l'étranger a publié les cotisations trimestrielles d'assurance volontaire applicables en 2019. Celles-ci sont à jour de l'arrêté du 3 janvier fixant la cotisation forfaitaire à l'assurance maladie-maternité des assurés volontaires à l'étranger.

À la suite de la publication de la loi relative à la réforme de la Caisse des Français de l'étranger du 24 décembre 2018, le **mode** de **calcul** des **cotisations** dues au titre de l'**assurance volontaire** contre les risques maladie, maternité, invalidité et accidents du travail a été **modifié**. Un **arrêté** du 3 janvier 2019 *(NOR: SSAS1900252A)*, publié le 3 février, a ensuite **fixé** la **cotisation forfaitaire** d'assurance maladie-maternité des assurés volontaires adhérents à titre individuel à la CFE, et celle des employeurs agissant pour le compte des travailleurs salariés et collaborateurs assimilés qu'ils emploient à l'étranger. Nous récapitulons à partir des informations publiées par la CFE les cotisations trimestrielles d'assurance volontaire applicables en 2019 dans le tableau ci-dessous. Selon un autre arrêté du 3 janvier 2019 *(NOR: SSAS1900250A)*, les remboursements de soins dispensés à l'étranger en application de l'article L. 762-6 du Code de la sécurité sociale continuent à ouvrir droit à des prestations servies conformément aux dispositions en vigueur avant la publication de la loi réformant la CFE, soit le 26 décembre, jusqu'au 1er juillet 2019. ■

Arr. du 3 janvier 2019, NOR : SSAS1900250A, JO 13 janvier et NOR : SSAS1900252A, JO 3 février

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
liaisons-sociales.fr

COTISATIONS DES SALARIÉS EXPATRIÉS (À COMPTER DU 1ER JANVIER 2019)

Risques couverts	Ressources annuelles	Assiette des cotisations	Âge du salarié	Taille de l'entreprise	Cotisation trimestrielle
Maladie – maternité – invalidité	Égales ou supérieures à 40 524 € 1re catégorie	40 524 €	35 ans et +	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	555 € 480 € 453 €
			Entre 30 et – de 35 ans	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	498 € 432 € 408 €
			Moins de 30 ans	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	444 € 384 € 363 €
	Entre 27 016 € et 40 523 € 2e catégorie	27 016 €	35 ans et +	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	369 € 318 € 303 €
			Entre 30 et – de 35 ans	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	333 € 285 € 273 €
			Moins de 30 ans	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	294 € 255 € 243 €
	Inférieures à 27 016 € 3e catégorie	20 262 €	35 ans et +	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	279 € 240 € 228 €
			Entre 30 et – de 35 ans	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	252 € 216 € 204 €
			Moins de 30 ans	< 100 salariés ≥ 100 salariés ≤ 399 ≥ 400 salariés	222 € 192 € 183 €
Option indemnités journalières, maladie, maternité, capital-décès	1re catégorie	40 524 €	Quel qu'il soit	Quelle que soit la taille de l'entreprise	66 €
	2e catégorie	27 016 €	Quel qu'il soit	Quelle que soit la taille de l'entreprise	42 €
	3e catégorie	20 262 €	Quel qu'il soit	Quelle que soit la taille de l'entreprise	33 €
Vieillesse	Égales ou supérieures à 40 524 € 1re catégorie	40 524 €	Quel qu'il soit	–	1 797 €
	Entre 20 262 € et 40 523 € 2e catégorie	30 393 €	Quel qu'il soit	–	1 350 €
	Inférieures à 20 262 € 3e catégorie	20 262 €	Quel qu'il soit	–	900 €
	Assurés âgés de moins de 22 ans 4e catégorie	10 131 €	– de 22 ans	–	450 €

Risques couverts	Assiette des cotisations	Taille de l'entreprise	Taux (en %) (1)	Cotisation trimestrielle
Accidents du travail uniquement	Minimum 18 520 €	Quel que soit l'effectif	1,15	54 € (2)
	Maximum 148 160 €	Quel que soit l'effectif	1,15	426 € (2)
Accident du travail et assurance maladie	Minimum 18 520 €	< 100 salariés	1,0	45 €
		≥ 100 salariés ≤ 399	0,90	42 €
		≥ 400 salariés	0,80	36 €
	Maximum 148 160 €	< 100 salariés	1,0	369 €
		≥ 100 salariés ≤ 399	0,90	333 €
		≥ 400 salariés	0,80	297 €

(1) Possibilité de ristourne sur le taux de base dans certaines conditions.
(2) Option voyages travail d'expatriation (aller-retour) incluse dans le tarif de base sans surcoût pour les entreprises de moins de 100 salariés.

// acteurs, débats, événements

Emploi et chômage

Les partenaires sociaux du spectacle adressent une lettre au Premier ministre

Les organisations d'employeurs et de salariés des intermittents du spectacle ont adressé, le 25 février, une lettre paritaire au Premier ministre à la ministre du Travail et au ministre de la Culture. Dans le contexte d'échec de la négociation interprofessionnelle relative à l'assurance chômage *(v. l'actualité n° 17761 du 22 février 2019)*, ils indiquent souhaiter que les dispositions de l'avenant du 21 janvier dernier, portant interprétation et adaptation de l'accord du 28 avril 2016 relatif aux droits à l'assurance chômage des intermittents du spectacle, et « destiné à garantir l'accord initial », « soient reprises dans le cadre du futur décret » relatif à l'assurance chômage. Les partenaires sociaux du spectacle rappellent également qu'ils se sont engagés « à rouvrir les négociations après l'évaluation complète de l'accord de 2016 qui pourra être réalisée par le comité d'expertise à l'automne prochain ». Ils dressent en outre une liste de cinq domaines au sujet desquels ils appellent « à une politique volontariste », notamment en ce qui concerne l'engagement de l'État à affecter 90 millions d'euros par an au Fonds pour l'emploi pérenne dans le spectacle (Fonpeps), la mise en œuvre de moyen permettant de mieux contrôler les dérives liées au recours à la micro-entreprise et de mettre fin au prêt illicite de main-d'œuvre ou encore l'extension d'accords de branches encadrant le recours au contrat à durée déterminé d'usage. Ils demandent ainsi au Premier ministre la tenue d'un rendez-vous afin d'aborder « l'ensemble de ces questions cruciales ».

Assurance chômage : pour Laurent Berger, « hors de question de taper sur les demandeurs d'emploi »

Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a prévenu le 27 février qu'il était « hors de question » de « taper sur les demandeurs d'emploi », à la sortie du ministère du Travail où il était reçu dans le cadre de la concertation sur la réforme de l'assurance chômage *(v. l'actualité n° 17765 du 28 février 2019)*. Après avoir précisé que la CFDT avait « réclamé un bonus-malus pour toutes les entreprises », il a indiqué qu'il avait fortement contesté le chiffre « polémique » et « caricatural » présenté par l'exécutif la veille selon lequel « un chômeur sur cinq » aurait « un montant de l'allocation chômage mensuelle plus élevé que le salaire mensuel moyen perçu antérieurement ». « […] vous généralisez certaines situations et cela vous permet de dire que les chômeurs profitent du système », a-t-il dit au gouvernement. Dans le détail du texte de son intervention, diffusé dans la foulée, on apprend aussi qu'il a souligné que « les interventions intempestives du gouvernement par médias interposés en cours de négociation ont également largement pesé », en plus des « évolutions des modalités de cadrage de la négociation » qui ne « permettent plus une négociation sereine entre acteurs sociaux ». Le syndicat a aussi demandé à ce que « le sens et l'architecture du régime lui-même soient aussi en débat », qui ne doit pas se limiter « à des modifications de règles pour les personnes indemnisées pour faire des économies ou à la mise en place de tel ou tel dispositif de bonus-malus ». « Pour le dire autrement, quel rôle de l'assurance chômage dans le système de protection sociale français et quelles responsabilités claires des acteurs ? ».

Santé au travail

Chlordécone aux Antilles : la CGT appelle à la reconnaissance des victimes de produits toxiques

Dans un communiqué diffusé le 12 février, la CGT évoque la contamination de « plus de 90 % des 800 000 Guadeloupéens et Martiniquais » aux chlordécone, un insecticide utilisé dans la culture des bananes. Après avoir rappelé qu'elle s'était « exprimée sur des propositions de loi visant à créer deux fonds d'indemnisation des victimes », dont celui sur le chlordécone et le paraquat en Guadeloupe et en Martinique, la CGT estime que cette création « serait un premier pas en direction de la reconnaissance des victimes de ces produits toxiques », même si elle regrette qu'il soit limité aux expositions professionnelles. « Tout comme dans les affaires de l'amiante ou du sang contaminé, l'État porte une lourde part de responsabilité », ayant « permis par dérogation d'utiliser le chlordécone jusqu'en 1993, alors même que sa toxicité était reconnue depuis plusieurs décennies, et son utilisation interdite dans l'hexagone depuis 1990 ». Selon elle, il doit donc « prendre sa part de financement des fonds » pour « aller plus loin que l'envisagent ces deux propositions de loi » et « agir en termes de prévention, de dépollution », assurer un suivi médical et une « biosurveillance des populations les plus exposées ».

Dépendance

Handicap et perte d'autonomie, le Défenseur des droits et la CNSA signent une convention

Dans un communiqué diffusé le 11 février, jour anniversaire de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des

chances, le Défenseur des Droits a déclaré avoir signé avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) une convention de partenariat autour de « l'accès aux droits des personnes en situation de handicap et en perte d'autonomie ». Le projet : « développer des actions communes en matière de protection et de promotion des droits des personnes handicapées ou en perte d'autonomie ». Les deux institutions ont notamment décidé « de renforcer leur coopération dans le cadre du traitement des réclamations individuelles des personnes handicapées ou en perte d'autonomie », « de mutualiser leur expertise et de procéder à des échanges réguliers d'informations concernant notamment les évolutions législatives et réglementaires ainsi que les projets de réforme en cours », et « de solliciter leur concours mutuel dans le cadre de formations organisées à destination de leurs agents, personnels ou professionnels de leurs réseaux ».

Entreprises

« Il y a un avenir pour Ascoval et Altifort n'a trompé personne », selon son DG, Bart Gruyaert

Le directeur général d'Altifort, Bart Gruyaert, s'est félicité le 27 février du nouveau délai d'un mois accordé à Ascoval *(v. l'actualité n° 17764 du 27 février 2019)*, se disant persuadé qu'il « y a un avenir » pour l'aciérie de Saint-Saulve (Nord). « Le Tribunal de Strasbourg a décidé d'annuler la reprise par Altifort rétroactivement donc cela signifie, pour les salariés d'Ascoval, que leurs salaires et leurs indemnités […] sont maintenant sécurisés », a-t-il déclaré. « Je rappelle que la décision que nous avions prise la semaine dernière (en demandant la résolution du plan de cession d'Ascoval), c'était aussi pour protéger les salariés », a-t-il ajouté. « Ascoval a des commandes et des perspectives et cela veut dire que, pour nous, le site de Saint-Saulve est viable. On a fait la démonstration que ce site était viable. Il y a un avenir pour cette aciérie même si ce n'est plus Altifort qui est le repreneur du site. » Il a en outre précisé que « les études et le plan de reprise » de son groupe étaient « à la disposition » des candidats repreneurs. « Nous sommes prêts à les aider à une solution pour le site ». Et d'ajouter enfin vouloir « faire passer » le message qu'Altifort « n'a trompé personne ». *Source AFP*

Grève à La Méridionale : un nouvel appel à l'arrêt de travail le 8 mars

La compagnie maritime La Méridionale a annulé des liaisons entre la Corse et le continent le 27 février, pour la troisième journée consécutive *(v. l'actualité n° 17764 du 27 février 2019)*, « en raison d'un mouvement de grève » d'une partie du personnel, sur fond d'inquiétude pour la prochaine délégation de service public (DSP) entre Marseille et les cinq ports corses. Le Syndicat des travailleurs corses (STC) a ainsi reconduit pour la troisième journée d'affilée son préavis de grève de 24 heures reconductible. « On monte crescendo dans nos actions pour alerter l'opinion publique et la population sur la situation de la compagnie et des salariés. […] Nos politiques doivent aussi sortir de leur devoir de réserve et prendre position sur l'avenir de la compagnie et de ses salariés », a expliqué Cyril Venouil, délégué syndical du STC. La CGT n'a quant à elle pas renouvelé son préavis de grève de 48 heures qui a expiré le 27, mais a appelé son personnel au sein de La Méridionale mais aussi de Corsica Linea, la deuxième compagnie à assurer ces liaisons, à se mettre en arrêt de travail le 8 mars. *Source AFP*

SNCF : « les cheminots s'emparent de la réforme » ferroviaire, estime Élisabeth Borne

Un an après l'annonce de la réforme ferroviaire qui réorganise la SNCF et ouvre la voie à la concurrence, la ministre des Transports, Élisabeth Borne, s'est félicitée le 27 février de « l'état d'esprit » dans le groupe public, incitant les partenaires sociaux à compléter leur convention collective. « Je n'ai pas de doute qu'il y a encore des chantiers devant nous », même si la loi a été votée en juin, remarque la ministre dans un entretien à l'AFP. Une convention collective de branche doit notamment être négociée avant l'échéance du 1er janvier 2020, qui verra notamment la refondation de la SNCF sous forme d'un trio de sociétés anonymes entièrement détenues par l'État n'embauchant plus au statut de cheminot. « Il faut que les partenaires sociaux avancent », a insisté la ministre. « C'est pour ça qu'on va rajouter dans la Loi d'orientation des mobilités » qui va être présentée au printemps au Parlement « une prolongation du temps qu'on leur laisse pour trouver un accord sur tous les sujets qui sont ouverts : les classifications et rémunérations, les enjeux de représentativité syndicale et les enjeux de prévoyance ». *Source AFP*

Textile : ultime poursuite d'activité pour Cheynet & Fils

Le Tribunal de commerce de Lyon a permis le 26 février une ultime poursuite de l'activité pour Cheynet & Fils, le numéro un européen du tissu élastique pour la lingerie-corseterie, jusqu'au 19 mars. Aucune offre de reprise n'a été présentée pour cette entreprise de 180 salariés, située à Saint-Just-Malmont (Haute-Loire) et en liquidation judiciaire depuis le 5 décembre *(v. l'actualité n° 17716 du 18 décembre 2018)*. La date-limite des candidatures avait été fixée au 25 février. Cette poursuite d'activité fait suite à la précédente, qui avait été fixée jusqu'au 15 janvier. À l'issue du délai, aucun investisseur également ne s'était manifesté. Mais au-delà du 19 mars et sans repreneur éventuel, la société mettra la clef sous la porte. Le marché de la lingerie-corseterie « connaît une profonde mutation au détriment des fabricants français et européens d'accessoires », a expliqué Kerim Hellali, le DG de Cheynet & Fils. Selon lui, les grandes marques s'approvisionnent de plus en plus en Asie, y compris en produits finis, « sous l'influence du changement des habitudes de consommation et la pression continue à la baisse des prix ». *Source AFP*

Europe

Bruxelles égratigne la France et ses « vulnérabilités » économiques

La Commission européenne a égratigné, le 27 février dans un rapport sur l'évolution économique et sociale des pays de l'UE, la situation économique de la France. « Les vulnérabilités découlent du niveau élevé de la dette publique et d'une dynamique de faible compétitivité dans un contexte de croissance peu élevée de la productivité », affirme l'exécutif européen. Bruxelles souligne que cette dette (98,5 % du PIB, selon ses dernières prévisions) « ne devrait reculer que de façon marginale », ce qui « rétrécit la marge budgétaire disponible pour réagir aux futurs chocs et pèse sur les perspectives de croissance ». Malgré « des progrès » ces dernières années sur « les marchés du travail », « la fiscalité » et « l'environnement des entreprises », les effets des réformes françaises « ne se sont pas encore entièrement concrétisés », poursuit-elle, avant de réclamer « des actions supplémentaires » pour réformer les « allocations de chômage », le régime des retraites et les finances publiques. *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 3 pages de publicité. **Service clients : contact@wkf.fr — N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20** — e-mail : **redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70)** Internet : **http://www.liaisons-sociales.fr**