LIAISONS SOCIALES
QUOTIDIEN

l'actualité du 5 mars 2019 p. 1-8
> ***Violation du statut protecteur :*** le salarié ayant liquidé sa retraite ne peut être réintégré
> ***Le HCFEA veut redynamiser les politiques*** de conciliation vie familiale/vie professionnelle
> ***Les sociétés financières*** s'engagent en faveur de la prévention des risques psychosociaux
le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2
> ***Les arrêts décisifs de la semaine,*** en complément de *l'actualité*

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Violation du statut protecteur : le salarié ayant liquidé sa retraite ne peut être réintégré

Le salarié protégé licencié sans autorisation administrative peut agir en nullité de son licenciement et exiger sa réintégration, en saisissant le juge judiciaire. Toutefois, dans le cas particulier où il fait valoir ses droits à la retraite au cours de cette instance prud'homale, la réintégration est de ce fait rendue impossible, ainsi que l'affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 13 février 2019.

Si la **nullité** du **licenciement** ouvre par principe un **droit à réintégration** au profit de tout salarié *(Cass. soc., 30 avril 2003, n° 00-44.811)*, la Cour de cassation tolère certaines **exceptions**. Ainsi affirmait-elle récemment que « le salarié dont le contrat a été rompu par l'employeur et qui a fait valoir ses droits à la retraite ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent» *(Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-14.932 PB ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 219/2018 du 4 décembre 2018)*.

Posé à l'égard d'un salarié, pilote de ligne, dont le contrat avait été rompu pour un motif discriminatoire, le principe est appliqué, par un arrêt du 13 février 2019, à un **salarié protégé licencié sans autorisation administrative** et ayant **liquidé** ses droits à la **retraite** au cours de l'instance prud'homale en réintégration. Celle-ci étant de ce fait rendue impossible, il devra se contenter d'une indemnisation.

Liquidation de la retraite au cours de l'instance en nullité du licenciement

L'affaire concerne un salarié protégé en tant que délégué syndical jusqu'au 15 mars 2013 inclus. Le **dernier jour** de la période de **protection**, l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable, ce qui a abouti à un **licenciement pour faute** prononcé **sans** aucune **saisine** de l'**inspecteur du travail** pour autorisation. À tort, puisque la procédure protectrice s'applique dès lors que le salarié était encore protégé à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable *(v. Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-27.964)*. Le **salarié** a donc saisi la **juridiction prud'homale** le 2 juillet 2013 afin de faire constater la **nullité** de son licenciement et ordonner sa réintégration. **En cours d'instance**, il a fait valoir ses droits à la **retraite** auprès de la Carsat et commencé à percevoir sa pension.

En **appel**, les juges constatent effectivement la nullité du licenciement intervenu en violation du statut protecteur. Ils **refusent** toutefois d'ordonner la **réintégration** du salarié au motif qu'il a fait valoir ses droits à la retraite. L'indemnité accordée au titre de la violation du statut protecteur (normalement égale aux salaires dus entre la date d'éviction de l'entreprise et la réintégration) a par ailleurs été ramenée à une somme correspondant aux salaires perdus entre le licenciement et la date de l'arrêt d'appel qui aurait ordonné la réintégration si le salarié n'avait pas liquidé ses droits à retraite.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel, non pas sur le principe de l'impossibilité de réintégration, mais sur le calcul de l'indemnité accordée au titre de la violation du statut protecteur.

Impossibilité de réintégration

Comme le constate l'arrêt du 13 février 2019, « le salarié avait fait valoir ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration ».

Autrement dit, le licenciement est nul du fait de l'absence de demande d'autorisation. Ce point n'est pas remis en question. En revanche, le **droit à réintégration** qui découle normalement d'une telle nullité **ne peut s'exercer** du fait de la **liquidation** de la **retraite** dont le **salarié** a pris l'**initiative** après le licenciement. Par une telle décision, il renonce en quelque sorte à sa réintégration.

Comme l'avait déjà expliqué un récent arrêt, rendu dans un cas de nullité du licenciement d'un salarié non protégé *(Cass. soc., 14 novembre 2018 précité)*, la **liquidation** des droits à retraite **s'oppose** à une **reprise ultérieure** de la **relation de travail**, dans la mesure où « pour percevoir sa pension de retraite, le salarié doit rompre tout lien professionnel avec son employeur ». Cette rupture de tout lien professionnel décidée par le salarié peut être vue comme entrant en contradiction avec une demande ultérieure de réintégration dans l'entreprise.

Sur le même mode, la Cour de cassation a également jugé que la **prise d'acte** de la rupture par un salarié protégé, qui produit les effets d'un licenciement nul lorsqu'elle est jugée justifiée, n'ouvre pas droit à réintégration *(Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-41.456)*. Il en va de même lorsque la **résiliation judiciaire** du contrat d'un salarié protégé est pro-

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

noncée aux torts de l'employeur, alors même qu'elle produit les effets d'un licenciement nul *(Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 16-19.836)*.

Calcul de l'indemnisation de la violation du statut protecteur

Restait à fixer le montant de l'indemnisation restant due au titre de la violation du statut protecteur. L'arrêt rappelle la règle théoriquement applicable : « lorsque le salarié protégé licencié sans autorisation administrative de licenciement demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration ; cette **indemnité** lui est également due lorsque la **demande de réintégration** est **formulée après** l'expiration de la période de **protection** en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié » *(v. déjà : Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-14.716 ; Cass. soc., 30 novembre 1999, n° 97-41.690)*.

En l'espèce, le salarié se trouvait dans la seconde hypothèse puisque, du fait de la date d'engagement de la procédure de licenciement par l'employeur, « la période de protection était expirée avant même que le salarié soit licencié et qu'il soit en mesure de présenter une demande d'indemnisation ». L'arrêt du 13 février 2019 conclut que « dans cette dernière hypothèse, le salarié qui a fait valoir ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration, a **droit** au titre de la violation du statut protecteur à la **rémunération** qu'il aurait perçue **depuis** la date de son **éviction jusqu'à** celle de son départ à la **retraite** ». La date de liquidation de la retraite marque donc la fin de la période d'indemnisation. ■

Cass. soc., 13 février 2019, n° 16-25.764 FS-PB

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Le HCFEA veut redynamiser les politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle

Le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge formule une série de propositions pour favoriser la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle après la naissance d'un enfant. Il préconise notamment dans son rapport du 26 février, que le congé parental d'éducation et l'indemnité versée au titre de la prestation partagée d'éducation de l'enfant soient accordés jusqu'à l'entrée en maternelle. Il estime, en outre, que ce congé devrait pouvoir être fractionné et propose d'autoriser le recours à des périodes de congés supplémentaire non rémunérées jusqu'aux 18 ans de l'enfant.

« Une réforme des congés parentaux pris pour s'occuper d'un jeune enfant et de leurs modalités d'indemnisation est indispensable », estime le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA). Dans un rapport publié le 26 février, il souligne l'inadaptation de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) qui peut être accordée aux parents cessant ou réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans *(v. encadré)*. D'après le Haut conseil, la **France** a **besoin** de **redynamiser** les **politiques** permettant aux parents de jeunes enfants de disposer de solutions pour **concilier vie familiale et activités professionnelles**. Il formule donc une série de propositions en ce sens.

Améliorer l'accueil de la petite enfance et l'insertion des parents

D'après le HCFEA, il serait nécessaire de **développer** les **solutions d'accueil collectif** pour les **enfants** à partir de **deux ans** (jardins d'enfants, classes passerelles, etc.). En effet, dans sa forme actuelle, la PreParE oblige les familles, dans la majorité des cas, à trouver un mode d'accueil aux deux ans de l'enfant. Or, l'offre d'accueil est aujourd'hui très réduite. Pour aller plus loin, il serait possible de créer un **droit opposable pour un accueil collectif** pour les enfants à partir de deux ans.

L'**accompagnement vers** l'**emploi des mères** de **jeunes enfants** qui en sont le plus éloignées devrait aussi être **renforcé**. Il s'agirait de développer l'accompagnement professionnel, mais aussi social, des mères au RSA, souvent isolées, pour favoriser leur sortie durable de la pauvreté. Une offre d'accueil d'enfants spécifique aux mères s'inscrivant dans une démarche d'insertion pourrait être étendue.

Des **partenariats plus soutenus** entre les **CAF et Pôle emploi** favoriseraient l'engagement des mères dans ces démarches. Ils permettraient, en outre, de proposer des solutions pour lever les freins au retour à l'emploi. Les mères inactives au moment de la demande de PreParE devraient être sensibilisées sur l'intérêt d'anticiper la fin de leurs droits. La mise en place d'un plan individuel, comprenant des rendez-vous bimestriels avec Pôle emploi et une offre de services dédiés leur seraient proposés.

Aménager le congé parental et la PreParE…

Le Haut conseil propose **sept axes** d'**évolution** du congé parental d'éducation (CPE) et de la PreParE :

– la **durée** du **CPE** et celle de la **PreParE** devraientt être **alignées** et portées jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle (s'agissant du CPE, il est déjà ouvert jusqu'aux trois ans de l'enfant, âge qui pourrait devenir l'âge de scolarisation obligatoire dans le cadre du projet de loi pour une école de confiance) ;

– le **versement** de la **PreParE** serait **prolongé au-delà** des **deux ans** de l'enfant lorsque ce dernier n'a pas pu accéder à un mode d'accueil collectif ;

– le **fractionnement** du **CPE** serait **autorisé**, en particulier pour **atténuer** les **pertes de compétences** liées à des arrêts de travail prolongés. Les parents pourraient alterner période d'activité et période de congé ce qui n'est pas prévu aujourd'hui. En outre, il pourrait être instauré une possibilité de congé parental supplémentaire, non rémunéré entre le 3e et le 18e anniversaire de l'enfant ;

– les parents pourraient être incités au temps partiel partagé par la **suppression** du **plafond** existant lorsque les **deux parents bénéficient** de la **PreParE** suite à une réduction d'activité. Une telle incitation passerait notamment par une bonification de l'indemnisation accordée aux couples à temps partiel partagé ;

– afin d'endiguer la dégradation du niveau d'indemnisation, la **PreParE** devrait être **indexée** sur les **salaires** et non plus sur les prix ;

– des efforts seraient à entreprendre pour améliorer la connaissance du dispositif, le taux de non-recours des mères à temps partiel étant estimé *a minima* à 20 % ;
– les **conditions d'activité antérieure** de la **PreParE** devraient être **assouplies** pour les parents jeunes ayant leur premier enfant. Elles pourraient même être supprimées pour les parents passant à temps partiel puisque ces derniers conservent une activité professionnelle.

… et permettre d'opter pour un congé plus court et mieux rémunéré

Le rapport propose aussi de créer une option entre la PreParE accordée jusqu'à l'entrée à l'école et un congé plus court, limité aux un an de l'enfant mais ouvrant droit à une meilleure indemnisation.
Il envisage même une « voie de réforme plus ambitieuse », reposant sur un **congé encore plus court**, limité à quatre mois par parent, quel que soit le rang de l'enfant. Ce congé, accordé sous condition d'activité antérieure, serait « **rémunéré** » au niveau des **indemnités journalières** maladie, soit un taux de remplacement d'environ 60 % du salaire net plafonné à 1,8 Smic. Le droit pourrait en outre être allongé lorsque la personne n'a pas cessé de travailler et a conservé une activité à temps partiel.

Favoriser l'égalité femmes/hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle et d'impulser une plus forte implication des pères dans le partage des tâches, le HCFEA préconise d'introduire la possibilité d'une **prolongation** du **congé paternité** pour atteindre une durée d'**un mois**.
Par ailleurs, il conviendrait d'instaurer le droit pour tout salarié de demander à son employeur un **aménagement** souple de son **emploi du temps**, **pour raisons familiales**. L'employeur serait tenu de répondre par écrit à une telle demande et de motiver un éventuel refus. Ce cadre a été mis en place dans des États voisins et est prévu par la proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (non encore publiée). Ce droit permettrait aux **familles** de **trouver** plus simplement des **réponses** à leurs **contraintes temporelles** et **favoriserait** le maintien dans l'**emploi des mères**. ■

Rapport du HCFEA sur la réforme des congés parentaux publié le 26 février 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Suivez en temps réel les grandes réformes sur **liaisons-sociales.fr**

LE RAPIDE DÉCLIN DE LA PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT

Alors que la majorité des parents assure principalement eux-mêmes la garde de leurs enfants de moins de trois ans, le recours à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) recule très rapidement (– 32% de 2016 à 2017, – 52% depuis 2009). Le faible montant de l'indemnisation (396,01 € maximum), ses conditions d'attribution complexes et la réduction de sa durée expliquent en partie ce déclin. Malgré la réforme de ce dispositif en 2015, le nombre de pères bénéficiaires a diminué de 2013 à 2017. Sur cette période le taux d'emploi des femmes a augmenté alors que celui des mères de jeunes enfants s'est stabilisé. En pratique, la réforme s'est traduite par une baisse du nombre de mères en congé parental et une hausse du nombre de celles se déclarant au chômage. Quant aux mères ayant bénéficié de la PreParE, le nombre de celles ayant repris un emploi après la fin de leur indemnisation n'augmente pas, la plupart restant inactives jusqu'aux trois ans de leur benjamin.

SANTÉ AU TRAVAIL

Les sociétés financières s'engagent en faveur de la prévention des risques psychosociaux

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés financières ont signé, le 21 janvier 2019, un accord relatif aux risques psychosociaux (RPS). Entré en vigueur depuis le 8 février, date d'expiration du délai d'opposition, il prévoit notamment la mise en œuvre par l'employeur d'un plan d'actions dans un délai maximum d'un an suivant les résultats de l'état des lieux.

Souhaitant « définir et mettre en œuvre, de façon adaptée, pour chaque entreprise de la branche, compte tenu d'une grande disparité, tant en termes d'effectif salariés que d'activité, des mesures propres à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés », l'Association française des sociétés financières (ASF) et les syndicats CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et Unsa ont conclu, le 21 janvier 2019, un accord relatif aux risques psychosociaux. Reprenant les définitions du stress et des RPS issues des ANI (accords nationaux interprofessionnels) de 2008 sur le stress au travail et de 2010 sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, les signataires proposent une « **démarche globale** » permettant de détecter, prévenir et gérer les **risques psychosociaux au travail**.
L'accord garantit, par ailleurs, le **droit** à la **déconnexion**, y compris, souligne l'ASF dans un communiqué du 8 février, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La détection des risques psychosociaux

Au préalable, l'accord distingue **trois principaux facteurs** « pouvant générer des tensions ou des troubles relevant l'existence sous-jacente de risques psychosociaux ». Ceux-ci peuvent être de nature « **organisationnelle** » (charge de travail, objectifs, gestion du temps, etc.), de nature « **environnementale** » (plans sociaux, restructurations, introduction de nouvelles technologies, adaptation aux évolutions réglementaires, etc.) ou de **nature relationnelle** (relations entre les salariés ou avec des tiers).
Pour permettre d'identifier ces risques, les **employeurs établiront**, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, un **état des lieux**. Ils détermineront les modalités d'établissement de celui-ci, en les **adaptant** à la situation de l'**entreprise**, « en ayant **consulté** les **institutions représentatives**, lorsqu'elles existent, le **médecin du travail** ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés ». Cette démarche méthodologique pourra notamment **s'appuyer** sur des **données factuelles**, telles que les

indicateurs proposés par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou sur des **documents déjà disponibles** de l'entreprise (bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, etc.). D'autres sources d'information et de réflexion « particulièrement utiles » pourront être exploitées, à savoir le rapport du médecin du travail, les **entretiens annuels** réalisés avec les salariés, le **niveau d'absentéisme** ou encore le **taux de rotation** des effectifs. Par ailleurs, les employeurs auront la possibilité de soumettre à des salariés volontaires des questionnaires anonymes lors des visites médicales périodiques.
Enfin, **au niveau** de la **branche**, un **état des lieux** devra également être dressé **dans** les **trois ans suivant** l'**entrée en vigueur** de l'**accord**, sur la base d'une enquête effectuée par l'Association française des sociétés financières (ASF). Une synthèse de cette enquête constituera également pour les entreprises de la branche « un outil de comparaison » dans leur démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

Le plan d'actions

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, un **plan d'actions**, « à court terme ou à moyen et long terme » devra être réalisé **dans** un délai maximum d'**un an suivant** l'**identification**, dans l'état des lieux, des **situations à risque**. Celui-ci devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés ainsi que d'un suivi par ces mêmes acteurs, ainsi que par la direction de l'entreprise et le cas échéant, par le médecin du travail et l'assistante sociale. S'agissant plus particulièrement de « l'état de **stress** », les employeurs devront veiller à mettre en place des **mesures** visant à « **anticiper** l'**apparition des contraintes** (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) » et, **en cas de stress avéré**, à mettre en place un **accompagnement** adapté, *via* une orientation vers les acteurs compétents (médecine du travail, correspondant relations humaines, assistance sociale, référent, etc.).
L'accord porte aussi une attention particulière au **harcèlement au travail** en enjoignant les entreprises, comme le souligne l'ANI du 26 mars 2010, à mettre en place une « **procédure appropriée** en vue d'identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, sanctionner les auteurs et protéger les victimes ». L'employeur, précise-il, peut également prévoir une **procédure d'alerte**, ainsi qu'une **procédure de médiation** « qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou la personne mise en cause ».

Le rôle prioritaire de la formation et de la communication

Enfin, en vue de « développer la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux », les signataires « insistent tout particulièrement sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et en particulier l'encadrement et la direction », *via* des dispositifs de formation et de communication. Le personnel des entreprises devra également être informé de la démarche de prévention et gestion des risques mise en place. ■

DIALOGUE SOCIAL DANS LES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Un accord du 26 novembre 2018, qui sera publié au *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2019-06 porte sur le fonctionnement des organismes paritaires de la branche. Conclu par l'ASF, la CFDT, FO, le SNB-CGC et l'Unsa, il formalise les règles de fonctionnement des organismes paritaires, « afin d'aboutir à un dialogue social plus efficace ». Il assure, notamment, le fonctionnement d'un comité partiaire de pilotage des observatoires (métiers-qualifications et diversité). Il traite du fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires, précisant que ceux-ci ne sont pas régis par une règle de quorum, mais par l'obligation d'une représentation conjointe de la partie patronale et de la partie syndicale. Il inclut une règle de « bienséance », selon laquelle « les membres des organismes paritaires peuvent exprimer des points de vue différents », ajoutant qu'ils « se doivent une courtoisie réciproque ».

Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux dans les sociétés financières

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

à retenir aussi

Conventions et accords

Politique salariale dans l'industrie des panneaux à base de bois. Un avis publié au *Journal officiel* du 2 février 2019 a lancé la procédure d'extension d'un accord, qui avait été conclu le 15 juin 2018 par les deux syndicats patronaux, la CFDT, la CFE-CGC et FO. Ce dernier, qui sera publié au *BO-CC* n° 2019-03, fixe des grilles, qui, pour les ouvriers de fabrication, sont rattrapées par le Smic au 1er janvier 2019 jusqu'au coefficient 155. Les coefficients 165, 175 et 190 sont respectivement fixés à 1 540 €, 1 553 € et 1 577 €.

Législation et réglementation

Sécurité sociale des artistes-auteurs : deux nouveaux arrêtés complètent la réforme du régime. Dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale des artistes-auteurs *(v. l'actualité n° 17765 du 28 février 2019 et l'actualité n° 17754 du 13 février 2019)*, un arrêté du 22 février 2019 modifie la liste des mentions que doit comporter la certification de précompte remis par le diffuseur à l'artiste-auteur. Un second arrêté du même jour fixe la nature des justificatifs pouvant être demandés à l'artiste-auteur par la Maison des artistes (MDA) ou l'Agessa dans le cadre de leurs missions d'affiliation et de contrôle du respect du champ du régime des artistes-auteurs *(Arr. du 22 février 2019, NOR : SSAS1834961A et NOR : SSAS1834975A, JO 1er mars 2019)*.

La composition du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est revue. Un décret du 26 février 2019 modifie la composition du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), en vue de son prochain renouvellement. Il réduit la durée du mandat de ses membres de trois à deux ans et prévoit que chaque autorité appelée à nommer des membres doit nommer un nombre égal de femmes et d'hommes *(D. n° 2019-134 du 26 février 2019, JO 28 février)*.

Formation

L'aide au permis de conduire pour les apprentis bientôt entièrement opérationnelle

Le formulaire permettant de demander l'aide de 500 € au permis de conduire B pour les apprentis *(v. l'actualité n° 17732 du 14 janvier 2019)* est disponible sur le portail de l'alternance depuis le 27 février 2019. Sa première partie doit être remplie par l'apprenti qui la communique avec les pièces requises (pièce d'identité et facture de l'auto-école) à son centre de formation d'apprentis (CFA). Ce dernier est chargé de l'instruction des demandes et du versement de l'aide. Il doit ensuite remplir la seconde partie du formulaire et le communiquer à l'Agence de services et de paiement (ASP) afin d'obtenir le remboursement des aides versées (les CFA peuvent conclure une convention avec l'ASP pour obtenir des crédits prévisionnels couvrant l'aide aux apprentis). Cependant, ce remboursement nécessite aussi qu'un bordereau de liaison entre le CFA et l'ASP soit rempli par le centre. Lorsque nous avons rédigé ces lignes le bordereau de liaison n'était pas encore disponible sur le portail de l'alternance. Sur son site, France compétences indique avoir conclu une convention avec l'ASP et devoir verser un montant global destiné à son financement.

Égalité et diversité

Index de l'égalité hommes/femmes : une entreprise sur deux est en retard…

Selon les chiffres dévoilés par le *Journal du Dimanche* (JDD) du 3 mars, et confirmés par *Les Échos* du 4 mars, 700 entreprises sur 1 400 ne se sont pas encore pliées à l'échéance du 1er mars minuit pour publier sur Internet leur index de l'égalité hommes/femmes. Par ailleurs, parmi celles qui l'ont fait, « une sur cinq n'a pas passé la barre des 75 points ». « C'est le cas notamment de Bolloré Logistics (69), d'Atos (71), de Radio France (73) ou de GRDF (73), toujours selon le *JDD* », souligne *Les Échos*. « La Poste (94) et La Redoute (84) vont même plus loin en publiant le détail des critères. Certaines, bonnes élèves également, avaient devancé l'appel, comme la Maif ou CNP Assurances (99 chacune) », précise encore le quotidien économique.

… alors que la CGT dénonce une « opacité organisée »

Alors que les grandes entreprises françaises avaient jusqu'au vendredi 1er mars pour publier leur index de l'égalité hommes/femmes, la CGT s'est étonnée, dans un communiqué du 1er mars, des « premières notes publiées excellentes ». « Pour tenter de soustraire les entreprises à leurs responsabilités, le gouvernement a retenu des modalités de construction de l'index leur permettant de dissimuler des écarts de rémunération », affirme le syndicat. « Dès qu'elles ont eu connaissance de cette manœuvre, en décembre dernier, l'ensemble des organisations syndicales a demandé au gouvernement de modifier l'index. Cette demande n'a pas été entendue et les premières notes publiées confirment malheureusement les inquiétudes des organisations syndicales : elles sont excellentes, alors que la situation des femmes de ces entreprises l'est beaucoup moins ! » La ministre du Travail, aux côtés de Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes, a prévu de donner quelques résultats consolidés le 5 mars.

Une cinquantaine de patrons engagés par Agnès Pannier-Runacher à « briser le plafond de verre »

Dans une tribune parue dans le *Journal du Dimanche* (JDD) du 3 mars, une cinquantaine de dirigeants d'entreprises se sont engagés à « déployer plus d'efforts » pour soutenir l'évolution de carrière des femmes et « en finir avec le plafond de verre ». Ils se sont notamment engagés à publier systématiquement le « taux de femmes parmi les postes d'encadrement, qui constituent le vivier d'accès aux plus hautes responsabilités » et à s'assurer « que jusqu'au dernier tour d'entretiens, il reste au moins une femme, tant pour les recrutements externes que pour les mobilités internes » pour les postes d'encadrement et de direction. « Nous avons encore beaucoup à faire pour réduire les racines profondes, culturelles et éducatives, de cette inégalité », concèdent-ils tout en adressant un « N'ayez pas peur ! » aux femmes actives. « La femme la plus difficile à nommer, c'est celle qui n'est pas en compétition pour le poste », soulignent-ils. Cette tribune a été lancée à l'initiative de la secrétaire d'État à l'Économie, Agnès Pannier-Runacher, avec le soutien de la secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa. *Source AFP*

L'U2P réalise un panorama de la place des femmes dans les entreprises de proximité

« L'U2P a réalisé un panorama complet de la place des femmes dans les entreprises de proximité » en collaboration avec l'Institut supérieur des métiers, annonce un communiqué de l'organisation, diffusé le 1er mars. « Aujourd'hui, près de deux actifs sur cinq sont des femmes, une part qui a doublé en 30 ans » et « 38 % des entreprises de proximité sont dirigées par des femmes ». « Les femmes chefs d'entreprise sont plus jeunes (35 % ont moins de 40 ans), et ont un niveau de diplôme plus élevé que leurs collègues masculins (69 % ont au moins un niveau baccalauréat, contre 52 % des hommes) », poursuit le communiqué. Par ailleurs, « l'écart de salaire dans les secteurs de proximité est de 13,2 % au détriment des femmes, un écart à réduire même s'il apparaît inférieur à celui constaté dans l'ensemble de l'économie (18,5 %) ». « Enfin, la part importante de femmes chefs d'entreprise vivant seules ou en famille monoparentale, met en lumière la nécessité de réfléchir à une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ». « Si les résultats de notre étude sont encourageants, les avancées vers une plus grande mixité et une plus grande égalité doivent être amplifiées », souligne Alain Griset, président de l'U2P.

Emploi et chômage

Assurance chômage : la CFDT juge le gouvernement responsable de l'échec de la négociation…

Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT, a assuré le 1er mars sur *Radio Classique* que le gouvernement a instauré des contraintes telles dans les négociations sur l'assurance chômage « qu'on ne puisse pas arriver à un accord » sur ce dossier désormais repris en main par l'État. Selon lui, la « lettre de cadrage était très contrainte ». « C'est un peu comme si on nous avait demandé de courir un 100 mètres en nous mettant un boulet aux pieds ». « Maintenant, c'est facile de nous balancer la responsabilité. Tout ça a été fait pour qu'on ne puisse pas arriver à un accord ». Il a également égratigné, au passage, le patronat « qui ne voulait pas entendre parler de bonus-malus » sur les contrats courts, la mesure phare réclamée par les syndicats pour endiguer la précarité. *Source AFP*

… et Philippe Martinez dénonce le « populisme » d'Emmanuel Macron

Philippe Martinez, le secrétaire général de la CGT, s'est insurgé le 3 mars sur *BFM Politique* contre les critiques d'Emmanuel Macron à l'encontre des partenaires sociaux après l'échec des négociations sur l'assurance chômage. « C'est

NOMINATIONS

CRÉDIT AGRICOLE D'ÎLE-DE-FRANCE

Nicolas Bontemps accède aux fonctions de directeur des ressources humaines du Crédit Agricole d'Île-de-France (3 700 collaborateurs en CDI en 2018) et devient membre du comité de direction. Il travaille depuis 2009 au Crédit Agricole Île-de-France. Il a tout d'abord occupé les fonctions de directeur du marché des entreprises, puis à compter de 2013 de directeur régional de Versailles.

CPME

Éric Chevée devient vice-président chargé des Affaires sociales et de la formation. Il occupait jusqu'alors les postes de vice-président de la CPME d'Eure-et-Loir, membre du bureau exécutif confédéral de la CPME nationale et président du Ceser du Centre-Val de Loire.

Marie Dupuis-Courtes, PDG de la Maison Dupuis à Cailly, membre du Comité exécutif et du Conseil d'administration de la Fédération française du bâtiment (FFB) Paris et présidente de la commission formation de la FFB Normandie, assurera la présidence de la Commission formation-éducation-emploi de la CPME.

UNAPL

Michel Picon, seul candidat en lice, a été élu, le 21 février 2019, président de l'Union nationale des professions libérales (l'Unapl). Agent général d'assurance, il a notamment été membre du bureau national et président de la commission des Affaires économiques et fiscales. Depuis 2016, il était vice-président délégué de l'UNAPL. Il intègre le conseil national de l'U2P et devient administrateur de l'Acoss.

FRANCE COMPÉTENCES

Stéphane Lardy a pris ses fonctions de directeur général de France compétences le 1er mars 2019. Après avoir conduit la mission de préfiguration de la nouvelle instance de gouvernance quadripartite et avoir fait l'objet d'un avis positif de son conseil d'administration, il vient d'être confirmé dans ses fonctions par un décret du président de la République paru au *Journal officiel* du 28 février 2019 *(D. du 26 février 2019, JO 28 février, NOR : MTRD1900538D)*.

très populiste. C'est proprement scandaleux », s'est-il agacé. Le 20 février, le président de la République avait déclaré : « Chaque jour dans le pays, on dit "corps intermédiaires, démocratie territoriale, démocratie sociale, laissez-nous faire". Et quand on donne la main, on dit "mon bon monsieur, c'est dur, reprenez-la" ». « Qui est responsable de cette situation ? Lui », a répondu le leader de la CGT, considérant que la négociation était « impossible » avec une lettre de cadrage du gouvernement qui imposait de trouver 4 milliards d'euros d'économies. Il a également accusé le chef de l'État de mettre tous les partenaires sociaux « dans le même sac », alors que le refus du bonus-malus relevait du Medef. « Pourquoi il ne dit pas publiquement "le Medef ne veut pas de bonus-malus" ? Pourquoi il englobe ? À moins qu'il ne veuille pas se fâcher avec ses amis du Medef et préfère se fâcher avec tout le monde ». *Source AFP*

Concertation assurance chômage : la CFE-CGC appelle à ne pas stigmatiser les cadres

Dans un communiqué diffusé le 4 mars, la CFE-CGC émet « quelques rappels » avant sa rencontre avec la ministre du Travail : « Contrairement à ce qui est répété en boucle, la dette du régime d'assurance chômage n'est pas abyssale », et « le système est à l'équilibre sur sa partie assurantielle puisque le montant des contributions couvre parfaitement les dépenses d'allocations ». Pour la CFE-CGC, « les causes du déficit sont ailleurs » : « financement du service public de l'emploi, frontaliers, contributions non payées par les entreprises, assurance chômage de la fonction publique… » Elle annonce également, dans son communiqué, qu'elle rappellera à la ministre « que les cadres sont la population sur laquelle repose l'architecture solidaire du régime puisqu'elle apporte plus de 42 % des ressources et n'en consomme que 15 %, le reste (10 milliards) étant versé dans le pot commun ». « Stigmatiser les cadres c'est instaurer une taxe sur la classe moyenne, et à terme pénaliser l'économie française, l'emploi et l'ensemble des demandeurs d'emploi. »

Politique sociale

Mesures « gilets jaunes » : 17 % des Français estiment que leur pouvoir d'achat a augmenté

Selon le sondage EuroTrack OpinionWay-Tilder réalisé pour *Les Échos* et *Radio Classique*, et dont les résultats ont été publiés dans l'édition du quotidien économique du 1er et 2 mars, seuls 17 % des Français considèrent que leur pouvoir d'achat a augmenté. Plus précisément, ils sont 5 % à penser que les mesures prises dans le cadre du mouvement des « gilets jaunes » ont « beaucoup » amélioré leur situation, et 12 % « un peu ». 82 % n'ont rien remarqué. Le ressenti est « variable », selon *Les Échos*, en fonction de la situation des sondés, puisque 31 % des moins de 35 ans « une tranche d'âge qui recouvre la catégorie des salariés débutants » estime que leur pouvoir d'achat a augmenté, contre 5 % chez les plus de 65 ans. En outre, le sentiment d'amélioration, souligne encore *Les Échos*, « est plus présent chez les CSP + », puisque 26 % d'entre eux « trouvent qu'ils ont la possibilité de dépenser davantage ».

Retraite

Réforme des retraites : Solidaires insiste sur l'augmentation des cotisations patronales

« Le gouvernement continue d'avancer ses pions », observe un communiqué de l'Union syndicale Solidaires, diffusé le 28 février. « L'âge de départ autorisé sera 62 ans, mais l'âge visé 64, voire plus… ce qui veut dire que les dispositifs d'encouragement à partir tard ou de découragement à partir à 62 vont être mis en œuvre ». Le syndicat regrette par ailleurs que « le principal » ne soit « pas la continuité des droits après la retraite mais l'équilibre du système sans dépense supplémentaire ». « Pour Solidaires, le système doit s'équilibrer, mais cela veut dire qu'il doit être possible d'augmenter les cotisations, et les cotisations patronales en particulier ». Option « inenvisageable » pour le gouvernement, « au service du patronat », selon le syndicat. Et de formuler ses revendications : « départ possible dès 60 ans (plus tôt pour les métiers pénibles) avec 75 % du dernier salaire ou des salaires des dix meilleures années », « pas de pension en dessous du Smic », « la reconnaissance de la pénibilité dans le privé et dans le public » et « la mise en place de dispositifs de rattrapage des inégalités entre hommes et femmes et la compensation des périodes non travaillées (maternité, chômage, maladie, etc.) ».

« Pour les femmes retraitées, encore plus d'inégalités », selon les syndicats de retraités

« La gestion des carrières des femmes tout au long de leur vie en activité amplifie les inégalités entre hommes et femmes à la retraite », affirme un communiqué commun de neuf organisations et associations de retraités (UCR-CGT, UCR-FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Union syndicale Solidaires Retraités-Retraitées, etc.). « Alors que l'écart de salaires entre hommes et femmes est de 27 %, les pensions de droit direct des femmes sont inférieures de 39 % à celles des hommes. Au final, droits directs et dérivés (dispositifs familiaux et pension de réversion) confondus, les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % ». Pour l'intersyndicale, « la remise en cause de la pension de réversion serait catastrophique pour tous et notamment les femmes », susceptible

d'« encourager le recours à l'assurance privée "type veuvage" ». Ainsi, « pour ne pas pérenniser l'assignation sociale des femmes aux tâches familiales et parentales », il serait nécessaire : de « rechercher l'égalité dans le partage des tâches parentales et domestiques », « de lutter effectivement contre les discriminations professionnelles », « d'assurer véritablement l'égalité salariale », « de développer des politiques publiques de mode d'accueil dès la petite enfance », et « de modifier le congé parental pour qu'il soit partagé de manière égale entre les deux parents et mieux rémunéré ».

Santé au travail

Une aide financière aux salons de coiffure pour l'achat de matériel améliorant la santé au travail

« L'Assurance maladie – risques professionnels, en collaboration avec les institutions de la coiffure, membres d'AG2R La Mondiale Matmut, remet en place l'aide financière Préciséo, destinée aux salons de coiffure dans le cadre de l'achat de matériels améliorant la santé au travail », annonce un communiqué du 26 février. « Le renouvellement de cette opération nationale en faveur de la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et des allergies respiratoires est dû au succès qu'elle a rencontré lors des quatre dernières années », précise encore le communiqué. « Pour rappel, lors du premier lancement en 2013, 1 400 salons et 3 000 salariés ont pu bénéficier des nouveaux équipements proposés […] une diminution des symptômes douloureux allant de 8 à 21 % (selon la zone anatomique concernée) a également été constatée. » Ainsi, depuis le 1er janvier, les salons de coiffure de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de cette aide, disponible pendant un an, pouvant constituer 50 % de l'investissement hors taxes, mais plafonnée à 25 000 €, contre 5 000 en 2013.

RSE

Transition écologique : la CFDT appelle à « marcher pour le climat et une transition juste » le 16 mars

Dans un communiqué diffusé le 26 février, la CFDT dit s'associer aux marches organisées partout dans le monde pour le climat, prévues le 16 mars, « parce qu'il n'y a pas d'emplois sur une planète morte ». « Avec, les travailleurs et leurs représentants, les employeurs, l'État, les collectivités territoriales, les associations, les citoyens nous devons tous collectivement prendre la mesure de la situation et agir pour contenir le réchauffement climatique ». Une lutte qui « appelle des transformations profondes dans nos manières de produire, de nous déplacer et de consommer ». « La transition écologique juste est l'opportunité de réduire les inégalités dans notre pays et à travers le monde. Il y a urgence ».

Entreprises

Selon Emmanuel Macron, l'État va « forcer » Ford à revitaliser le site de Blanquefort…

Emmanuel Macron a assuré le 1er mars, à l'occasion du Grand débat avec des élus girondins à Bordeaux, que l'État allait « forcer » Ford à payer pour la revitalisation du site de l'usine de Blanquefort et « à investir pour sa conversion industrielle ». La secrétaire d'État à l'Économie Agnès Pannier-Runacher a ensuite indiqué le 2 mars sur *Europe 1,* que le gouvernement français est en mesure de peser sur le constructeur automobile américain Ford pour le pousser à investir « plusieurs millions » d'euros, « peut-être même plusieurs dizaines » pour garantir la reconversion de son usine de Blanquefort. Et le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a confirmé le 3 mars, dans un entretien au *Parisien Dimanche*, avoir demandé 20 millions d'euros au constructeur automobile américain Ford pour « réindustrialiser » le site de l'usine de Blanquefort. « Ils se sont engagés à revenir vers nous en début de semaine ». La Direccte doit rendre d'ici le 4 mars au soir son avis officiel sur le PSE de Ford, la première mouture ayant été retoquée le 28 janvier *(v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019).* Philippe Poutou, délégué CGT de Ford-Blanquefort, a estimé le même jour que pour lui, il n'y a « strictement rien de nouveau » dans les propos du ministre, de la secrétaire d'État, ou du président ces derniers jours. « Depuis le début, Ford sait qu'il y a une convention de revitalisation du territoire à signer après le PSE », et « qu'il y a le démantèlement et la dépollution à payer ». « C'est d'ailleurs certainement déjà budgétisé ». Le chef de l'État a également affirmé le 1er mars que l'État et la région Nouvelle-Aquitaine allaient « mettre en place un dispositif de suivi personnalisé » pour les salariés afin de « présenter des offres d'emploi à ceux qui viennent de perdre le leur ou de leur proposer toute de suite des formations qualifiantes ». « C'est du pipeau, cela s'appelle Pôle emploi », a réagi dans un communiqué la CGT Ford Blanquefort. *Source AFP*

Mr Bricolage en discussion pour certains des 65 magasins qu'il veut céder

Le groupe de distribution Mr Bricolage a indiqué, le 28 février, que des repreneurs s'étaient déjà manifestés pour « certains » des 65 magasins intégrés dont il a annoncé fin 2018 vouloir se séparer. En décembre, le groupe avait annoncé son intention de céder son parc total de magasins détenus en propre, afin de se recentrer sur le développement de son réseau de points de vente « adhérents et affiliés », qui compte 764 magasins. Ainsi les premiers projets de cessions sont-ils en train d'être présentés aux instances représentatives du personnel. « Les discussions avec les partenaires financiers se poursuivent avec pour objectif final d'adapter la structure du financement de Mr Bricolage à la configuration du groupe après mise en œuvre du plan de cessions annoncé le 13 décembre 2018 », détaille le communiqué. Mr Bricolage fera le point sur l'avancement de ce plan de cessions avant la fin du mois d'avril, indique-t-il. *Source AFP*

Textile : New Look veut céder ses magasins français à la peine

« Aujourd'hui New Look en France a un modèle économique qui n'est pas performant et il y a une assez forte détérioration à la fois de nos ventes et de notre rentabilité au cours des derniers mois […]. En conséquence, notre groupe a décidé de mettre en vente sa filiale française », a expliqué son directeur général Paul-Henri Cécillon, le 28 février. L'annonce en a été faite « ce jour au comité d'entreprise », indique le groupe dans un communiqué. New Look compte 30 magasins en France, y emploie près de 400 personnes pour un chiffre d'affaires d'environ 50 millions d'euros, mais elle y est « déficitaire », a détaillé le dirigeant. Ce projet de cession a été « arrêté » par le directeur général, arrivé à l'automne. Paul-Henri Cécillon affirme avoir déjà reçu des « marques d'intérêt », sans donner plus de précision. En septembre, le groupe avait d'abord lancé un plan de restructuration, qui prévoyait la fermeture de deux tiers de ses magasins en France et la suppression de plus de 250 emplois, avait indiqué à l'époque une source syndicale *(v. l'actualité n° 17651 du 14 septembre 2018). 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 10 pages dont 1 page 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**