LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 11 mars 2019 p. 1-6
> ***Transaction rédigée en termes généraux :*** la Cour de cassation maintient le cap
> ***Les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes*** révèle une étude du Céreq
> ***Versement d'une prime et revalorisation des salaires*** des gardiens d'immeubles en 2019
le dossier pratique p. 1-8
> ***Le bilan*** social

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Transaction rédigée en termes généraux : la Cour de cassation maintient le cap

En signant une transaction comportant une formule générale de renonciation à toute action ayant pour origine l'exécution ou la rupture du contrat de travail, le salarié licencié pour motif économique s'interdit de réclamer ultérieurement une indemnisation au titre d'un manquement à l'obligation de reclassement, à l'obligation de réembauche ou encore aux obligations découlant du PSE. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation le 20 février 2019.

La chambre sociale de la Cour de cassation suit définitivement la ligne tracée en 1997 par l'assemblée plénière, en donnant à nouveau **plein effet** à une **transaction rédigée en termes généraux**. Sont visées ici, les clauses par lesquelles les parties renoncent à toute action, née ou à naître, de quelque nature que ce soit, liée au contrat de travail, son exécution ou sa rupture. Loin de constituer une simple clause de style, à partir du moment où ce type de stipulation n'est assorti d'aucune exclusion, il est en mesure de faire très largement obstacle à toute demande ultérieure du salarié, quel qu'en soit l'objet. Illustration avec cet arrêt publié, rendu le 20 février 2019.

Transaction postérieure à un licenciement économique

Après avoir été **licencié** dans le cadre d'un **PSE** le 30 novembre 2009, un salarié a signé avec son ancien employeur une **transaction** en date du 11 octobre 2011 par laquelle lui était attribuée une **indemnisation supplémentaire** pour perte d'emploi, d'un montant de 118 766 €, destinée à réparer de manière définitive l'intégralité de son préjudice professionnel et moral.

Le **protocole** transactionnel était assorti de formules générales, indiquant :

– que la transaction « **règle irrévocablement** tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, en dehors de l'application des autres mesures du dispositif d'accompagnement social » ;

– ou encore que « les parties déclarent **renoncer** à **intenter** ou poursuivre **toute instance ou action** de quelque nature que ce soit dont la cause ou l'origine aurait trait au contrat de travail, à son exécution ou à sa rupture ».

Passant outre ces stipulations, le **salarié** a ultérieurement **assigné** son employeur devant le juge prud'homal pour **non-respect** de ses **obligations de reclassement et de réembauche** *(C. trav., art. L. 1233-4 et L. 1235-13)*, ainsi que de ses obligations découlant du **PSE**. L'employeur en a profité pour former une demande reconventionnelle visant à obtenir du salarié le remboursement d'un trop-perçu d'aide à la création d'entreprise versée dans le cadre du PSE.

Les parties ont été déboutées de leurs demandes respectives par la Cour d'appel de Paris, laquelle leur a opposé l'autorité de la chose jugée de la transaction entre les parties *(C. civ., art. 2044)*.

La Cour de cassation a été saisie d'un pourvoi. Si le salarié a été définitivement débouté, l'employeur a en revanche tiré profit, à double titre, des termes de la transaction.

Irrecevabilité des demandes du salarié couvertes par la transaction

Dans son arrêt du 20 février 2019, la **Cour de cassation** approuve la Cour d'appel de Paris d'avoir déclaré **irrecevables** les **demandes d'indemnisation** formées par le salarié « au titre du non-respect par l'employeur de ses obligations de reclassement et de réembauche ainsi que de ses obligations découlant du PSE ». Rappelant les **termes généraux** de la **transaction** par lesquels le salarié renonçait à toute action et reconnaissait que celle-ci **réglait irrévocablement** tout **litige** lié à l'exécution ou la rupture du contrat, la Haute juridiction confirme que « la transaction avait acquis, à cette date [celle de sa conclusion, NDLR], l'**autorité** de la **chose jugée** et faisait obstacle aux demandes du salarié ».

Le verdict n'est pas surprenant puisque la chambre sociale, par plusieurs arrêts récents, a fait ressortir son intention de donner toute leur portée aux transactions rédigées en termes généraux, suivant en cela une position déjà adoptée par l'assemblée plénière *(Cass. ass. plén., 4 juillet 1997, n° 93-43.375)*. En dernier lieu, elle a ainsi jugé irrecevable la demande de versement d'une retraite supplémentaire formée par un salarié sept ans après son licenciement économique, au motif qu'il avait signé à cette époque une transaction par laquelle il avait renoncé, de façon très générale, à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître, du fait du droit commun, des dispositions de la

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

convention collective, de son contrat de travail, ou de tout autre accord, promesse ou rapport de fait et de droit *(Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-25.426, v. le dossier jurisprudence théma -Lic. perso.- n° 143/2018 du 6 août 2018 ; v. aussi : Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.040 PB* pour une demande de réparation du préjudice d'anxiété jugée irrecevable *; Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-18.984 PB).* En clair, en présence d'une clause générale excluant tout recours, la portée de la transaction ne se limite plus au litige qui était à l'origine de sa conclusion.
De cette façon, l'indemnisation des manquements à l'obligation de reclassement ou à l'obligation de réembauche ne peut plus faire l'objet d'aucune action en justice lorsque, du fait d'une transaction, le salarié a renoncé sans limitation à toute action ayant pour origine l'exécution ou la rupture du contrat.

Recevabilité de la demande portant sur une matière expressément exclue

Une **transaction** rédigée en termes généraux peut malgré tout prévoir d'**exclure** de son objet **certaines questions ou litiges précisément identifiés**. Si tel était l'intention des parties, la Cour de cassation donnera également **plein effet** à ces exclusions.
Tel était le cas en l'espèce de la clause du protocole prévoyant que la transaction réglait irrévocablement tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, « **en dehors** de l'**application** des **autres mesures** du **dispositif d'accompagnement social** ». L'employeur avait fait valoir que, du fait de cette mention, les éventuels litiges relatifs aux mesures d'accompagnement dont le salarié avait bénéficié dans le cadre du PSE n'étaient pas inclus dans l'objet de la transaction. La Cour de cassation a validé l'argument.
L'exclusion profitait en l'espèce à l'employeur puisqu'il a été jugé, en conséquence, recevable à demander le **remboursement** d'un **trop-perçu** d'**aide** à la **création d'entreprise** versée au salarié dans le cadre du PSE. ■

Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-19.676 FS-PB

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

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes révèle une étude du Céreq

Plus diplômées, mieux insérées dans l'emploi, bénéficiant d'un début de rattrapage salarial… en 20 ans, la place des femmes sur le marché du travail s'est incontestablement améliorée, observe le Céreq dans une étude publiée le 4 mars 2019. Les situations des femmes et des hommes tendent ainsi à se rapprocher. Mais cette convergence est en partie due à la dégradation de la situation des hommes, selon le centre d'études.

On assiste, sur les deux dernières décennies, « à un **rapprochement** des **destinées scolaires et professionnelles** des **hommes** et des **femmes**, aboutissant à une réduction perceptible des inégalités observées dans le passé ». Tel est le constat dressé par le Céreq dans le Bulletin de recherches formations-emploi diffusé le 4 mars 2019.

De 33 % de femmes diplômées en 1990-1992 à 49 % en 2014-2016

Si les hommes **sortant** du **système scolaire sans diplôme** sont de moins en moins nombreux (28 % en 1990-1992 contre 15 % en **2014-2016**), la proportion de **femmes** dans la même situation est encore plus faible. Sur les mêmes périodes, elles sont en effet passées de 25 % à **10 %**. Et, en raison notamment du développement de la carte des formations et de la réforme LMD, elles sont davantage présentes dans l'enseignement supérieur. Sur la **période 2014-2016**, **49 %** d'entre elles en sont **sorties diplômées**, contre 40 % des hommes. En outre, si certains bastions féminins et masculins se maintiennent (telles les écoles d'ingénieur massivement masculines), la « **ségrégation éducative** » tend à **s'atténuer**. Cela s'explique, d'une part, en raison du mouvement d'équilibrage entre les effectifs féminins et masculins, et, d'autre part, du fait que ce sont les filières les moins ségréguées qui ont vu leurs effectifs augmenter (les écoles de commerce par exemple).

74 % de femmes en emploi cinq ans après leurs études en 2015

En 2015, les **femmes** représentent 48 % de la population active occupée. Et **cinq ans après** la fin de leurs **études**, 74 % d'entre elles sont **en situation d'emploi**, soit **quasiment autant** que les 75 % d'**hommes**. Un rapprochement toutefois dû à la détérioration de la situation des hommes, puisque ces derniers atteignaient les 84 % en 1997. Les femmes n'ont, quant à elles, en réalité, gagné que 3 points en deux décennies. Pour le Céreq, « on peut lire ici l'**impact** du **déclin** de l'**emploi industriel, à dominante masculine**, particulièrement affecté par la crise de 2008 ». En outre, les **conditions d'insertion** dans l'emploi se sont **dégradées pour tous** : en 1997, 79 % des hommes et 75 % des femmes étaient employés en CDI cinq ans après leur sortie de formation, contre respectivement 71 % et 66 % en 2015.

190 € de moins que les hommes en 2015 contre 320 € en 1997

Le fait que les jeunes femmes gagnent moins, en moyenne, que les jeunes hommes, se confirme. Toutefois, le **différentiel** a progressivement **diminué**, passant de – 20 % en 1997 à **– 11 % en 2015**. C'est le résultat de hausses salariales plus importantes chez les femmes. Le **pouvoir d'achat** a en effet

// Conférences Liaisons

Égalité de rémunération femmes/hommes en pratique

Un décret du 8 janvier 2019 définit une méthodologie de calcul des écarts de rémunération et autres indicateurs, les modalités de publication des résultats atteints par l'entreprise, le niveau des indicateurs en deçà duquel l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures correctives et de rattrapage salarial, ainsi que les modalités de la sanction financière en cas de non-respect persistant du principe d'égalité de rémunération. Liaisons sociales vous propose une **matinée** pratique de décryptage, le **mercredi 3 avril 2019**.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

progressé de 8 % chez les hommes, contre **+ 20 %** chez les femmes. Trois facteurs peuvent l'expliquer, selon le centre d'études :
– la **hausse** du **niveau de formation** des femmes leur a permis d'obtenir des salaires de début de carrière plus élevés ;
– cette hausse les a aussi relativement **épargnées** de la **sélectivité accrue** du marché du travail. « Hausse du niveau de diplôme et accroissement de la part des plus diplômés parmi les jeunes en emploi expliquent ainsi 100 des 130 € (75 %) d'augmentation de pouvoir d'achat pour les hommes, et 120 des 260 € (47 %) pour les femmes » ;
– le **recul** du **temps partiel**.
Mais, en dépit d'un écart moyen d'ensemble plus faible qu'en 1997, les **écarts moyens de salaires** pour chaque niveau de diplôme **restent importants**. « La meilleure réussite scolaire des femmes contribue donc à masquer une partie des inégalités salariales qui perdurent à tous les niveaux de diplôme », analyse le Céreq.

63 % de femmes avec un Bac + 4 ou plus sont cadres cinq ans après leurs études

Du fait du double mouvement de montée du niveau de qualification et de tertiarisation, les **emplois occupés se féminisent progressivement**. Ainsi, après cinq ans de vie active, les métiers accueillant de 25 % à 75 % de femmes, ont augmenté de 8 points de 1997 à 2015. Et, sur la même période, la part des emplois occupés par plus de 75 % d'hommes ou de femmes a baissé de 4 points.
Des **points de clivage sexués** se dessinent toutefois dans la hiérarchie socioprofessionnelle des emplois occupés. En 2015, 60 % des femmes sorties en 2010 de l'enseignement secondaire occupent ainsi des postes de la catégorie « employés », contre 40 % d'hommes. Et moins d'un cinquième d'entre elles sont dans la catégorie « ouvriers ». Chez les plus diplômées, niveau Bac + 2 ou Bac + 3, elles sont passées de 50 % de « **cadres** » en 1997 à 60 % en 2015 (63 % pour les hommes). De manière générale, les femmes ont aujourd'hui un **meilleur accès** à cette dernière catégorie. Cinq ans après leur entrée sur le marché du travail, elles sont quasiment autant que les hommes à occuper un emploi de cadre. Au regard de leur niveau de formation, elles devraient **toutefois l'être davantage**. 63 % des femmes titulaires d'un Bac + 4 ou plus sont ainsi cadres cinq ans après la fin de leurs études… tandis que pour un même niveau de diplômes, la proportion d'hommes est de 73 %. ■

Céreq Bref n° 373, 4 mars 2019

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

RÉMUNÉRATION

Versement d'une prime et **revalorisation des salaires des gardiens d'immeubles** en 2019

Les salaires des gardiens, concierges et employés d'immeubles évolueront en 2019, après extension de l'avenant du 8 octobre 2018, qui prévoit également l'attribution d'une prime. Simultanément à la signature de cet avenant salarial, les partenaires sociaux ont ratifié un avenant interprétatif, consacré à l'indemnité différentielle due à certains salariés après leur reclassement dans l'actuelle classification de branche.

Le syndicat ARC, représentant les employeurs et les syndicats de salariés CFDT, FO et Snigic ont conclu le 8 octobre 2018 un avenant n° 98 relatif aux salaires minimaux, qui a été déposé le 13 novembre et dont la procédure d'extension est engagée. Les partenaires sociaux ont aussi signé, le 8 octobre 2018, un avenant n° 97 précisant les règles d'application de la classification.

Nouveaux salaires et attribution d'une prime

Applicable au début du mois suivant son extension au *Journal officiel*, l'avenant n° 98 fixe les valeurs permettant le calcul des salaires minimaux en 2019. Il revalorise celles de l'avenant n° 95 *(v. l'actualité n° 17502 du 2 février 2018)*, étendu tardivement, le 30 décembre 2018 *(v. l'actualité n° 17727 du 7 janvier 2019)*. Pour 2019, les deux valeurs de point évoluent, avec un montant, qui est porté :
– à **1,3099 €** pour la catégorie A ;
– à **1,5370 €** pour la catégorie B.
Pour les deux catégories, la valeur fixe est portée à **760 €**.
Par ailleurs, l'avenant prévoit le versement d'une prime, compensant la parution tardive de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 95. Elle est fixée à :
– **210 €** pour la catégorie A ;
– **230 €** pour la catégorie B.
Cette prime sera versée **au prorata du taux d'emploi** du salarié. Elle est due aux salariés à l'effectif le 1er janvier 2018, qui n'en sont pas sortis en 2018 et n'ont pas bénéficié, entre le 1er janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi). Elle n'est pas versée aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant n° 95 ou qui ont bénéficié en 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente.

Classification et garantie salariale

L'avenant n° 97 porte interprétation de l'avenant n° 86 du 12 février 2015 relatif à la classification à critères classants *(v. l'actualité n° 16840 du 27 mai 2015)*. Il détaille le mode de **calcul** de l'**indemnité différentielle**, générée, le cas échéant, par l'application de cette **classification** à critères classants, pour assurer le maintien du salaire des personnels déjà en poste. Il indique notamment qu'un salaire supplémentaire contractuel, qui correspond à un droit acquis à titre personnel, ne doit pas entrer dans la comparaison. Il précise aussi que le montant de l'indemnité différentielle complémentaire est un **montant fixe**, à calculer au 1er juin 2017, qui **n'évoluera pas** dans le temps.
Enfin, ce montant a vocation à être intégré au salaire supplémentaire contractuel mais, dans un premier temps, les signataires estiment qu'une « démarche pédagogique » consiste à faire apparaître l'indemnité complémentaire sur une ligne à part « afin que le salarié comprenne qu'il n'est pas lésé ». ■

Avenants n° 97 et n° 98 sur les rémunérations des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 8 octobre 2018

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
liaisons-sociales.fr

à retenir aussi

Projets

Congé des responsables associatifs bénévoles : le Sénat veut garantir une rémunération le 1er jour. Les sénateurs ont adopté, le 6 mars en 1re lecture, la proposition de loi en faveur de l'engagement associatif, votée par l'Assemblée le 17 mai 2018. Ils ont voté, contre l'avis du gouvernement, un amendement relatif au congé pouvant être accordé chaque année, à sa demande, à tout salarié siégeant à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association déclarée depuis trois ans au moins, et à tout salarié exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association. Cet amendement prévoit que pendant ce congé, la rémunération du salarié devrait être intégralement maintenue par l'employeur durant un jour ouvrable *(Prop. de loi en faveur de l'engagement associatif adoptée par le Sénat, en 1re lecture, le 6 mars 2019).*

Législation et réglementation

Conventionnalité du barème Macron : une circulaire de la Chancellerie enjoint au Ministère public d'intervenir dans le débat. Les conseils de prud'hommes se montrent divisés sur la conventionnalité du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse *(v. l'actualité n° 17754 du 13 février 2019)*, instauré par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 *(v. le dossier pratique -Rupture- n° 06/2019 du 9 janvier 2019)*. C'est ce qu'évoque le ministère de la Justice dans une circulaire, datée du 26 février 2019, adressée aux procureurs généraux des cours d'appel. « Certaines juridictions ont estimé, en dépit de la décision du Conseil d'État qui écarte explicitement ce moyen, que l'article L. 1235-3 du Code du travail méconnaissait l'article 10 de la Convention 158 de l'Organisation internationale du travail et l'article 24 de la Charte sociale européenne. D'autres juridictions ont, au contraire, écarté, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État, l'inconventionnalité de ce moyen », énonce la circulaire. Aussi, le ministère de la Justice demande aux procureurs généraux des cours d'appel à être informé des décisions rendues par les conseils de prud'hommes dans leur ressort ayant écarté ou au contraire ayant retenu le moyen d'inconventionnalité de l'article L. 1235-3 du Code du travail. Il les appelle également à se faire communiquer les décisions ayant fait l'objet d'un appel afin qu'ils puissent « intervenir en qualité de partie jointe pour faire connaître l'avis du parquet général sur cette question d'application de la loi en vertu de l'article 426 du Code de procédure civile » *(Circ. min. du 26 février 2019, n° C3/201910006558).*

acteurs, débats, événements

Égalité et diversité

Pour l'OIT, les disparités professionnelles de genre persistent, mais « les solutions sont claires »

Fruit de cinq années de travail, un nouveau rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), publié le 8 mars, constate « qu'au cours des 27 dernières années l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes n'a diminué que de moins de deux points de pourcentage ». « En 2018, les femmes ont une propension de 26 points de pourcentage inférieure aux hommes de travailler ». Et entre 2005 et 2015, la « pénalisation professionnelle de la maternité », soit « la différence entre la proportion de femmes adultes ayant des enfants de moins de six ans qui travaillent par rapport aux femmes sans enfant », a augmenté de l'ordre de 38 %. Le rapport souligne aussi que « les femmes sont sous-représentées au sommet de la hiérarchie, une situation qui a très peu évolué au cours des 30 dernières années ». Elles représentent moins d'un tiers des cadres, « même si elles ont tendance à être mieux éduquées que leurs homologues masculins ». Enfin, « l'écart de rémunération entre hommes et femmes se stabilise à environ 20 % à l'échelle mondiale ». Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, considère qu'il faudrait un « investissement dans des services qui uniformisent les conditions de vie des femmes telles que les soins et la protection sociale », une « approche plus flexible des horaires de travail et des carrières professionnelles » et « d'un changement d'attitude à l'égard des femmes qui rejoignent le marché du travail ». « Ces 20 dernières années, le temps consacré par les femmes à la garde d'enfants et aux travaux domestiques non rémunérés n'a pratiquement pas diminué et celui des hommes n'a augmenté que de huit minutes par jour », a par ailleurs relevé Manuela Tomei, directrice du département des Conditions de travail et de l'égalité de l'OIT. « Quand les hommes participent davantage aux activités de soin non rémunérées, on trouve davantage de femmes aux postes de direction ».

Égalité femmes/hommes : « des progrès » selon la Commission « mais un changement trop lent »

« La Commission a publié son rapport 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE », annonce-t-elle dans un communiqué du 7 mars. « La bonne nouvelle, c'est que l'Europe progresse ; par contre, il nous faut accélérer le changement ». Selon Frans Timmermans, premier vice-président, cité dans le communiqué : « Les progrès enregistrés dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes s'accomplissent toujours à une allure d'escargot. On constate même une régression dans certains pays ». Selon le rapport, « le taux d'emploi des femmes dans l'UE a atteint un niveau record de 66,4 % en 2017, mais la situation varie d'un État membre à l'autre ». Par ailleurs, « les femmes sont davantage exposées au risque de pauvreté, leurs salaires étant en moyenne inférieurs de 16 % à ceux des hommes ». Et « ces salaires plus bas ont une incidence sur l'écart en matière de retraites, qui s'établissait à 35,7 % en 2017 ». Elles restent en outre « largement sous-représentées au sein des parlements et des gouvernements ». « Seuls 6 des 28 parlements nationaux de l'Union sont présidés par une femme et sept députés nationaux sur dix sont des hommes ». Autre constat encore : « Le plafond de verre reste une réalité dans le monde de l'entreprise, seuls 6,3 % des postes de PDG des grandes

entreprises cotées en bourse dans l'UE étant occupés par des femmes ».

Les jeunes diplômées accèdent moins au statut de cadre que leurs homologues masculins

70 % des jeunes femmes ayant en poche un Bac+5 ou plus sont en CDI deux ans après la fin de leurs études, contre 83 % pour les hommes, selon une étude de l'Apec publiée le 6 mars. Elles sont par ailleurs 25 % à être en CDD contre 14 % pour les jeunes diplômés. Cette analyse a été réalisée à partir des réponses de plus de 10 000 jeunes diplômés de niveau Bac+5 ou plus, âgés de 20 à 30 ans et interrogés en 2017 et 2018, soit deux ans après l'obtention de leur diplôme. En outre, si la majorité des jeunes diplômées ont le statut de cadre deux ans après l'obtention de leur diplôme, elles sont moins nombreuses que les hommes : 60 % contre 81 %. Tout cela se ressent sur leur rémunération, avec un salaire brut annuel médian de 29 600 € pour les femmes contre 33 500 € pour les hommes. Et les écarts de salaires observés en début de carrière « augmentent avec l'âge », relève encore l'Apec. *Source AFP*

La perception des inégalités de salaire diffère selon le sexe

56 % des hommes pensent que le problème des inégalités de salaire en entreprises s'est amélioré ces dernières années, mais seulement 32 % des femmes sont du même avis, selon un sondage Elabe réalisé pour *Les Échos*, l'Institut Montaigne et *Radio Classique*, rendu public le 7 mars. Si 62 % pensent que la situation des femmes s'est améliorée ces dernières années en ce qui concerne leur possibilité d'accéder à tous les métiers, ils ne sont que 44 % à penser que les inégalités salariales se sont réduites (41 % pensent au contraire que rien n'a changé). Pour remédier aux inégalités professionnelles entre hommes et femmes, 83 % des Français estiment qu'il faudrait créer d'avantage de crèches interentreprises, une solution encore plus plébiscitée par les femmes (87 %) que par les hommes (78 %). 74 % approuvent également l'idée d'« accorder davantage de droits à formation pour les salariés à temps partiel » (qui sont en grande majorité des femmes), à 72 % de « développer le télétravail » et à 69 % de « sanctionner par des amendes équivalentes à 1 % du chiffre d'affaires les entreprises avec des écarts de salaires », ce qui vient précisément d'entrer en vigueur pour les grandes entreprises. *Source AFP*

Index égalité femmes/hommes : la Cnav obtient 98/100

« La Cnav a obtenu la note de 98/100 en matière d'égalité femmes/hommes sur 2018 », a-t-elle annoncé dans un communiqué du 4 mars. Selon Renaud Villard, son directeur général, la Cnav est attentive « depuis de nombreuses années à la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». « Cette note est le résultat de notre politique RH dynamique et engagée, pour être visible jusque dans la composition de l'équipe de direction ». Le communiqué ajoute que l'organisme « met en place des actions concrètes au quotidien en faveur de l'égalité professionnelle ». « Les salariées bénéficient d'un entretien professionnel à leur retour de congé maternité et une crèche est ouverte aux salariés qui sont parents ».

Nestlé lance un plan d'action pour « accélérer la mixité » aux postes de direction

« Nestlé a présenté aujourd'hui un plan d'action visant à accélérer la mixité femmes/hommes aux postes de direction dans l'ensemble du groupe », s'engageant « à offrir les mêmes chances d'opportunités à tous », d'après un communiqué du 6 mars. « Si des progrès restent à réaliser, aujourd'hui 43 % des postes de managers sont occupés par des femmes », précise le communiqué. L'objectif de ce « plan d'accélération sur la mixité femmes/hommes » est d'atteindre « 30 % de femmes dans les 200 postes les plus importants » d'ici 2022. Le communiqué évoque également le think tank « Mix & Win » interne au groupe, ouvert aux hommes comme aux femmes, qui « promeut la mixité » *via* des ateliers et formations « sur les biais inconscients », et des « groupes de réflexion sur la parentalité », comme le précise Marie-Françoise Tauc, directrice RSE et Innovation sociale de Nestlé en France, citée dans le communiqué.

Rupture du contrat

Barème Macron : le SAF réagit à la circulaire du ministère de la Justice

Dans un communiqué diffusé le 7 mars, le Syndicat des avocats de France (SAF), remarque que « de nombreux conseils de prud'hommes ont déjà écarté l'application [du] barème arbitraire » plafonnant les indemnités en cas de licenciement injustifié *(v. l'actualité n° 17754 du 13 février 2019)*, ce qui « commence à inquiéter sérieusement le gouvernement ». « Au point que le directeur des affaires civiles et du Sceau a adressé une circulaire à tous les procureurs généraux des cours d'appel – pratique rarissime sur une question de droit du travail – pour leur demander de recenser les décisions rendues sur la question de la conformité du barème à ces conventions internationales et de prendre la parole devant les cours d'appel, lorsqu'elles seront saisies de cette question, pour tenter de sauver ce chef-d'œuvre d'injustice en péril » *(v. ci-avant la rubrique « à retenir aussi »)*. Et de railler encore : « Nous nous réjouissons que la Chancellerie ait pris la mesure de la fragilité de la disposition instituant ce barème des indemnités pour licenciement non causé [et] qu'elle entreprenne de recenser les décisions concernant cette importante question et nous ne doutons pas qu'elle donnera un large écho à toutes ces décisions quel qu'en soit le sens ». Mais de s'étonner « du contenu orienté de la documentation diffusée, comme si la Chancellerie pouvait prendre parti sur les décisions de justice à venir ».

Emploi et chômage

L'emploi intérimaire en recul de 6,6 % en janvier 2019

« Le travail temporaire diminue de 6,6 % en janvier 2019, soit une tendance dans la continuité de celle de décembre 2018 (–5,9 %) », annonce Prism'emploi le 5 mars. Il stagne dans le BTP et diminue dans les services (–2,3 %) et le commerce (–3,8 %). « La tendance dans le secteur industriel, caractérisée par une diminution de l'ordre de –9 % au quatrième trimestre, enregistre, avec –7,8 %, un léger mieux en ce début d'année ». « Les transports poursuivent leur dégradation, passant de –12,8 % en décembre 2018 à –13,5 % en janvier 2019 ». Ainsi, « toutes les catégories professionnelles sont orientées à la baisse » : –0,7 % pour les cadres et professions intermédiaires, mais surtout –7,1 % pour les effectifs ouvriers qualifiés, –7,4 % pour les employés et –7,6 % pour les ouvriers non qualifiés. « La baisse du travail temporaire observée en janvier doit toutefois être relativisée », estime Prism'emploi. D'abord parce qu'il « se situe à un niveau historiquement élevé », mais aussi parce qu'« avec près de 54 000 CDI intérimaire signés à fin janvier, ce contrat progresse et répond aux besoins des entreprises de façon complémentaire aux contrats d'intérim classiques ».

Retraite

Pour la CGT, la réforme des retraites « ne pourra pas répondre aux besoins »

Dans un communiqué diffusé le 7 mars, la CGT regrette que le Haut-commissaire à la réforme des retraites « tente aujourd'hui de diviser le monde du travail, en abordant de façon isolée les questions relatives aux régimes spéciaux et la fonction publique ». La CGT rappelle aussi revendiquer « un droit à départ à taux plein anticipé pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants dans tous les régimes » et défendre les « droits spécifiques » propres à « certains régimes », qui sont « jus-

tifiés par les contraintes d'exercice des métiers ». Elle « revendique l'amélioration et l'élargissement de ces droits spécifiques, pour tous les salariés exposés à ces contraintes, qu'ils soient du public ou du privé », donnant l'exemple des « conditions de travail des aides-soignantes », qui « sont les mêmes, qu'elles soient du secteur public ou du privé ». « Toutes doivent donc bénéficier d'un véritable droit à un départ anticipé à taux plein à la retraite ». « Sourd aux attentes des salariés actifs et retraités, le projet gouvernemental d'un régime de retraite universel par points n'a pas pour objectif de répondre à leurs besoins ».

Minima sociaux

Grand débat : le Secours catholique plaide pour une hausse des minima

Les minima sociaux devraient être augmentés pour permettre aux plus précaires de vivre au moins au niveau du seuil de pauvreté, a plaidé le Secours catholique début mars, dans un rapport de synthèse de la vaste consultation qu'il a menée dans 60 départements, auprès de quelque 3 000 personnes qu'il aide au quotidien. Un « socle de base, ou revenu décent garanti » devrait, pour l'organisation, atteindre le seuil de pauvreté (60 % du revenu médian, soit 1 026 € pour une personne seule). « À tout le moins, dans l'immédiat, le RSA doit être porté à 50 % du revenu médian », soit 855 € (il est aujourd'hui de 551 €) pour une personne seule. « Le risque, c'est qu'il y ait des mesures ciblées pour les gens qui travaillent, et que les autres décrochent encore plus », a déclaré Véronique Fayet, la présidente du Secours catholique, qui doit remettre ce rapport au Premier ministre le 8 mars. D'ailleurs, observe-t-elle, depuis le début de la crise des gilets jaunes les bénéficiaires du RSA n'ont pas obtenu « un centime de plus » de la part de l'exécutif. Or, « quand on a 550 € par mois, on passe son temps à chercher de l'aide, et on n'a pas l'esprit disponible pour chercher un emploi ou une formation professionnelle ». *Source AFP*

Le nombre d'allocataires du RSA a encore baissé en 2017

Le nombre d'allocataires du RSA a « très légèrement » diminué en 2017, prolongeant la baisse amorcée en 2016, en lien avec la décrue du chômage, selon une étude de la Drees publiée le 7 mars. Un peu plus de 1,88 million de personnes le percevaient fin 2017, soit 0,5 % de moins en un an. Une baisse calquée sur celle du chômage, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité ayant également reculé « très légèrement » en 2017, explique la Drees. En additionnant le RSA et les autres minima, le nombre de prestations versées s'est stabilisé (+ 0,1 %) à 4,22 millions, bénéficiant à 7 millions de personnes « en tenant compte des conjoints et des enfants à charge ». Également concernée par « l'amélioration de la situation du marché du travail », l'allocation de solidarité spécifique (ASS) pour les chômeurs en fin de droits affiche des effectifs en nette baisse (–6 % à 427 000). Le nombre de retraités pauvres bénéficiant du minimum vieillesse est resté inchangé (552 000). En revanche, la progression des effectifs de l'AAH s'est amplifiée (+ 3 % à 1,16 million). *Source AFP*

Formation

La Capeb dénonce la suspension des formations des chefs d'entreprise artisanale

« À compter du 15 mars, toutes les prises en charge des formations des chefs d'entreprise artisanale seront suspendues à cause de plusieurs erreurs qui auraient pu être évitées avec un minimum de préparation », fustige la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) dans un communiqué diffusé le 4 mars. En effet, « à l'occasion du changement de collecteur des fonds destinés à la formation continue des artisans, passant des services fiscaux aux Urssaf, 170 000 entreprises ont disparu des fichiers de la collecte (–50 %) ! », ajoute le communiqué. « L'ensemble des bugs identifiés a ainsi entraîné une baisse de collecte de 33,8 millions d'euros pour le Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (FAFCEA), et de facto la suspension de la prise en charge des formations. La Capeb alerte une nouvelle fois les pouvoirs publics afin qu'une solution soit trouvée par l'État, et mobilise son réseau territorial pour relayer auprès des préfets et des parlementaires la désapprobation des entreprises artisanales du bâtiment ».

Entreprises

Arjowiggings : le Tribunal de Nanterre renvoi l'examen des offres de reprise au 20 mars

Le Tribunal de commerce de Nanterre a renvoyé au 20 mars l'examen des offres de reprise des trois usines papetières, en redressement judiciaire depuis janvier *(v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019)*, a-t-on appris le 7 mars auprès de l'avocate des salariés et des syndicats, Me Justine Candat. Il a aussi fixé une nouvelle date limite, le 15 mars, pour le dépôt des offres concernant l'usine la plus importante, à Bessé-sur-Braye (Sarthe). « On est soulagés, parce que ça nous laisse encore 15 jours pour que le repreneur [Lessebo, seul candidat à la reprise des trois usines, NDLR] puisse étayer son dossier », a déclaré Laurent Trudel, délégué CGT. Dans les jours qui viennent, « deux choses primordiales » sont à travailler : « rassurer l'État et les collectivités au niveau du business plan, parce que c'est pas encore tout ficelé » et « voir comment on va fonctionner avec 200 salariés en moins » à Bessé-sur-Braye. « C'est plutôt une bonne nouvelle. Après, il ne faut pas s'enflammer », a réagi Christophe Garcia, délégué CFE-CGC. Pour lui, « le plus dur reste à faire ». Le 7 mars, quelque 250 salariés s'étaient déplacés à Nanterre. En dehors de celle de Lessebo, trois autres offres ont été déposées pour le seul site de Greenfield, à Château-Thierry, et une 4e pour le site du Bourray, près du Mans. *Source AFP*

LCL prévoit de supprimer une centaine d'agences supplémentaires d'ici à 2021

La banque LCL, filiale du groupe Crédit Agricole SA, prévoit de supprimer jusqu'à une centaine d'agences supplémentaires d'ici à 2021, a fait savoir un porte-parole du groupe le 7 mars. « LCL réaménage et développe son réseau d'agences pour amplifier son maillage dans les nouvelles zones de vie et territoires du Grand Paris et des grandes métropoles régionales », explique la banque. Cette nouvelle organisation se traduira par « le regroupement de 80 à 110 agences à proximité les unes des autres pour regrouper toutes les compétences au même endroit et gagner en efficacité ». Est également prévue la création de 20 à 25 agences sur des zones urbaines considérées comme « stratégiques », ainsi que la relocalisation d'environ 50 agences. « On réduit de plus en plus la voilure », se désole un représentant de FO-LCL. « Sur cette deuxième vague de fermetures, on nous annonce des effectifs stables, mais pas stables sur le réseau », certains salariés étant appelés à aller « vers les fonctions support ou de back-office » avec pour conséquence « beaucoup moins de salariés face à autant de clients » dans le réseau, ajoute-t-il, dénonçant la dégradation des conditions de travail. *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**