

- > **Pas de contractualisation de l'accord d'intéressement** repris dans le contrat
- > **L'économie sociale et solidaire** se mobilise pour l'emploi des personnes en situation de handicap
- > **Le futur Opco des entreprises de proximité** concerne déjà soixante branches

le dossier juridique p. 1-6

- > **Comment caractériser le motif économique** du licenciement ?

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

Pas de contractualisation de l'accord d'intéressement repris dans le contrat

Dans un arrêt publié du 6 mars 2019, la Cour de cassation rappelle que la seule référence à un accord collectif dans le contrat de travail ne lui donne pas valeur contractuelle. Une clause du contrat de travail reprenant les modalités de calcul d'une prime d'intéressement instituée par accord collectif, n'emporte donc pas contractualisation de ce mode de calcul.

Pour qu'un accord collectif soit contractualisé, il faut, en principe, que les parties au contrat de travail en aient manifesté la volonté. Or, tel n'est pas le cas lorsque le contrat de travail ne fait que rappeler les modalités conventionnelles de calcul d'une prime d'intéressement. Ainsi en a jugé la Cour de cassation dans cet arrêt daté du 6 mars dernier. L'occasion d'en tirer les conséquences qui s'imposent : la modification de l'accord collectif n'implique pas la modification du contrat de travail. Les stipulations du nouvel accord d'intéressement se substituant à l'ancien accord dénoncé s'imposent au salarié sans qu'il n'ait à donner son aval.

À nouvel accord collectif, nouvelles modalités de calcul de la prime

Ayant accepté une cessation anticipée d'activité, le salarié avait signé un avenant à son contrat de travail, le 29 mars 2012. Avenant qui reprenait notamment les stipulations conventionnelles de l'ac-

cord d'intéressement alors applicable : le salarié avait droit à une prime d'intéressement égale à 77 % de celle d'un salarié à temps plein. Mais suite à la dénonciation de cet accord, un nouvel accord collectif signé le 29 juin 2012 a modifié ces modalités de calcul, en réduisant le droit à intéressement des salariés en dispense d'activité au tiers de celui des salariés à temps plein. Considérant que l'ancien accord avait été contractualisé du fait de la signature de l'avenant s'y référant, le salarié a donc saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de prime d'intéressement. Les prud'hommes, suivis par la cour d'appel, ne lui ont pas donné gain de cause. Pas plus que la Cour de cassation.

La référence à l'accord dans le contrat n'emporte pas contractualisation

Le principe posé par la Haute juridiction est clair : « Il résulte des articles L. 3312-2 et L. 3313-2 du Code du travail que la référence dans le contrat de travail d'un salarié aux modalités de calcul de la prime d'intéressement telles que prévues par l'accord collectif alors en vigueur n'emporte pas contractualisation, au profit du salarié, de ce mode de calcul ».

Exit donc l'application du principe de faveur dont se prévalait le salarié au profit de l'ancien accord d'intéressement qu'il estimait contractualisé. Les articles L. 3312-2 et L. 3313-2 du Code du travail disposent en effet que l'intéressement est mis en place par accord collectif. Or, la contractualisation d'un tel accord ne peut résulter que de la volonté des parties. Ce qui n'est pas le cas lorsqu'une clause du contrat de travail se borne à

repandre les stipulations de l'accord d'intéressement.

Nulle surprise ni nouveauté, en réalité. La Cour de cassation ne fait que tirer les conséquences du principe de non-incorporation d'un accord collectif au contrat de travail, comme elle l'avait déjà fait en 2012 : « la référence dans le contrat de travail aux dispositions d'un accord collectif de travail n'implique pas que ces dispositions ont été contractualisées », a-t-elle en effet jugé (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-10.220 D). L'arrêt du 6 mars 2019 s'inscrit ainsi dans cette ligne jurisprudentielle.

Notons, qu'il en va de même des références aux normes atypiques (usages, engagements unilatéraux ou accords atypiques) dans le contrat de travail. La Cour de cassation a par exemple considéré que le fait que le contrat de travail se réfère expressément aux dispositions d'un règlement intérieur, relatives aux avantages de nature pécuniaire, n'avait pas pour effet de contractualiser ces avantages, lesquels constituent un engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 10 mars 2004, n° 03-40.505 PB).

Le nouvel accord d'intéressement s'impose au salarié

Si le contrat de travail est le bastion d'éléments essentiels, tels que la rémunération, qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié, tout ce qui y figure n'a donc pas nécessairement valeur contractuelle. Certaines mentions n'ont qu'une valeur informative. En l'occurrence, la référence à l'accord d'inté-



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

ressement n'en faisait donc en aucun cas un élément de rémunération contractuelle, en dépit de ce qu'arguait le salarié.

Et la chambre sociale d'en conclure que «c'est à bon droit que la cour d'appel, qui a constaté que l'accord d'intéressement du 29 juin 2012 s'était substitué à celui en vigueur au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail du

salarié, a dit applicables à ce dernier les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement». L'accord n'étant pas incorporé au contrat de travail, l'entrée en vigueur d'un **nouvel accord modifiant les modalités de calcul de la prime s'appliquait** donc à la **relation de travail sans** que le salarié puisse se prévaloir d'une **modification contractuelle** nécessitant son accord. En résumé, sans contractua-

lisation, pas de refus possible pour le salarié. La règle classique s'appliquait: la modification du statut collectif restait opposable au salarié (*v. dossier pratique -Droit trav.- n° 41/2019 du 1^{er} mars 2019*). ■

Cass. soc., 6 mars 2019, n° 18-10.615 F-PB

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

HANDICAPÉS

L'économie sociale et solidaire se mobilise pour l'emploi des personnes en situation de handicap

La diversité, la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), indique l'accord sur l'emploi des personnes handicapées dans ce secteur, conclu le 9 janvier dernier et rendu public par l'Udes le 25 février. Cet accord, qui a vocation à être décliné dans les 16 branches relevant du champ de l'Udes, doit leur permettre d'aider les entreprises à s'inscrire dans une démarche plus volontariste. Il les invite, par ailleurs, à signer des conventions-cadres avec l'Agefiph. Simultanément, l'Udes diffuse un guide d'accueil des personnes handicapées, organisé autour de 13 fiches d'action.

L'Udes a conclu, le 9 janvier, avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO, un accord multiprofessionnel sur l'emploi des **personnes handicapées** dans l'ESS. Cet **accord-cadre**, s'il n'a pas vocation à permettre aux employeurs des branches professionnelles couvertes de pouvoir s'acquitter de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, prend cependant appui sur les dispositions légales relatives à cette obligation dans le but d'«engager un **processus d'amélioration des pratiques**». Il entend fixer des **objectifs communs** aux **branches** du secteur et les aider à **soutenir** leurs **entreprises** en la matière. L'Udes représentait plus de 60 000 entreprises en 2017, employant près d'un million de salariés.

Des taux d'emploi contrastés

Les **branches** réunies au sein de l'Udes, même si elles ont en commun des valeurs de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, sont dans des **situations variables** en matière

de **taux d'emploi** de personnes handicapées. Par exemple, si le taux d'emploi global atteint **13,41 %** dans les **ateliers et chantiers d'insertion** (1 788 salariés employés dans des établissements assujettis à l'obligation) et **6,71 %** dans les missions locales (4 532 salariés employés dans des établissements assujettis à l'obligation), il est de **4,23 %** à la Mutualité (40 167 salariés dans des établissements assujettis à l'obligation), de **3,43 %** dans les centres de lutte contre le cancer (13 370 salariés dans des établissements assujettis à l'obligation), de **2,54 %** dans le **sport** (12 124 salariés dans des établissements assujettis à l'obligation).

Les objectifs assignés aux branches

L'accord multiprofessionnel fixe à toutes les branches de son champ des **objectifs communs**, et notamment de :

- **faire connaître** aux salariés en situation de handicap leurs **droits** et, le cas échéant, les accompagner pour les faire valoir auprès des administrations ;
- **favoriser l'évolution professionnelle** des salariés en situation de handicap et s'inscrire dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- **améliorer la situation des salariés aidant un proche** handicapé, pour favoriser la conciliation des temps de vie.

S'agissant de la situation des proches aidants, l'accord rappelle aux branches qu'elles peuvent négocier un droit au repos du proche aidant ainsi que les modalités de mise en œuvre du congé associé visé à l'article L. 3142-16 du Code du travail. Elles peuvent également négocier sur les différents dispositifs de **don de jours de repos** non pris et sur des dispositions d'**organisation du temps de travail personnalisées**.

Les signataires insistent particulièrement sur le **suivi** de l'**accord**, dans chaque branche. Le Groupe de dialogue social

transversal, qui assurera ce suivi au niveau multiprofessionnel, proposera aux branches des indicateurs pertinents, leur permettant d'améliorer les données sur la question du handicap.

Le rôle du multiprofessionnel

Si l'accord multiprofessionnel n'est pas directement normatif dans les branches, il contient cependant des **engagements** de l'**Udes** vis-à-vis de celles-ci. Pour favoriser l'emploi de personnes handicapées, l'Udes pourra ainsi réaliser :

- la **mutualisation** des **informations** relatives aux adaptations de poste (référencement des fournisseurs de matériel, des matériels adaptés, des experts en ergonomie, des interprètes en langue des signes ou des auxiliaires de vie) ;
- la **mise à disposition** d'un **recueil** des établissements du **secteur adapté** et protégé ;
- une information sur les prestations de la sécurité sociale ;
- la création d'un **outil d'information** sur les **aides** et services visant à compenser le handicap en situation de travail.

Par ailleurs, l'Udes a élaboré un **guide pratique** pour l'accueil de travailleurs handicapés, en cours de diffusion auprès des 60 000 entreprises. Ce document doit fournir des repères et éléments de connaissance encourageant le passage à l'action, et soutenir les actions déjà engagées. ■

Accord multiprofessionnel du 9 janvier 2019 relatif à l'emploi des personnes handicapées dans l'économie sociale et solidaire

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

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

Le futur Opco des entreprises de proximité concerne déjà soixante branches

Un accord national interprofessionnel portant création de l'opérateur de compétences (Opco) des entreprises de proximité a été conclu le 27 février 2019. Son champ correspond au secteur n° 10 (services de proximité, professions libérales et artisanat) défini par le rapport Marx-Bagorski sur les opérateurs de compétences de septembre 2018. Ce nouvel Opco a pour mission « d'accompagner les branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes » : une cohérence économique, une majorité de TPE peu équipées en GRH, des pénuries de qualification, etc.

Après une ultime séance de négociation, le 27 février, la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) et l'U2P (Union des entreprises de proximité) ont signé avec les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) un accord créant l'Opco des entreprises de proximité. Ce dernier répond aux souhaits des pouvoirs publics de la création d'un seul Opco des services de proximité, regroupant l'Opco de l'économie de proximité porté par la CPME et l'Opco des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés (PEPSS) porté par l'U2P (*v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019*).

Nouvel accord à part entière

Comme le souligne FO, l'un des éléments discutés lors de la négociation a porté sur la nature du texte à signer. Ainsi, l'U2P et les syndicats CFTC, CFE-CGC et FO ont accepté que le texte à conclure soit un **accord à part entière** et pas un avenant à l'accord du 23 novembre 2018, qui créait l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés, l'Opco PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales). Cet accord de 2018 est cependant cité en référence dans les visas de celui du 27 février 2019. Celui-ci précise d'ail-

leurs qu'il est le résultat de la volonté commune des signataires de **compléter l'accord du 23 novembre 2018** afin de **renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences** des entreprises de proximité. Le nouvel accord prend ainsi en considération les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises.

Champ d'intervention : 60 branches

Le champ d'action du nouvel Opco, précisé en annexe de l'accord, **réunit 60 branches**. Au nombre de ces branches, figurent des **professions libérales**, notamment les **cabinets d'avocats**, les cabinets dentaires ou vétérinaires. On y trouve aussi des **commerces de détail**, comme la boulangerie artisanale ou le commerce de détail de l'habillement, des **services de proximité**, comme les salons de coiffure ou la branche des gardiens d'immeubles. Sont aussi concernés l'immobilier, les **laboratoires de biologie médicale**, et les **imprimeries de labeur**. Le secteur de l'artisanat du bâtiment n'en fait pas partie, ce que regrette le communiqué de presse de l'U2P. À noter encore que le nouvel Opco devrait également être celui des **assistants maternels** et des salariés du particulier employeur.

Conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration comprend un maximum de **60 membres**, dont 30 représentants des employeurs (15 U2P et 15 CPME) et 30 représentants des salariés. Dans son communiqué de presse, l'U2P regrette que la composition du conseil reflète insuffisamment le poids des entreprises du champ de l'Opco représentées par l'U2P. FO souligne, au contraire, que l'audience respective des syndicats de salariés n'est pas prise en compte dans la détermination des règles de composition du conseil d'administration, du bureau et des commissions paritaires régionales. Ainsi, chaque organisation syndicale représentative dispose de six représen-

tants au conseil d'administration, de deux représentants au sein du bureau et de deux représentants au sein de chaque commission paritaire régionale. FO souligne également que l'accord prévoit que pour éclairer les décisions du Conseil d'administration, un membre de chaque syndicat représenté au conseil d'administration pourra participer aux réunions des futures sections paritaires professionnelles. ■

Accord du 27 février 2019 créant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

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

// Conférence Lamy

► Restructuration : les branches témoignent ! En partenariat avec le ministère du Travail

Le **mardi 9 avril 2019**, pour sa seconde édition, Lamy Conférences vous propose une grande journée d'actualité en partenariat avec la DGT. Cette journée dressera un bilan sur la restructuration des branches avec des témoignages de mise en œuvre tout au long de la matinée, de l'extension des accords collectifs de branche tout en abordant l'impact de cette nouvelle dynamique sur la négociation d'entreprise. Seront réunis notamment à cette occasion les représentants du Bureau des relations collectives du travail de la DGT, des représentants de branches, et le professeur Paul-Henri Antonmattéi. Yves Struillou, directeur général du travail viendra clôturer cette journée.

Vous avez la possibilité de vous inscrire à la journée, ou à une demi-journée.

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

► Conventions et accords

Salaires de la fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques.

Un accord de salaires a été conclu le 23 janvier dernier dans la branche (*v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019*). Signé par la partie patronale de la fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, la CFDT, la CFTC et FO, il fixe une grille de rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et de rémunérations annuelles garanties (RAG) au 1^{er} février 2019, actualisant celle de janvier 2018. Il précise que les dispositions de la CCN sur la prime d'ancienneté sont impératives, les entreprises ne pouvant y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés. Les RMMG débutent désormais à 1 557,03 €, 1 566,70 €, 1 576,37 € et 1 606,20 € aux quatre premiers niveaux. Au-delà, elles varient entre 1 636,03 € et 2 489,25 €. Les RAG sont comprises entre 31 239,89 € et 70 042,28 €.

Forfait-jours dans l'immobilier.

Un avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 sera publié au *BO-CC* n° 2019-07. Il propose un modèle de fiche mensuelle de suivi individuel des jours travaillés et des jours de repos, conformément aux engagements pris dans l'avenant n° 73 (*v. l'actualité n° 17572 du 18 mai 2018*). Ainsi pour compléter l'avenant n° 73, organisant le forfait-jours pour des cadres et d'autres salariés, disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, deux outils sont proposés à titre indicatif : une fiche de suivi et une charte sur le droit à la déconnexion. L'employeur peut utiliser d'autres outils présentant des garanties équivalentes.

Rémunérations des chauffeurs de taxis salariés.

Le *BO-CC* n° 2019-07 publiera un accord signé par cinq organisations d'employeurs, la CFTC, la CGT et FO, le 12 décembre 2018. Cet accord fixe une grille de salaires des personnels roulants, qui entrera en vigueur au début du mois suivant son extension au *JO*. La grille distingue les titulaires de la carte professionnelle et les autres. Ses cinq montants varient (valeurs mensuelles) entre 1 525,45 € et 1 694,78 €. L'accord pose le principe du maintien d'un écart de rémunérations préservant les diplômes, certifications et l'expérience professionnelle des salariés.

► Projets

Le Sénat vote pour une version « allégée » de la proposition de loi sur les proches aidants. Le Sénat a adopté, en deuxième lecture, le 13 mars 2019, la proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants. À l'exception de deux articles relatifs aux financements publics des actions à l'appui des aidants ainsi qu'à leur identification auprès des professionnels de santé, les sénateurs n'ont pas réintégré dans le texte les dispositions supprimées par les députés en première lecture (*v. l'actualité n° 17682 du 29 octobre 2018 et l'actualité n° 17711 du 11 décembre 2018*). En effet, « compte tenu des engagements du gouvernement et de l'avancement des travaux de deux grandes concertations nationales en cours, sur la réforme de la prise en charge de la dépendance et sur l'avenir de notre système de retraites, la commission des affaires sociales a maintenu la suppression des articles relatifs à l'indemnisation du congé de proche aidant ainsi qu'à l'harmonisation de leur affiliation à un régime de retraite », indique un communiqué du Sénat (*Proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants adoptée en 2^e lecture par le Sénat le 13 mars 2019*).

► Législation et réglementation

Une circulaire explicite l'expérimentation d'une durée de contrôle limitée dans les PME.

Dans le cadre de la loi Confiance du 10 août 2018, une expérimentation visant à limiter la durée totale de contrôle à 270 jours par période de trois ans pour les entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros, situées dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France, a été mise en place à partir du 1^{er} décembre 2018 pour s'achever le 30 novembre 2022 (*v. le dossier juridique-Sécu.-n° 163/2018 du 10 septembre 2018*). Ces modalités ont été précisées par un décret du 21 novembre 2018 (*v. l'actualité n° 17701 du 27 novembre 2018*). Une circulaire du ministère du 19 février explicite le périmètre du dispositif et les modalités de calcul de la limitation de la durée cumulée des contrôles. Elle précise notamment la notion d'établissement, puisque c'est à cette échelle et non par entreprise, que la durée totale de contrôle est limitée. En ce qui concerne les modalités de calcul de la durée de contrôle, elle détaille le cas particulier des contrôles effectués simultanément et de façon commune par plusieurs services. Ceux-ci « sont comptabilisés pour chacune des procédures engagées par la suite sur des fondements juridiques distincts. En revanche, si de tels contrôles ne donnent lieu à aucune suite, ils ne sont comptabilisés qu'une fois au titre de l'opération commune menée sur place ». La période de trois ans est dite « glissante », c'est-à-dire qu'elle s'apprécie à rebours, en partant de la date à laquelle l'entreprise oppose la durée cumulée de 270 jours. Si l'entreprise cumule au moins neuf

mois de contrôle au cours des trois dernières années, l'opposition est valide, et l'administration doit différer le contrôle. En revanche, si la durée est inférieure, l'opposition n'est pas valide (*Circ. min. du 19 février 2019, NOR: CPAM1831428C*).

Le régime des entreprises adaptées expliqué par une instruction.

Une instruction opposable du ministère du Travail du 21 février 2019 présente le nouveau cadre juridique des entreprises adaptées (EA) issu de la loi Avenir professionnel : rôle, modalités d'agrément, de financement, de gestion et expérimentations (*v. le dossier juridique-Handi., emploi-n° 203/2018 du 9 novembre 2018*). Outre les textes d'application déjà parus, l'instruction précise que seront prochainement publiés un décret sur l'expérimentation des EA de travail temporaire (EATT) et un arrêté relatif aux critères de recrutement susceptibles d'ouvrir droit aux aides au poste versées par l'État (*Instr. n° DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019, NOR: MTRD1905731C*).

Le montant des subventions étatiques versées aux MDPH en 2019 est défini.

Un arrêté du 6 mars 2019 détermine le montant de la subvention de l'État allouée à chaque maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour l'année 2019. Au total, cette première délégation de crédits s'élève à plus de 44 millions d'euros, ce qui représente 60 % de la subvention définitive versée en 2018. Le montant définitif pour l'année 2019 fera l'objet d'un nouvel arrêté au plus tard le 15 juillet 2019 (*Arr. du 6 mars 2019, JO 12 mars, NOR: SSAA1834974A*).

Politique sociale

■ **Grand débat: 70 % des Français pensent qu'il ne permettra pas de résoudre la crise**

70 % des Français (+ 4) pensent que le grand débat ne permettra pas de sortir de la crise que traverse le pays, selon un sondage Elabe pour BFMTV diffusé le 13 mars. Le scepticisme gagne donc à deux jours de la fin de la consultation, avec 63 % (+ 4) des personnes interrogées pour lesquelles Emmanuel Macron et son gouvernement ne tiendront pas compte des contributions des Français. Pour près d'une sur deux toutefois (45 %), le débat « permettra d'améliorer la participation des citoyens aux décisions ». L'image du chef de l'État s'est « améliorée » pour seulement 18 % des Français interrogés suite au grand débat, elle s'est « dégradée » pour 27 % et n'a pas changé pour 55 % d'entre eux. Par ailleurs, l'approbation de la mobilisation des « gilets jaunes » reste majoritaire avec 61 % (+ 3) des Français qui expriment leur soutien ou leur sympathie pour le mouvement, contre 28 % (− 3) qui y sont opposés et 11 % (=) indifférents. 11 % (− 2) seulement s'identifient eux-mêmes comme « gilets jaunes », mais 49 % (+ 2) soutiennent leurs actions et revendications. *Source AFP*

■ **Le rapport du Défenseur des droits est « accablant » estime la CGT**

Dans un communiqué diffusé le 13 mars, la CGT relève que « le Défenseur des droits dresse un tableau particulièrement sombre des services publics les jugeant de plus en plus éloignés des besoins des usagers » (*v. l'actualité n° 17775 du 14 mars 2019*). La CGT souligne que « cette analyse sans concession de la stratégie de l'État insiste sur l'explosion des inégalités, de la précarité, de la pauvreté et dénonce le manque de moyens pour faire face à l'afflux des demandes ». « Ce rapport conforte les critiques de la CGT sur la réforme CAP 2022 ou encore le projet de loi santé récemment présenté en Conseil des ministres visant tous les deux à réduire les services publics. La CGT se bat, à l'instar des initiatives menées par plusieurs syndicats et sections syndicales CGT EDF [...] qui rouvrent des agences d'accueil physique de proximité pour aider les usagers dans leurs démarches, sachant que toutes les agences ont été fermées sur décision de la direction d'EDF ». Et de conclure : « les services publics doivent répondre aux besoins croissants et évolutifs de la population, des territoires, favoriser la transforma-

tion sociale et écologique. Ils constituent des droits fondamentaux [...] ».

Syndicats

■ **Grève du 19 mars: FO s'adresse au gouvernement et aux organisations patronales interprofessionnelles**

Dans un communiqué diffusé le 13 mars, dans le cadre de la grève nationale du 19, Force ouvrière explique avoir demandé au gouvernement, dans une lettre, une « augmentation générale des salaires, et donc une concertation relative à la nécessité d'une augmentation du Smic », ainsi qu'une « relance des négociations de salaires dans les conventions collectives de branches et d'entreprises ». Elle explique par ailleurs s'être également adressée aux organisations patronales, insistant pour « la préservation et le renforcement des systèmes de protection sociale fondés sur les cotisations sociales et le paritarisme de gestion », ainsi que « la mise en œuvre d'un système de bonus-malus sur l'assurance chômage », précisant ne pas vouloir « abandonner la perspective d'une solution négociée ». Autres demandes : « l'ouverture d'une négociation sur l'amélioration des conditions de travail », « d'une concertation interprofessionnelle sur la mise en œuvre de dispositif d'évaluation des aides publiques et allègements de cotisations dont bénéficient les entreprises », ou encore d'une « délibération en vue d'une négociation sur la responsabilité tout au long des chaînes de valeurs en matière sociale et environnementale incluant les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants ». « En conclusion, FO appelle à l'ouverture de négociations au niveau interprofessionnel permettant d'aborder l'ensemble de ces revendications ».

Droit du travail

■ **Une exposition photo dès le 16 mars au jardin du Luxembourg pour saluer les 100 ans de l'OIT**

Parrainée par l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'occasion de son centenaire, l'expo photo « ÊtreS au Travail », qui met en avant 80 clichés de l'agence Magnum et de photographes indépendants, est présentée sur les grilles du jardin du Luxembourg, du 16 mars au 14 juillet. L'objectif : présenter des femmes et des hommes dans l'exercice quotidien de leur métier et dévoiler les conditions de travail avec leurs richesses et leurs difficultés. L'exposition est mise en œuvre par l'association « Lumières sur le travail » présidée par Sophie Prunier-Poulmaire, vice-présidente de l'université

Paris Nanterre et 42 étudiants du master 2 de psychologie du travail et ergonomie qu'elle dirige. Un livre témoins « ÊtreS au Travail » sera publié aux éditions Inter-valles le 12 avril et un colloque sera organisé au Sénat le 17, sur le thème : « Le travail, c'est tout un art : artistes, scientifiques, partenaires sociaux et politiques en débattent à l'occasion du centenaire de l'OIT ». Des visites guidées et gratuites seront en outre organisées. *Source AFP-Liaisons sociales*

Emploi et chômage

■ **88 % des jeunes usagers satisfaits des missions locales, d'après l'UNML**

À la veille de la semaine nationale des missions locales, qui a lieu du 14 au 22 mars, l'Union nationale des missions locales (UNML) a mené une enquête de satisfaction auprès de 20 000 jeunes usagers, explique-t-elle dans un communiqué diffusé le 13 mars. Ainsi, « 88 % des jeunes usagers [...] se disent satisfaits, dont 32 % sont très satisfaits, des services qui leur sont proposés dans le cadre de l'accompagnement personnalisé de leur accès à l'emploi et à l'autonomie », affirme l'UNML. En outre, « la plus-value de l'accompagnement individuel se concentre sur leurs attentes comme "trouver sa voie" (orientation, 46 % et découverte de métiers, 42 %), "être aidé et obtenir de l'aide pour ma vie quotidienne" (39 %). Ensuite vient la concrétisation du parcours d'insertion par l'accès à un emploi (36 %) ou à une formation (24 %), à une rescolarisation (12 %) ou à l'apprentissage (8 %) ». « Le cadre commun de référence de l'offre de service des missions locales, récemment mis en place, a contribué à instaurer une démarche qualité », ajoute l'UNML. « Le réseau tend ainsi à être de plus en plus homogène sur la manière dont le service est délivré aux jeunes et aux entreprises ».

Santé au travail

■ **FM Logistic a été certifié ISO 45001**

« FM Logistic vient d'obtenir la certification ISO 45001 – santé et sécurité au travail – pour l'ensemble de ses sites français, soit 30 plates-formes logistiques employant plus de 6 000 personnes », a annoncé l'entreprise dans un communiqué diffusé le 12 mars. Une « distinction » qui met selon elle « en lumière l'excellence de la démarche engagée [...] depuis plusieurs années afin d'améliorer la sécurité et la santé de ses employés, de réduire le nombre d'accidents du travail et d'offrir une qualité de vie optimale ».

CONSOMMATION

L'indice de confiance des ménages en France, qui avait atteint en décembre son plus bas niveau depuis novembre 2014, a poursuivi son redressement en février 2019, même s'il reste encore en dessous de sa moyenne sur une longue période (95 points), a indiqué l'Insee le 26 février.

La consommation des ménages

en biens a rebondi de 1,2% en janvier 2019, après un repli de 1,5% en décembre, a annoncé l'Insee le 28 février. En glissement annuel, elle a progressé de 1% en janvier.

CONJONCTURE

La production industrielle française

a augmenté de 1,3% en janvier 2019, après avoir stagné en décembre 2018, a indiqué l'Insee le 7 mars.

La production industrielle dans la zone euro

est repartie à la hausse en janvier 2019 par rapport à décembre (+ 1,4%), après un recul de 0,9% le mois précédent, a annoncé Eurostat le 13 mars.

Les défaillances d'entreprises

en France n'ont diminué que de 1% en 2018, après - 5,8% en 2017 et - 8% en 2016, selon les derniers chiffres publiés par la Banque de France le 12 mars. Le cumul de l'ensemble des défaillances pour l'année 2018 s'élève à 53 982.

INFLATION

L'inflation dans la zone euro devrait s'établir à 1,2% en 2019, 1,5% en 2020 et 1,6% en 2021, selon les prévisions de la Banque centrale européenne, diffusées le 7 mars.

CROISSANCE

La croissance mondiale n'atteindra que 3,3% en 2019 à cause des tensions commerciales et des incertitudes politiques, selon la dernière prévision publiée le 6 mars par l'OCDE, qui tablait encore sur 3,5% en novembre.

La prévision de croissance de l'OCDE pour la zone euro en 2019 a été abaissée de 0,8 point de pourcentage, un ralentissement plus prononcé pour l'Allemagne (- 0,9 point) et l'Italie (- 1,1 point) que pour la France (- 0,3 point).

La croissance dans la zone euro ne devrait atteindre que 1,1% en 2019, 1,6 en 2020, et 1,5% en 2021, selon le pronostic de la Banque centrale européenne, publié le 7 mars.

dans l'entreprise». Affirmant que le secteur de la logistique est «considéré comme accidentogène», «avec ses métiers parfois difficiles et exigeants physiquement», l'entreprise observe qu'il est «particulièrement concerné par les sujets de prévention de la santé et sécurité au travail». «Notre objectif est de rendre acteur, en responsabilisant, l'ensemble des collaborateurs, de la fonction de cariste, à celle de préparateur de commandes jusqu'au directeur de plate-forme, en passant également par les fonctions supports», explique Lydie Raveleau Richet, directrice de la transformation, QHSE, sûreté et douanes, citée dans le communiqué.

RSE

■ **Loi Pacte : création d'un « cercle des entreprises à raison d'être »**

«Plusieurs acteurs engagés dans la responsabilité sociétale des entreprises, ayant [...] approuvé la rédaction de l'article 61 de la loi Pacte [...] créant un cercle professionnel dont l'objectif est d'encourager l'application de ces dispositions essentielles par les gouvernances d'entreprise», annonce un communiqué diffusé le 14 mars. Seront mises en œuvre : «des rencontres d'échange régulières pour que les entreprises s'étant dotées d'une raison d'être transmettent leur expérience», la «formalisation» et la mise à disposition des entreprises intéressées d'une «méthode» et enfin «une expression annuelle de synthèse des travaux et des réflexions sur la mise en œuvre de la raison d'être, ayant pour but de faire le point public sur l'avancement de «la raison d'être dans la pratique de gouvernance des entreprises françaises». «Le Cercle se veut un facilitateur ouvert et méthodique pour qu'un grand nombre d'entreprises se dotent d'une raison d'être dans les années qui viennent et fassent ainsi évoluer, au travers de la bonne gouvernance, le double projet des entreprises, à vocation économique et sociétale, une des conditions de la durabilité dans l'économie mondiale [...]».

Entreprises

■ **Luxfer : les syndicats, qui ont trouvé un repreneur, dénoncent le silence de la direction**

Les représentants des salariés du site Luxfer Gas Cylinders de Gerzat, qui doit fermer en juin (*v. l'actualité n° 17732 du 14 janvier 2019*), ont dénoncé le 13 mars le «refus de négocier» de leur direction. Celle-ci se cacherait «derrière le faux prétexte de la violence et l'agressivité des salariés alors qu'il n'y a jamais eu une agression sur les personnes», a regretté Axel Peronczyk, élu CGT au CHSCT. «On ne sait plus à qui s'adresser. On ne sait pas comment le processus de négociations» dans le cadre du PSE «peut continuer», a déploré leur

avocat, M^e Jean-Louis Borie. 136 emplois sont menacés. Contactée, la direction a expliqué que «les incidents survenus la semaine dernière lors des réunions avec les partenaires sociaux ont rendu difficile la recherche d'un lieu de négociation permettant d'assurer la sécurité des participants et des biens». Elle a cependant confirmé «son intention de poursuivre les négociations engagées» en organisant «une nouvelle et dernière réunion de négociation dès que possible». Les représentants des salariés ont également annoncé être en contact avec un potentiel repreneur, sans divulguer son nom. 30 personnes pourraient être reprises dans un premier temps, et jusqu'à 90 si l'usine «devenait un sous-traitant de Luxfer». *Source AFP*

■ **Fermeture de sucreries : l'État demande à Südzucker d'envisager la cession des sites français**

Le ministre de l'Agriculture, Didier Guillaume, qui a reçu les dirigeants du groupe sucrier Südzucker le 13 mars, leur a demandé «de considérer toutes les options pour maintenir une activité industrielle sur ces sites, et notamment d'envisager la cession si des projets de reprise crédibles devaient émerger», a indiqué le ministère dans un communiqué. «Nous ne commentons pas ce genre de négociations», a réagi Dominik Risser, porte-parole du groupe sucrier, après avoir confirmé dans la matinée que l'arrêt de la production sur les deux sites était toujours d'actualité. Saint-Louis Sucre, filiale depuis 2001 de Südzucker, a annoncé le 14 février la fermeture de deux de ses quatre sucreries en France en 2020 ainsi qu'une vaste réorganisation pour faire face à une baisse des cours du sucre, ce qui se traduirait par 130 suppressions d'emplois (*v. l'actualité n° 17758 du 19 février 2019*). «L'État et les régions ont donc demandé au groupe allemand de revoir son projet et d'ouvrir les négociations avec l'ensemble de la filière», ajoute le communiqué. «Il n'est pas acceptable que la France subisse une solution brutale et supporte l'essentiel de la restructuration envisagée par Südzucker.» *Source AFP*

Europe

■ **Le Parlement européen a adopté des propositions de règlements préparant le « Brexit » sans accord**

Le Parlement européen a voté, le 13 mars 2019, en faveur des propositions de règlements de la Commission européenne relatives à la coordination de la sécurité sociale et au programme Erasmus +, qui visent à anticiper la possible sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne sans accord de retrait le 30 mars (*v. l'actualité n° 17765 du 28 février 2019*). Le Conseil devrait à son tour adopter ces textes très prochainement.