LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 25 mars 2019 p. 1-6

> ***Le mode d'emploi de la DGT*** pour agir contre le harcèlement sexuel au travail
> ***Les formules de calcul de la réduction de cotisations sociales*** en outre-mer sont fixées
> ***L'expérience collaborateur gagne en notoriété,*** mais est encore peu mise en œuvre en entreprise

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

Le mode d'emploi de la DGT pour agir contre le harcèlement sexuel au travail

Comment réagir face au harcèlement sexuel au travail ? La DGT y répond dans un guide pratique et juridique diffusé le 8 mars 2019. Témoin, employeur ou victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, les droits et obligations de chacun sont précisés.

« La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi que le rappel clair et précis du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés » explique le Directeur général du travail, Yves Struillou, dans un guide pratique et juridique publié le 8 mars sur le site du ministère du Travail. Répondant à un double objectif d'accompagnement et de pédagogie, ce guide vise ainsi à éclairer les différentes personnes impliquées.

Conseils donnés à l'employeur sur la politique de prévention

L'employeur est tenu de prendre en compte les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes lors de l'élaboration du **document unique** d'évaluation des risques *(C. trav., art. R. 4121-1)*. La DGT liste une série d'**indicateurs** lui permettant de les **évaluer** au mieux. Il s'agit notamment de s'interroger sur l'existence d'un précédent nécessitant une vigilance accrue, de situations de travailleurs isolés ou vulnérables, ou encore de savoir si les salariés peuvent aisément faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise. Cette évaluation doit être nourrie par des éléments de contexte et, surtout, des points de vue croisés. Il est donc préconisé d'associer médecin du travail, service de santé au travail, représentants du personnel, psychologues et ergonomes du travail, à la démarche. Il est également conseillé de constituer un groupe composé d'un panel représentatif de salariés.

Une fois le risque correctement évalué, et en complément de l'information légale, « une **sensibilisation** plus **globale** à destination de l'ensemble des **salariés** peut être envisagée », selon la DGT. Ces actions de sensibilisation peuvent porter, entre autres, sur la détection et l'identification des situations concrètes de faits de harcèlement sexuel, les modalités de signalement de ces situations, ou encore la protection légale des témoins et victimes. Quant au **personnel encadrant**, celui-ci doit être **formé régulièrement** à cette problématique. Pour ce faire, des objectifs portant sur cette thématique peuvent, par exemple, être intégrés dans le cadre des évaluations annuelles.

En outre, la **prévention** du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut être insérée dans le cadre de la **négociation obligatoire** sur l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes, souligne la DGT.

Missions du référent harcèlement sexuel désigné par l'employeur

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'employeur est notamment tenu de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, si l'entreprise emploie plus de 250 salariés *(C. trav., art. L. 1153-5-1 ; v. dossier juridique -Égalité- n° 182/2018 du 8 octobre 2018)*. Les missions peuvent être les suivantes :

– réaliser des **actions de sensibilisation et de formation** des salariés comme du personnel encadrant ;
– **orienter** les **salariés** vers les autorités compétentes ;
– mettre en œuvre des **procédures internes** afin de favoriser le **signalement** et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
– réaliser une **enquête** suite à un signalement.

Signalement des faits de harcèlement sexuel par les salariés

Pourquoi signaler des faits de harcèlement sexuel ? « Car le harcèlement sexuel n'est jamais acceptable » et « ne pas en parler n'est jamais la solution », insiste la DGT. Ainsi, en l'**absence de procédure préétablie** dans l'entreprise, victimes et témoins sont encouragés à **signaler** des faits de harcèlement sexuel auprès de l'**interlocuteur** de leur **choix** : leur supérieur hiérarchique, direct ou non, un membre du service RH, le référent harcèlement sexuel, l'employeur en tant que tel, ou un membre de la délégation du personnel du CSE. Et si l'employeur lui-même est le harceleur, il est conseillé de s'orienter directement vers un élu du personnel ou l'inspection du travail.

L'auteur du signalement doit constituer un **dossier** dont le contenu n'est pas

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

imposé. Mais la DGT l'invite à fournir le plus d'éléments possibles :
– le **récit chronologique et détaillé** des faits ;
– les éléments susceptibles de constituer des **preuves** (textos, mails, etc.) ;
– les **certificats médicaux** s'il y en a ;
– des **témoignages écrits** ;
– la **copie de plaintes** ou de mains courantes, le cas échéant.
Et, tout au long de la procédure interne, il peut se faire accompagner par le médecin du travail, l'inspection du travail, le Défenseur des droits ou les associations spécialisées.

Étapes à suivre par l'employeur en cas de signalement

Avant toute chose, la DGT invite les employeurs à « mettre en place des **mesures favorisant** la **remontée d'information** auprès des managers ou du service en charge des ressources humaines ». Par l'intermédiaire, par exemple, d'une boîte mail dédiée, ou d'une permanence au sein du service RH ou des représentants du personnel.
Ensuite, en cas de signalement, la chronologie suivante doit être respectée :
– accuser **réception** du signalement ;
– procéder à un **échange** avec l'**auteur** du signalement, afin de recueillir des précisions sur les faits ayant donné lieu au signalement ;
– **analyser** les **faits signalés**. Et si la piste du harcèlement sexuel ne peut pas être écartée, il est recommandé de diligenter une **enquête interne** après en avoir informé la victime présumée, d'autant plus si celle-ci n'est pas à l'origine du signalement. En effet, elle « peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle » explique la DGT.

Comment réaliser une enquête interne

En cas de suspicion de harcèlement sexuel, l'employeur est fortement encouragé à diligenter une enquête, qu'il y soit légalement contraint ou non. En ayant pour mots d'ordre discrétion et impartialité.
Lorsque la phase d'enquête est enclenchée, plusieurs **personnes** doivent être **auditionnées** : la victime, la personne mise en cause, leurs responsables hiérarchiques respectifs, la personne à l'origine du signalement, s'il ne s'agit pas de la victime, ainsi que toute personne « demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause ». Attention à éviter les ambiances intimidantes et à veiller à rédiger un compte-rendu détaillé et daté, alerte notamment la DGT.
Au cours de l'enquête, il est recommandé d'**adapter** les **conditions de travail** des **personnes impliquées** pour qu'elles n'entrent pas en contact.
À l'issue de l'enquête, si le harcèlement sexuel est reconnu, il faut que la **victime retrouve** des **conditions normales de travail**. Autrement dit, l'employeur doit « être particulièrement vigilant aux représailles dont la victime peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur ». Si, à l'inverse, le harcèlement sexuel n'est pas reconnu, il convient d'éviter d'instaurer un climat de suspicion et d'accompagner la poursuite des relations de travail. L'organisation de temps d'échanges individuels et collectifs est, par exemple, préconisée. ■

Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le ministère du Travail le 8 mars 2019

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

// 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 **3 avril 2019**.

www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

SÉCURITÉ SOCIALE

Les formules de calcul de la réduction de cotisations sociales en outre-mer sont fixées

Pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, un décret du 15 mars 2019 fixe les barèmes de calcul des exonérations de cotisations ouvertes aux entreprises situées en outre-mer. Pas moins de cinq régimes différents s'appliquent en fonction de l'effectif, du secteur d'activité et de la zone géographique.

La suppression du crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE), sa transformation en baisse de cotisations patronales d'assurance maladie et la révision de l'allégement Fillon au 1er janvier 2019 s'accompagnent d'une **refonte** des **exonérations** de cotisations sociales patronales propres à l'**outre-mer** (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) dites exonérations « Lodeom », actée par la **LFSS pour 2019**. Un **décret** du 15 mars 2019 fixe les **formules de calcul** permettant de déterminer le montant de ces **allégements**. Sur le détail du champ d'application des différents barèmes en terme d'effectifs, de zones géographiques (départements ou collectivités d'outre-mer), secteurs d'activité et de chiffres d'affaires : *v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 32/2019 du 15 février 2019*. Ces dispositions s'appliquent aux cotisations et contributions dues pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2019.

En Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion

En Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion, dans le cadre du **barème dit de « compétitivité de droit commun »**, les entreprises bénéficient, pour les salariés qu'elles emploient, :
– d'une exonération totale de cotisations lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure à 1,3 smic ;
– d'une exonération dégressive lorsque la rémunération annuelle brute est égale ou supérieure à 1,3 Smic mais inférieure à 2,2 Smic. La formule de calcul à appli-

quer dans ce cas est la suivante :
Coef. = 1,3 × T/0,9 × (2,2 × Smic annuel/rémunération annuelle brute – 1).
Dans le cadre du **barème dit de « compétitivité renforcée »**, les entreprises bénéficient, pour les salariés qu'elles emploient :
– d'une exonération totale de cotisations lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure à 1,7 Smic ;
– d'une exonération dégressive lorsque la rémunération annuelle brute est égale ou supérieure à 1,7 Smic mais inférieure à 2,7 Smic. La formule de calcul à appliquer est :
Coef. = 1,7 × T × (2,7 × Smic annuel/rémunération annuelle brute – 1).
Dans le cadre du **barème dit de « compétitivité spéciale »**, les entreprises bénéficient, pour les salariés qu'elles emploient :
– d'une exonération totale de cotisations lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure à 1,7 Smic à condition que le revenu d'activité du salarié soit compris entre 1,7 Smic et 2,5 Smic ;
– d'une exonération dégressive lorsque la rémunération est égale ou supérieure à 2,5 Smic mais inférieure à 3,5 Smic. Dans ce cas, la formule de calcul à appliquer est :
Coef. = 1,7 × T × (3,5 × Smic annuel/rémunération annuelle brute – 1).
Le décret fixe les **conditions d'éligibilité** à ce dispositif très favorable. Trois conditions doivent être cumulativement réunies. Premièrement, les **salariés** doivent être **principalement employés** à la réalisation de **projets innovants**. Sont donc inéligibles, les salariés affectés aux tâches administratives, financières, logistiques et de ressources humaines. Deuxièmement, les salariés doivent concourir à des projets innovants qui s'entendent « des projets ayant pour but l'introduction d'un **bien**, d'un **service**, d'une méthode de production ou de distribution **nouveaux ou sensiblement améliorés** sur le plan de ses caractéristiques ou de l'usage auquel il est destiné ». Troisièmement, seuls les projets innovants réalisés dans certains domaines d'activité sont susceptibles d'être retenus :
– **télécommunication** ;
– **informatique**, dont notamment programmation, conseil en systèmes et logiciels, tierce maintenance de systèmes et d'applications, gestion d'installations, traitement de données, hébergement et activités connexes ;
– **édition de portails** internet et **logiciels** ;
– **infographie**, notamment conception de contenus visuels numériques ;
– conception d'**objets connectés**.

À Saint-Barthélemy et Saint-Martin

Dans les collectivités de Saint Barthélemy et Saint-Martin, le montant de l'exonération de cotisations varie en fonction du niveau de rémunération du salarié, calculé non pas sur une base annuelle mais sur une base horaire (correspondant au rapport entre la rémunération mensuelle brute et le nombre d'heures totales effectuées).
Dans le cadre du **barème dit de compétitivité de « droit commun »**, pour les employeurs occupant un effectif de **moins de 11 salariés**, lorsque le salaire horaire brut est inférieur à 1,4 Smic, le montant de l'exonération est total. Lorsque la rémunération est comprise en 1,4 Smic et 2 Smic, la rémunération est exonérée dans la limite de la part correspondant à 1,4 Smic. Au-delà l'exonération est dégressive. Lorsque le salaire horaire brut est égal ou supérieur à 2 Smic et inférieur à 3 Smic, le montant de l'exonération mensuelle est égal au produit de la rémunération par un coefficient déterminé par l'application de la formule suivante :
Coef. = 1,4 × T × (3 × Smic × nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute – 1).
Pour les entreprises plus importantes qui occupent **au moins 11 salariés** et qui satisfont aux critères d'éligibilité, lorsque le salaire horaire brut est inférieur à 1,4 Smic, l'exonération est totale. Lorsque le salaire horaire est égal ou supérieur à 1,4 Smic mais inférieur à 3 Smic, le montant de l'exonération mensuelle est égal au produit de la rémunération par un coefficient déterminé par l'application de la formule suivante : *Coef = 1,4 × T/1,6 × (3 × Smic × nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute – 1).*
Enfin, dans le cadre du **barème dit de « compétitivité renforcée »** ; l'exonération est totale jusqu'à 1,7 Smic quelque soit le nombre de salariés employés. Lorsque le revenu d'activité du salarié est compris entre 1,7 Smic et 2,5 Smic horaire, l'exonération porte sur la part de salaire correspondant à une rémunération égale à 1,7 Smic. Enfin, lorsque le salaire horaire brut est égal ou supérieur au Smic majoré de 2,5 Smic et inférieur à 4,5 Smic, le montant de l'exonération mensuelle est égal au produit de la rémunération par un coefficient déterminé par l'application de la formule suivante :
Coef. = 1,7 × T/2 × (4,5 × Smic × nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute – 1). ■

D. n° 2019-199 du 15 mars 2019, JO 17 mars

FORMULE DE CALCUL, PRÉCISIONS

Le paramètre T (taux) correspond à la somme des taux de cotisations sociales entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales renforcée (cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, contribution Fnal, cotisation AT-MP puis cotisations de retraite complémentaire et contributions d'assurance chômage dès le 1er janvier 2019). Ces taux varient en fonction de la taille de l'entreprise : 0,3214 pour les moins de 20 salariés et 0,3254 pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les entreprises de travail temporaire bénéficient pour chaque mission du travailleur intérimaire de l'exonération telle qu'elle s'applique dans l'entreprise utilisatrice. Toutefois, pour déterminer la formule de calcul applicable, l'effectif retenu est celui de l'entreprise de travail temporaire et non de l'entreprise utilisatrice.

VIENT DE PARAÎTRE

Les congés spéciaux

Une nouvelle édition de *Liaisons sociales – Les Thématiques* (ex-Numéros juridiques)

Le Code du travail prévoit un ensemble de congés permettant au salarié de s'absenter de l'entreprise pour raisons familiales, personnelles ou professionnelles. Un grand nombre de ces congés a été modifié par la loi Travail du 8 août 2016 *(L. n° 2016-1088)* qui a souhaité accorder une plus grande place à la négociation collective. Par ailleurs, la palette des congés et absences ne cesse de s'étoffer. Par exemple, la loi du 27 janvier 2017 *(L. n° 2017-86)* relative à l'égalité et la citoyenneté a instauré un congé pour l'exercice de responsabilités associatives. En outre, la loi du 8 mars 2019 *(L. n° 2019-180)* renforce le droit au congé de présence parentale.

Zoom : le compte épargne-temps. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non pris. Il offre également la possibilité au salarié de financer des prestations de retraite revêtant un caractère collectif et obligatoire, ou de cesser progressivement son activité. Il est mis en place par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. ■

Numéro 67 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien
Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr

L'expérience collaborateur gagne en notoriété, mais est encore peu mise en œuvre en entreprise

Si la notion d'« expérience collaborateur » est de plus en plus connue des acteurs des ressources humaines, notamment lorsqu'ils exercent dans de grandes entreprises, la démarche reste encore relativement peu mise en pratique, d'après un baromètre réalisé par l'agence Parlons RH publié le 14 mars 2019.

Pour la deuxième année consécutive, l'agence de marketing éditorial **Parlons RH** a réalisé, en partenariat avec GlobePayroll, un **baromètre** sur la **perception** qu'ont les acteurs du champ des ressources humaines de l'« **expérience collaborateur** » et, le cas échéant, sur leurs pratiques en la matière. « Calquée sur la notion d'expérience client », cette notion désigne ici « l'ensemble des **ressentis** du **salarié** au cours de son **passage** dans l'**entreprise**, depuis son recrutement jusqu'à son départ ». « C'est une notion qui appartient au domaine du marketing RH – un marketing dans lequel le collaborateur est abordé comme le client de la direction RH », est-il précisé dans le baromètre, dont les résultats ont été présentés le 14 mars.
Cette enquête a été menée en ligne auprès de 628 personnes, dont 404 travaillent au sein de la DRH d'une entreprise ou d'une organisation, 158 sont des prestataires RH ou travaillent dans une entreprise de services RH, et 66 sont des managers ou des dirigeants, des étudiants, des enseignants et des syndicalistes intéressés par ces sujets.

Une notion de plus en plus connue par les acteurs de la sphère RH

Premier constat : 73 % des répondants affirment « bien » ou « très bien » connaître la notion (+ 4 points) et seuls 3 % ne la connaissent pas du tout. « Cette progression est surtout le fait des professionnels RH en entreprise chez qui la part des « connaisseurs » gagne 7 points, pour atteindre 74 %. Ils sont désormais près d'un sur cinq à estimer en avoir une très bonne compréhension. » Et cette notoriété serait d'autant plus prononcée que l'entreprise est grande : en effet, 62 % de ceux qui travaillent dans les TPE la connaissent, contre 81 % de ceux qui exercent dans de grandes entreprises.

Une perception de la notion de plus en plus « opérationnelle »

L'expérience collaborateur serait par ailleurs de plus en plus perçue comme une démarche concrète. « Si la majorité continue à trouver à la notion, avant tout, une **dimension** « **stratégique** » pour l'entreprise, cette opinion **perd 9 points** (à 62 %) ». De plus, « si plus de 9 professionnels RH sur 10 continuent à entretenir une haute idée de l'expérience collaborateur comme enjeu pour l'entreprise, ils sont de plus en plus nombreux à l'envisager de manière opérationnelle ».

Objectif principal pour les acteurs RH : l'engagement des salariés

En outre, « le premier objectif identifié par près de 8 répondants sur 10, est l'engagement des salariés », affirment les auteurs du baromètre, qui précisent que cette réponse n'était pas proposée l'année précédente. « Derrière, on retrouve les trois mêmes réponses dans le même ordre qu'en 2018 », précisent encore les auteurs. D'abord, « l'**amélioration** de la **performance globale** de l'entreprise » (deux tiers des répondants), « en cohérence avec la dimension perçue comme majoritairement stratégique de l'expérience collaborateur ». Ensuite, « l'amélioration de la **qualité de vie au travail** », qui recule cependant de 6 points, et « l'idée que l'expérience collaborateur favorise l'**attractivité** de l'**entreprise** », qui progresse de 5 points.
Le baromètre a également interrogé les participants sur ce que cette notion peut apporter à la fonction RH. « Un bon tiers » la plébiscite comme « **vecteur de cohérence** de l'**action RH** », donnant « un sens et une finalité à différentes initiatives du service RH », telles que la QVT, la gestion des parcours, les investissements SIRH… Ils sont par ailleurs un quart à préférer y voir un « levier pour renforcer le rôle de *Business Partner* de la fonction RH », ce qui ne serait pas incompatible avec la précédente réponse, comme le soulignent les auteurs du baromètre. Un autre quart perçoit enfin l'expérience collaborateur comme « moyen d'améliorer la relation directe avec les collaborateurs ». « On est là dans le métier quotidien du DRH. »

Cibler les publics ? Les professionnels des RH hésitent

Autre constat encore : 87 % des responsables RH n'éprouvent pas la nécessité de cibler des publics spécifiques. C'est pourtant ce qu'aurait tendance à préconiser l'agence Parlons RH qui, si elle reconnaît que la fonction RH se doit « d'être non-discriminante », regrette que le principe d'égalité prime sur celui d'**équité**, soit l'idée de « traiter tout le monde de la même façon plutôt que chacun en **fonction** de sa **situation** ». Cela dit, selon cette enquête, l'**expérience collaborateur** concernerait en **priorité** plutôt les « **hauts potentiels** » (68 %), les **managers** (60 %), les **salariés** en **contact** avec les **clients** (59 %), les **candidats** et les **jeunes** (55 % chacun). Arrivent, en bons derniers : les freelances (20 %), les intérimaires (23 %) et les stagiaires (32 %).

Une démarche dont on parle plus, mais qui reste peu mise en pratique

Malgré la progression de sa notoriété, l'expérience collaborateur « n'est toujours **pas mise en pratique** dans les **trois quarts** des **entreprises** », remarquent les auteurs du baromètre. En effet, 44 %, contre 43 % l'année précédente, « y réfléchissent ou ont prévu de le faire ». Cela dit, « la part des répondants qui affirment avoir déployé ou initialisé une démarche d'expérience collaborateur n'a pas évolué (et même légèrement reculé), alors qu'ils étaient 8 % à prévoir un déploiement en 2018 ». « Clairement, certains acteurs qui envisageaient de passer à l'acte ne l'ont pas encore fait. » Et d'ajouter que « **beaucoup reste à faire** pour passer du discours aux actes ! » ■

« L'expérience collaborateur vue par les acteurs RH », Parlons RH, édition 2019, 14 mars 2019

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 6 pages 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**

à retenir aussi

Jurisprudence

Le Conseil constitutionnel valide la réforme de la justice. Par deux décisions rendues le 21 mars 2019, le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel de la loi de programmation 2019-2022 et de réforme pour la justice, et de la loi organique relative au renforcement de l'organisation des juridictions *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*. Comptant 395 paragraphes au bas mot, la première, relève-t-il dans le communiqué joint à la décision, est la plus longue jamais rendue par les Sages. Et la majorité des dispositions de nature civile ont reçu leur aval. La création des tribunaux judiciaires, la fusion des greffes des prud'hommes en leur sein, ou encore l'*open data* des décisions de justice sont donc actées. Une réserve a toutefois été émise sur l'extension du règlement alternatif des différends *(art. 13 de la loi déférée)*: « s'agissant d'une condition de recevabilité d'un recours contentieux, il appartiendra au pouvoir réglementaire de définir la notion de « motif légitime » et de préciser le « délai raisonnable » d'indisponibilité du conciliateur de justice à partir duquel le justiciable est recevable à saisir la juridiction, notamment dans le cas où le litige présente un caractère urgent ». La Garde des Sceaux, Nicole Belloubet, s'est félicitée de ces décisions, et, forte de cette validation, a annoncé a annoncé qu'elle allait « maintenant s'engager dans une mise en œuvre rapide de cette loi en faveur des justiciables » *(Cons. const., 21 mars 2019, déc. n° 2019-778 et n° 2019-779 DC, à paraître au JO)*.

Conventions et accords

Restructuration des branches dans les prestations de services. Un avis publié au *Journal officiel* du 20 mars 2019 a lancé la procédure d'extension d'un accord collectif, conclu le 4 décembre 2018, relatif à la fusion de deux branches professionnelles dans le secteur des prestations de service. Il s'agit, d'une part, de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement et, d'autre part, de celle concernée par la convention collective nationale (CCN) des propriétaires exploitants de chapiteaux Cet accord a été ratifié, côté syndical, par les fédérations CFDT, CFTC et CGT.

acteurs, débats, événements

Retraite

Pour Geoffroy Roux de Bézieux, « il faut se poser la question » de l'âge de départ à la retraite…

Le président du Medef a estimé le 21 mars sur *Europe 1* qu'il fallait « se poser la question » d'un report de l'âge de départ à la retraite, jugeant « courageux » les propos de la ministre de la Santé sur le sujet *(v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019)*. « L'espérance de vie continue à progresser, donc on a le choix entre deux solutions : soit on ne touche rien et on va être obligés de baisser les pensions, soit on se pose la question ». Et d'estimer par ailleurs que l'allongement du temps de travail n'était « pas la seule question à se poser ». « Il y a le niveau des pensions, il y a le nombre de trimestres, il y a plein de choses à faire […] C'est un équilibre général, c'est ça qu'il faut qu'on discute avec Jean-Paul Delevoye », Haut commissaire à la réforme des retraites. « Ce qu'il ne faut pas faire […] c'est une réforme où l'on ne touche à rien. Parce que si » l'objectif « c'est simplement de passer de 42 régimes à un régime unique à points, mais qu'on ne touche pas aux paramètres, ça n'aura aucun impact ». *Source AFP*

… Laurent Berger veut une clarification du gouvernement…

Interrogé sur *BFMTV* le 21 mars au sujet des déclarations ces derniers jours de la ministre de la Santé Agnès Buzyn *(v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019)* et du Haut commissaire aux retraites Jean-Paul Delevoye *(v. l'actualité n° 17781 du 22 mars 2019)*, le secrétaire général de la CFDT a demandé une « clarification » sur les intentions du gouvernement concernant l'âge légal de départ à la retraite. Il a rappelé que « le 10 octobre », lors d'une réunion, Agnès Buzyn et Jean-Paul Delevoye avaient dit « très clairement qu'il était hors de question de toucher à l'âge légal » de départ à la retraite de 62 ans et qu'il ne s'agissait « pas d'une réforme financière ». « C'est ça l'engagement de Mme Buzyn et de M. Delevoye » devant les organisations syndicales et patronales et c'est aussi un engagement de campagne du président de la République de ne pas toucher aux 62 ans ». Laurent Berger est aussi revenu sur l'évocation par le gouvernement de financer la dépendance, en faisant travailler les Français « jusqu'à 64 ans ». « Mais on se moque de qui ? », s'est-il exclamé. *Source AFP*

… et pour FO, « le gouvernement navigue entre incohérence et bricolage »

Dans un communiqué du 21 mars, le syndicat FO a réagi aux dernières déclarations sur le financement de la dépendance et l'éventualité d'un recul de l'âge de départ à la retraite *(v. l'actualité n° 17780 du 21 mars 2019 et n° 17781 du 22 mars 2019)*. Après avoir évoqué la réunion qui a eu lieu le 8 mars avec les interlocuteurs sociaux sur les contours de la réforme sur le grand âge et l'autonomie, en l'attente du rapport de Dominique Libault prévu pour fin mars, FO regrette que le Premier ministre ait « évoqué la piste d'un allongement de la durée de cotisation pour financer la dépendance, qui de fait revient à reculer l'âge de départ à la retraite ! » Proposition qui n'avait jamais été évoquée auparavant, « ni dans le cadre de la mission Libault, ni dans celui de la concertation retraite, ce qui à nouveau pose question quant à la considération apportée au dialogue social », argue le syndicat. Après avoir rappelé « la nécessité de mettre en place des ressources pérennes dans le cadre de la solidarité intergénérationnelle », FO a rappelé « son opposition au principe du jour de solidarité » et dit « stop » aux « petites phrases », au « bricolage » et « à l'incohérence sur des sujets essentiels comme la retraite et la dépendance ».

Politique sociale

La CGT appelle à amplifier le processus de mobilisation

« La forte participation et le dynamisme des manifestations et initiatives du 19 mars dans toute la France donnent confiance », se réjouit la CGT dans un communiqué du 21 mars. Elle évoque également un sondage Odoxa, selon

lequel « cette mobilisation était soutenue par 73 % des Français », autant estimant « que la revendication d'une hausse du Smic de 20 % est tout à fait ou plutôt justifiée ». « L'ensemble de ces éléments et l'engagement grandissant dans les mobilisations diverses sont des éléments constitutifs du rapport de force qu'il s'agit de renforcer pour changer d'orientation dans la politique menée dans le pays et dans les entreprises », affirme la CGT. Après la fin du grand débat, elle estime que « les réponses aux exigences sociales tardent à venir ». « Pire. Macron persiste et signe et son gouvernement, dans une cacophonie habituelle, avance l'idée de repousser l'âge de départ à la retraite au-delà de 62 ans oubliant ainsi la concertation en cours. Décidément, il y a des promesses qui sont tenues quand il s'agit du Medef et des engagements de campagne oubliés quand il s'adresse au monde du travail. « Et d'appeler ainsi « les salariés à continuer à amplifier le processus de mobilisation […] ».

Emploi et chômage

Emplois francs : le dispositif étendu géographiquement pour améliorer des résultats

Le gouvernement a annoncé le 21 mars une vaste extension géographique des emplois francs afin de développer ce dispositif destiné à favoriser l'embauche des chômeurs des quartiers populaires. Le nouveau périmètre inclut l'ensemble des quartiers politique de la ville des Hauts-de-France, de l'Ile-de-France, des Ardennes, des Bouches-du-Rhône, de la Haute-Garonne, de Maine-et-Loire, du Vaucluse, ainsi que des départements et régions d'outre-mer. Soit 430 000 demandeurs d'emplois de 738 quartiers contre 200 000 dans 194 quartiers jusqu'ici. Lancée en avril 2018, cette expérimentation était limitée à Lille, Aix-Marseille, Angers, Roissy, Cergy-Pontoise, Evry-Grigny et à la Seine-Saint-Denis. Pour la ministre du Travail, ce morcellement en « bouts de territoire » était un « frein ». « Ce sera plus facile de communiquer sur des départements ou des régions complètes », a-t-elle expliqué lors d'un déplacement dans une agence Pôle emploi du Val-de-Marne. Au 10 mars, seuls 4 544 contrats avaient été en effet signés alors que l'exécutif s'était fixé un objectif de 12 000 à 15 000 contrats pour 2018, et 40 000 fin 2019 *(v. aussi notre article sur le projet de décret qui prévoit un élargissement des conditions d'éligibilité aux emplois francs : l'actualité n° 17775 du 14 mars 2019). Source AFP*

Minima sociaux

La concertation sur le revenu universel sera lancée fin avril

La stratégie nationale de lutte contre la pauvreté a été détaillée le 20 mars en Conseil des ministres. « Au-delà des mesures déjà engagées, le gouvernement entend poursuivre la transformation de notre modèle social au bénéfice des plus vulnérables à travers deux réformes majeures», explique une communication de la ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn et de sa secrétaire d'État, Christelle Dubos. « Le revenu universel d'activité doit permettre de rénover en profondeur le système des prestations monétaires versées aux ménages modestes, à travers la création d'une prestation unique sous conditions de ressources fusionnant le plus grand nombre possible d'allocations existantes, par une loi qui sera votée en 2020. Cette réforme fera l'objet d'une concertation institutionnelle et citoyenne très large, avec toutes les parties prenantes concernées, à partir de la fin du mois d'avril 2019», précise le document. Cette réforme comportera aussi « un renforcement massif de l'accompagnement des bénéficiaires de minima sociaux à travers la création d'un service public de l'insertion».

Syndicats

Représentativité syndicale : l'Unsa demande un nouveau mode de calcul

L'Unsa va réclamer lors de son prochain congrès (du 2 au 4 avril) un nouveau mode de calcul de la représentativité nationale des syndicats, ont annoncé son secrétaire général Luc Bérille et son secrétaire national Laurent Escure le 21 mars, devant l'Ajis. Ils souhaitent ainsi intégrer « la représentativité fonction publique dans tous les cas où un mandat concerne l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés ou agents publics », a dit le premier. Actuellement, seules la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC sont représentatives au niveau national, ayant dépassé la barre des 8 % des votants, ce qui n'est pas le cas de l'Unsa (5,35 %). En revanche, cette dernière, qui revendique d'être la quatrième organisation dans le public, siège dans de nombreuses branches, où elle a obtenu plus de 8 % des suffrages aux élections professionnelles. De son côté, Laurent Escure, candidat à la succession de Luc Bérille et rapporteur de la motion qui devrait y être adoptée, a estimé que si on portait « le seuil à 7 % », l'Unsa « y serait». *Source AFP*

Justice

Le Club des juristes prône la médiation entre entreprises

Pour le Club des juristes, « la médiation est, de loin, l'instrument de gestion des conflits le plus efficace, le plus économique et le plus adapté aux besoins des entreprises au XXe siècle ». Pourtant, elle ne se développe pas aussi rapidement qu'elle le devrait, constate-t-il dans le rapport publié le 11 mars. L'étude vise ainsi à faciliter la compréhension de ce mode de résolution des différends afin d'en promouvoir l'usage. Et s'achève sur quatre recommandations : sensibiliser et former les « décideurs d'entreprise » à la médiation et ses mécanismes ; amender le règlement intérieur national des avocats afin de faire de l'information sur la médiation conventionnelle une obligation déontologique pour l'avocat ; constituer un outil statistique centralisé ; et, enfin, supprimer l'obligation d'accord préalable de l'autre partie à la médiation lorsque l'homologation de l'accord résultant de la médiation est demandée.

Entreprises

Carrefour veut négocier un accord de RCC dans ses hypermarchés

Carrefour veut négocier rapidement un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) dans ses hypermarchés français, a-t-on appris le 21 mars de sources concordantes. Les syndicats sont convoqués le 25 pour l'ouverture de cette négociation, mais aucun objectif chiffré ne leur a été fourni, ont indiqué la CGT, FO et la CFDT. Selon Michel Enguelz (FO), le chiffre de « 1 500 » suppressions de postes visées est « potentiellement réaliste ». Un chiffre aussi jugé « cohérent » par Sylvain Macé (CFDT). Interrogée, la direction s'est bornée à confirmer qu'elle « (envisageait) la mise en place d'un dispositif » de RCC et que les négociations « (allaient) bientôt commencer ». « On va à cette négociation à l'aveuglette, sans aucune perspective donnée par l'entreprise sur ce qu'elle veut négocier, quels métiers seront concernés, et on est évidemment très inquiets », a commenté Franck Gaulin (CGT). La négociation d'un projet de RCC est une « première » chez Carrefour, souligne la CFDT dans son bulletin interne. *Source AFP*

Reprise potentielle de Fonderie du Poitou : l'audience reportée au 28 mars

Le 21 mars, le tribunal de commerce de Poitiers a reporté au 28 sa décision sur une éventuelle reprise du sous-traitant automobile Fonderie du Poitou Fonte (FPF), basé à Ingrandes-sur-Vienne, a-t-on appris de source syndicale. Le tribunal de commerce de Lyon avait reporté le 19 mars son audience sur l'usine mitoyenne de Saint-Jean Industries Alu, également en redressement judiciaire, au 27. Les deux unités voisines, qui emploient près de 900 personnes, font en effet l'objet de trois offres de reprise conjointes, dont celle du géant britannique Liberty House. Interrogé le 19 mars à l'Assemblée nationale, le ministre de l'Économie Bruno Le Maire avait estimé que l'offre de Liberty House était « solide » mais « mérite d'être améliorée » *(v. l'actualité n° 17767 du 4 mars 2019).*