

- > **La Société générale renouvelle son accord** sur l'emploi en y insérant un volet RCC
- > **Transfert conventionnel des contrats** : qu'advient-il de la protection des victimes d'AT ?
- > **La réforme de la justice** est promulguée
- > **Les règles applicables aux titres simplifiés** de déclaration sociale sont revues

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-4

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# La Société générale renouvelle son accord sur l'emploi en y insérant un volet RCC

**Les partenaires sociaux de la Société générale ont signé le 13 mars 2019 à l'unanimité un nouvel accord triennal sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi. En matière de GPEC, l'accord maintient sa confiance à un observatoire paritaire des métiers, dont il renforce la composition. Il comprend également un volet relatif aux possibilités de départs volontaires, le cas échéant mis en œuvre dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC).**

La « capacité à accompagner les transformations, à promouvoir le changement » repose depuis six ans sur des dispositifs « Emploi » complets, estime le préambule du **nouvel accord triennal** sur l'emploi de la **Société générale**, conclu le 13 mars 2019 avec les quatre syndicats CFDT, CFTC, CGT et SNB-CGC. Ces dispositifs, qui impliquent la possibilité donnée aux **représentants du personnel** d'avoir une « réelle visibilité » sur la **stratégie** de la banque, ont « su répondre aux besoins » et méritent donc d'être reconduits, estiment encore les signataires. La banque entend ainsi apporter aux **salariés** « une vision précise et structurée de la situation de l'emploi, de leurs perspectives et des **mesures d'accompagnement** », notamment de leurs souhaits de **mobilité** (interne ou

externe), dont ils pourraient bénéficier. Les signataires annoncent par ailleurs leur intention d'**ouvrir** une **négociation** sur les nouveaux dispositifs de **formation** issus de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

### Les modalités de concertation

Une **instance de dialogue et de concertation** sur les orientations stratégiques est maintenue. Elle permet, au moins trois fois par an, des échanges de vues entre la direction et les représentants des syndicats représentatifs. Elle permet de porter à la connaissance des syndicats les **orientations stratégiques et économiques** de l'entreprise ou des BU (*business units*) et SU (*services units*). Les projets dont le caractère stratégique le justifie « sont évoqués en amont, et, dans la mesure du possible, devant cette instance ». L'accord organise désormais le **fonctionnement** de cette instance en bonne intelligence **avec** les informations-consultations du **CSE central**. Il se réfère à un dispositif de **consultations récurrentes**, qui prévoit que la consultation sur les orientations stratégiques s'opère annuellement, en une fois, sur les trois thèmes de la stratégie, de la GPEC et des orientations générales de formation. Les signataires soulignent aussi que le « **niveau d'information élevé** » dont disposent les représentants des salariés est également assuré de manière spécifique sur des **projets majeurs de transformation**, dénommés « dossiers chapeau », sans préjudice des consultations sur les projets eux-mêmes prévues par l'accord.

Quant à l'**instance d'échange et de réflexion** sur l'évolution des métiers,

dénommée « Observatoire des métiers », dont la composition est renforcée, elle se réunit au moins deux fois par an.

### La mobilité interne primordiale

L'accord se veut un « **ensemble cohérent** » dans lequel la mobilité interne joue un rôle essentiel. Il affirme le principe selon lequel les postes sont réservés en priorité aux collaborateurs du groupe. Il note que la **réalisation de missions** permettant de répondre à un besoin de l'entreprise, **sans recourir à un recrutement externe**, peut s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle. La mission doit être formalisée par un avenant au contrat de travail. Hors cette promotion de la mobilité interne, l'accord affirme que la banque accompagne son personnel à travers les **outils de gestion des RH** mis à leur disposition. Ainsi, elle entend également appuyer cet accompagnement par :

- la mise à disposition d'informations sur les évolutions de l'emploi et les passerelles entre les métiers ;
- la mise en œuvre de mesures spécifiques à destination des salariés occupant des emplois « sensibles ».

### L'accompagnement des parcours

Malgré la disparition du contrat de génération, les signataires « soulignent leur volonté de **maintenir une politique active** en matière de formation et d'**insertion durable** des jeunes ». La banque s'engage à poursuivre « sa politique dynamique » de recours à l'alternance, aux stages et au volontariat international en



Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

entreprise. Afin de faciliter l'intégration d'un nouvel embauché, l'accord prévoit notamment que celui-ci peut être **accompagné** par un «salarié référent» et bénéficier d'un parcours d'intégration.

Un engagement est également pris de porter une **attention particulière** à la **formation** des salariés aux **emplois sensibles**, identifiés par le biais de la cartographie des emplois. Une même attention est également accordée aux salariés de retour de congé parental, ainsi qu'aux salariés seniors, au-delà de 50 ans.

### L'emploi des seniors

S'agissant de l'emploi des seniors, la Société générale s'engage à ce que le **principe de non-discrimination** lié à l'âge soit «intégré dans tous les actes de management et de gestion du personnel dans toutes les entités, notamment en matière de mobilité, de recrutement et d'évolution de carrière».

L'accord conserve par ailleurs des dispositions visant à faciliter la **transition entre activité et retraite**. L'accord propose une absence rémunérée pour suivre une formation à des salariés qui ont annoncé leur départ à la retraite et souhaitent la suivre, dans le cadre de leur compte personnel de formation, en lien avec des projets d'activité à la retraite. De même est conservé le recours au **compte épargne-temps** pour aménager la fin de carrière, avec abondement de la banque. Un **mi-temps senior** et un **congé de fin de carrière** sont aussi maintenus. Ils sont réservés à des salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté

## // Conférences Liaisons

### ► Matinée « Indemnités de ruptures »

Sous l'effet des ordonnances dites «Macron», du décret d'application du 25 septembre 2017, sans oublier une jurisprudence toujours aussi abondante, les modalités de calcul et le traitement social et fiscal des indemnités de rupture n'ont cessé d'être modifiés. Entre nouvelles règles de calcul de l'indemnité légale de licenciement et l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise pour les indemnités conventionnelles : mieux vaut être au point pour ne pas commettre d'erreurs en pratique ! Autant de nouveautés que Liaisons sociales vous propose de décrypter le **vendredi 12 avril 2019**, en présence de Pascale Baron, avocat associé (Rigaud Avocats) et Fadi Sfeir, senior associate (Capstan Avocats).

📍 [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences) ☎ 09 69 32 35 99

dans l'entreprise et qui peuvent liquider leur retraite à taux plein dans un délai de trois ans (au plus tard fin 2024). Pour ces deux dispositifs (mi-temps senior et congé de fin de carrière), la Société générale fixe, pour chaque année d'application de l'accord, le nombre de bénéficiaires à 120 salariés.

### La mobilité externe, les RCC

Les dispositions relatives à l'aide à la mobilité externe restent définies dans deux chapitres différents de l'accord. Un **soutien au projet externe** de création d'entreprise, de formation ou de réalisation d'un projet personnel motivé est défini dans le chapitre consacré au développement de l'employabilité qui «constitue le cœur» de l'accord. Le chapitre suivant traite du «**renforcement des dispositifs d'accompagnement** des salariés» grâce à «des mesures spécifiques complémentaires». Ce chapitre «ne peut s'appliquer que dans le cadre

de projets de réorganisation comportant un **objectif de suppressions de postes** tel qu'il rendrait insuffisantes les seules mesures de mobilité» habituelles. Il prévoit la possibilité de **recourir** à des **RCC** (ruptures conventionnelles collectives). Il fixe des règles de communication sociale auprès des IRP et définit les garanties minimales à donner aux salariés concernés sur le traitement des dossiers. Il comporte des engagements de renforcement du soutien à la mobilité interne et d'accompagnement des fins de carrière. Cependant, il précise aussi que chaque dispositif de RCC devra faire l'objet d'un accord majoritaire spécifique, dans le respect de la réglementation en vigueur. ■

Accord du 13 mars 2019 sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi à la Société générale

🖱️ CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

# Transfert conventionnel des contrats : qu'advient-il de la protection des victimes d'AT ?

Contrairement à ce que prévoit la jurisprudence dégagée en matière de transfert légal des contrats de travail, la législation protectrice dont bénéficie le salarié qui a été victime d'un accident du travail chez son employeur initial, n'est pas opposable au nouveau prestataire auquel le contrat a été transféré en application d'un accord collectif, après la perte d'un marché de services. Dans une décision du 20 mars 2019, rendue dans le cadre d'une saisine sur QPC, la Cour de cassation a jugé cette différence de régime

parfaitement justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité de traitement.

Les dispositions protectrices encadrant le licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ne s'appliquent pas, selon le Code du travail, lorsque l'accident est survenu au service d'un précédent employeur (C. trav., art. L. 1226-6). La jurisprudence a posé une exception à cette règle en cas de **transfert légal des contrats de travail**, intervenu en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Une **exception**

qu'elle a toutefois **refusé d'étendre**, en 2007, à l'hypothèse d'un **transfert organisé par accord collectif**, après la perte d'un marché de services. La Cour de cassation a été **directement interrogée**, dans le cadre d'une demande de transmission d'une QPC (question prioritaire de constitutionnalité), sur la **légitimité** de cette **différence de régime** reposant sur la nature, légale ou conventionnelle, du transfert. Le 20 mars 2019, la Haute juridiction a justifié sa jurisprudence : le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que l'interprétation jurisprudentielle

d'une disposition législative règle de façon différente des situations différentes. Le Conseil constitutionnel ne sera donc pas saisi.

### **Accident du travail survenu avant le transfert des contrats**

La question prioritaire, transmise à la Cour de cassation par le Conseil de prud'hommes de Martigues, concernait « l'article L. 1226-6 du Code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation ».

Selon cet article, les garanties spécifiques prévues en matière de **protection de l'emploi** par la législation professionnelle « ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur ». La législation protectrice **ne concerne** donc, par définition, que **l'entreprise dans laquelle s'est produit l'accident**.

Interprétant ce texte, la jurisprudence a toutefois précisé que :

– cet article L. 1226-6 n'est **pas applicable** en cas de **transfert automatique du contrat** par l'effet de l'article L. 1224-1 du Code du travail, de sorte que le salarié victime d'un accident du travail chez l'employeur d'origine peut continuer, après le transfert, à se prévaloir de la législation protectrice auprès du nouvel employeur (*Cass. soc.*, 20 janvier 1993, n° 91-41.500; *Cass. soc.*, 3 mars 2004, n° 02-40.542);

– l'**accord collectif** qui, pour le cas de **perte d'un marché de services**, prévoit et organise la reprise de tout ou partie des contrats de travail des salariés affectés à l'exécution du marché, ne peut, à lui seul, et sauf clause contraire le pré-

voyant, faire échec aux dispositions de l'article L. 1226-6 (*Cass. soc.*, 14 mars 2007, n° 05-43.184 PBR, ajoutant que le transfert organisé par un tel accord collectif ne peut être regardé comme une application volontaire de l'article L. 1224-1). En conséquence, tant que le **maintien de la protection légale** n'a **pas été prévu par les partenaires sociaux**, le **salarié** victime d'un accident du travail au service du premier employeur, **ne peut**, en cas de licenciement par le second, **se prévaloir de la législation protectrice**.

De fait, la **QPC** reposait sur une **potentielle violation du principe d'égalité** dans la mesure où « l'article L. 1226-6 du Code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation engendre une inégalité de traitement entre les salariés dont le contrat de travail est transféré par l'effet de la loi (transfert légal) et ceux dont le contrat est transféré par l'effet de l'accord collectif (transfert conventionnel) ».

### **Des situations différentes, réglées de manière différente**

La **Cour de cassation** n'a **pas donné suite** à la **demande de transmission** de la **QPC**. En effet, explique-t-elle, « le principe de **l'égalité de traitement** ne s'oppose pas à ce que l'**interprétation jurisprudentielle** d'une disposition législative **règle de façon différente des situations différentes** ». Or, « les salariés dont le contrat de travail est transféré dans le cadre d'un accord collectif ne sont pas placés dans une situation identique à celle des salariés dont le contrat de travail est transféré dans le cadre des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ». En effet, « en cas de **transfert légal**, c'est le **même contrat** de

travail **qui se poursuit** auprès du nouvel employeur par le transfert d'une entité économique autonome qui subsiste à laquelle est attachée la protection reconvenue aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors que l'accord collectif qui, pour le cas de la perte d'un marché de services, prévoit et organise le transfert de tout ou partie des contrats de travail des salariés affectés à l'exécution du marché, lesquels peuvent s'y opposer, ne peut à lui seul et sauf clause contraire le prévoyant, faire échec aux dispositions de l'article L. 1226-6 du Code du travail ».

La Haute juridiction met ainsi en avant la particularité du **transfert des contrats** entre prestataires successifs, **organisé par des accords collectifs de branche** dans certains secteurs d'activité (comme ici, celui de la propreté) : la **poursuite** des contrats intervient **selon les conditions et limites négociées** par les partenaires sociaux (auxquels il appartient donc d'envisager ou non le cas du maintien de la protection) ; elle suppose l'accord des salariés ; le contrat de travail n'est pas exactement repris en l'état. Autant de différences avec le régime du transfert légal, qui se caractérise par la poursuite automatique du même contrat de travail, avec l'ensemble des droits et obligations qui y étaient attachés avant le transfert.

La construction jurisprudentielle se trouve ainsi pleinement réaffirmée et la chambre sociale n'entend manifestement pas s'en écarter. ■

Cass. soc., 20 mars 2019, n° 18-40.048 FS-PB

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## POLITIQUE SOCIALE

# La réforme de la justice est promulguée

Après leur validation par le Conseil constitutionnel le 21 mars 2019, la publication des lois de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice ainsi que de la loi organique n'a guère tardé. Les deux textes sont en effet parus au JO du 24 mars 2019. Parmi leurs mesures phares, retenons : la fusion des tribunaux d'instance et de grande instance ainsi que celle des greffes des tribunaux judiciaires et des conseils de prud'hommes lorsqu'ils sont tous deux situés dans une même commune.

En matière civile, le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel des lois ordinaire et organique relatives à la justice définitivement adoptées par le Parlement le 18 février (*v. l'actualité* n° 17782 du 25 mars 2019). Ainsi, les textes votés en dernière lecture par les députés auront donc globalement vocation à s'appliquer (*v. l'actualité* n° 17762 du 25 février 2019). La publication de ces deux lois au *Journal officiel* du 24 mars nous offre l'occasion d'en lister les principales mesures qui auront un impact sur le contentieux social.

### **Les mesures qui auront un impact sur le contentieux social**

Les deux lois prévoient que :

– les **tribunaux d'instance** sont **fusionnés** au sein des **tribunaux de grande instance**, renommés pour l'occasion « tribunaux judiciaires ». Désormais, la représentation sera donc obligatoire pour le contentieux des élections professionnelles ;

– lorsqu'un **conseil de prud'hommes** est situé dans la **même commune** qu'un **tribunal judiciaire**, le greffe de ce tribunal comprend, en sus de ses propres services

de greffe, celui des prud'hommes, « dans des conditions propres à garantir le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes ». Le président du conseil de prud'hommes doit par ailleurs être consulté sur l'organisation de ce service de greffe ;

– à quelques exceptions près, **toute saisine du tribunal judiciaire** devra être **précédée d'une tentative de conciliation**, sous peine d'irrecevabilité. Le conseil constitutionnel a, en outre, indiqué qu'il appartiendra au pouvoir réglementaire de définir la notion de « motif légitime » permettant aux parties de se soustraire à cette obligation, 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 procédure devant le tribunal judiciaire pourra se dérouler sans audience, si les parties en sont à l'initiative ;

– les **décisions rendues** par les juridictions judiciaires et administratives seront désormais **publiées sous forme électronique**. La réutilisation des données d'identité des magistrats et membres du greffe « ayant pour objet ou pour effet d'évaluer, d'analyser, de comparer ou de prédire leurs pratiques professionnelles réelles ou supposées », constituera toutefois un nouveau délit pénal, puni, entre autres, d'une peine d'emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 300 000 euros. Sur ce point, notons d'ailleurs que la Cour de cassation et le Conseil national des barreaux se sont déjà mobilisés afin d'organiser cet *open data* des décisions de justice (v. *l'actualité* n° 17781 du 22 mars 2019).

Pour assurer le remplacement des anciens secrétaires des **Tribunaux des affaires de sécurité sociale** mis à disposition du ministère de la Justice, le législateur a également permis aux organismes de sécurité sociale de recruter des personnels et de les mettre à disposition du ministère de la Justice sans que cette mise à disposition ne donne lieu à remboursement.

Il a enfin autorisé le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures pour transférer la gestion des **saisies de rémunérations** à la Caisse des dépôts et consignations. ■

L. n° 2019-222 du 23 mars 2019, JO 24 mars

L. org. n° 2019-221 du 23 mars 2019, JO 24 mars

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## SÉCURITÉ SOCIALE

# Les règles applicables aux titres simplifiés de déclaration sociale sont revues

**Tese, Tesa, Cesu, Pajemploi... les dispositions réglementaires applicables à ces différents dispositifs de déclaration simplifiés font l'objet d'un large réaménagement, opéré par un décret du 15 mars 2019. Parallèlement, le texte modifie les échéances déclaratives et de paiement et prévoit les évolutions nécessaires pour permettre la prise en charge du prélèvement à la source par ces dispositifs.**

Un long décret du 15 mars 2019, pris pour l'application des lois financières pour 2017, de la LFSS pour 2018 et de l'ordonnance du 18 juin 2015, procède à un important **remaniement des dispositions applicables aux titres simplifiés de déclaration sociale** : titre emploi service entreprise (Tese), titre emploi service agricole (Tesa), chèque emploi associatif (CEA), chèque emploi-service universel (Cesu), Pajemploi. Les règles sont réorganisées de manière à commencer par des **dispositions générales communes** aux titres simplifiés, avant d'aller vers des **dispositions plus spécifiques**, propres aux différents dispositifs. Le décret précise ou modifie également le contenu de certaines dispositions, notamment en matière d'échéances déclaratives et de paiement. Sauf exceptions, ces dispositions sont entrées en vigueur le 18 mars 2019.

### Instauration de dispositions communes aux différents dispositifs

Le décret du 15 mars 2019 met en place un socle de règles communes aux dispositifs de déclaration simplifiés, regroupées au sein d'une sous-section intitulée « Dispositions générales ». Ainsi, l'**adhésion** au Tese, Tesa, Cesu et Pajemploi doit se faire **par voie dématérialisée**, au moyen d'un **formulaire** qui comporte :  
– pour une entreprise ou une association : raison, dénomination sociale, adresse du siège social, numéro de Siret ;  
– pour un particulier : nom, prénoms et adresse ;  
– le cas échéant, une autorisation de prélèvement automatique sur un compte bancaire.

En outre, pour chacun des dispositifs, la notion de « volet social » disparaît de la réglementation, pour laisser place à une « **déclaration** comportant les **données** relatives au **salarié** et à la **période d'activité** ». Visée au nouvel article D. 133-13-2 du Code de la sécurité sociale, celle-ci comporte un socle d'éléments communs à l'ensemble des dispositifs :

– nom de famille, nom d'usage et prénoms ;  
– numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques s'il en dispose ;  
– date et lieu de naissance ;  
– sexe ;  
– adresse ;

– période d'activité, étant précisé que la période déclarée ne peut excéder un mois civil.

Ces éléments sont ensuite complétés par des dispositions spécifiques, rendues nécessaires par les particularités des différents dispositifs.

### Modification des échéances déclaratives et de paiement

Le décret procède également à des modifications en matière d'échéances déclaratives et de paiement. Ainsi, pour les utilisateurs du Tese et du CEA, la **déclaration** comportant les données relatives au salarié et à la période d'activité doit être **transmise au plus tard le cinquième jour suivant la période d'activité**. Précédemment, les entreprises utilisatrices du Tese devaient communiquer le volet social avant le 25<sup>e</sup> jour du mois d'activité du salarié concerné, et les associations et fondations utilisatrices du CEA devaient communiquer le volet social au plus tard dans les huit jours ouvrés suivant le versement de la rémunération.

Autre changement à noter : les employeurs ayant recours à l'un de ces dispositifs doivent désormais **s'acquitter des cotisations** et contributions sociales et de la **retenue** à la **source** au cours du **deuxième mois** qui suit celui de la **période d'activité** déclarée du salarié. En cas de déclarations adressées posté-

rieurement à la fin du premier du mois suivant la période d'activité, il est précisé que ce paiement doit être effectué sans délai. Ces dispositions entreront en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> avril 2019**.

### Modalités de mise à disposition du bulletin de paie

Le texte détermine les modalités de délivrance par l'Urssaf à l'employeur, comme au salarié, du bulletin de paie établi sur la base des informations communiquées par les employeurs et particuliers employeurs recourant à un dispositif de déclaration simplifié. Le **bulletin de paie** est ainsi **mis à disposition**

de l'employeur et du salarié au maximum **quatre jours après la réception** de la **déclaration** comportant les données relatives au salarié et à la période d'activité. Pour l'employeur, il est accompagné d'un relevé global des sommes dont il est redevable.

### Activités entrant dans le champ du Cesu

La LFSS pour 2018 a étendu le champ d'application du Cesu, notamment en ouvrant son utilisation aux particuliers qui font appel pour leur usage personnel à d'autres particuliers pour effectuer de manière ponctuelle un service de conseil

ou de formation en contrepartie d'une rémunération. Le décret du 15 mars 2019 détaille la durée et les **activités** entrant dans ce **champ d'application**. Sont ainsi éligibles à l'utilisation du Cesu les activités d'enseignement, de formation et d'accompagnement notamment en matière sportive et culturelle pour des prestations dont la durée n'excède pas trois heures hebdomadaires auprès d'un même particulier. ■

D. n° 2019-198 du 15 mars 2019, JO 17 mars



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Un ANI prévoit de baptiser les CPIR « Transition pro ».** Les partenaires sociaux ont abouti le 15 mars à un accord national interprofessionnel (ANI) sur la constitution des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR). Du fait des missions qui leur ont été confiées par la loi Avenir professionnel (*v. le dossier juridique - Form. - n° 223/2018 du 10 décembre 2018*), ces commissions constituées en associations seraient dénommées « Transition Pro » suivi du nom de la région considérée. Chacune devra être agréée en fonction de sa capacité à gérer ses missions relatives notamment au financement du projet de transition professionnelle, au conseil en évolution professionnelle et à l'appréciation du projet professionnel des salariés démissionnaires. L'ANI prévoit aussi de leur confier le déploiement de Cléa, la certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences. Les commissions seraient chargées de cette mission supplémentaire par délégation de l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. Cette association, qui détient depuis peu la propriété de Cléa (*v. l'actualité n° 17770 du 7 mars 2019*), devrait être rebaptisée plus simplement « Certif Pro ». Nous reviendrons plus en détail sur ce texte lorsque l'ensemble de ses négociateurs auront décidé d'y apposer ou non leur signature (*Projet d'ANI constitutif des CPIR du 15 mars 2019*).

**Salaires de la branche « SDLM ».** Les organisations patronales Fnar et Sedima, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO ont conclu le 15 février 2019 un accord salarial dans le mécanisme agricole (*v. l'actualité n° 17775 du 14 mars 2019*). La grille applicable au 1<sup>er</sup> mars 2019 débute à 1 530,20 € au coefficient A10. Les quatre montants suivants sont fixés à 1 553,15 €, 1 576,46 €, 1 600,10 € et 1 624,11 €.

**Restructuration des branches dans l'édition.** Un avis publié au JO du 20 mars 2019 lance la procédure d'extension d'un accord du 19 décembre 2018, relatif à la fusion des branches régies, respectivement, par la CCN de l'édition, celle de l'édition phonographique et celles (employés, d'une part, cadres et agents de maîtrise, d'autre part) de l'édition de musique. Cet accord a été ratifié, côté syndical, par les fédérations CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, SUD et Unsa.

**Restructuration des branches dans les commerces.** Un avis publié au JO du 20 mars 2019 lance la procédure d'extension d'un accord du 25 octobre 2018, relatif à la fusion des conventions collectives nationales de l'import-export et du commerce des machines à coudre. Cet accord a été ratifié, côté syndical, par les fédérations CFDT, CFE-CGC et CFTC.

### ➤ Législation et réglementation

**Le seuil de ressources de la CMU-C est revalorisé au 1<sup>er</sup> avril 2019.** Le plafond de ressources pris en compte pour l'attribution de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) est revalorisé au 1<sup>er</sup> avril 2019, par un arrêté du 20 mars. Il en résulte que les personnes seules justifiant de ressources inférieures à 8 951 € par an pourront prétendre au bénéfice de la CMU-C (*Arr. du 20 mars 2019, JO 23 mars 2019, NOR: SSAS1908400A*).

### ➤ Projets

**Les députés ont voté la création d'un « espace numérique de santé ».** Lors de l'examen en 1<sup>re</sup> lecture du projet de loi Santé, l'Assemblée a voté, le 22 mars, la création d'un « espace numérique de santé », un compte personnel en ligne pour accéder notamment au dossier médical partagé (DMP). Cet espace permettrait aussi à l'utilisateur de fournir des renseignements sur la personne de confiance, sur le don d'organe, voire des constantes de santé produites par des applications, mais aussi d'accéder aux données relatives au remboursement de ses dépenses de santé, grâce à l'intégration du service Ameli.fr. Les professionnels de santé au travail accèderaient au DMP pour y déposer des documents.



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, Thibault Monereau. 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 12 pages, dont 1 page de publicité. Service clients : [contact@wkl.fr](mailto:contact@wkl.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](mailto:redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr) – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>



## Retraite

### ■ Jean-Paul Delevoye souhaite que le cumul emploi-retraite permette de gagner des points

Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, souhaite que les retraités qui travaillent obtiennent des points supplémentaires, a-t-il expliqué dans un entretien au *Journal du dimanche* (24/03). «Ceux qui ont choisi de percevoir leur retraite tout en continuant à travailler n'acquièrent aujourd'hui aucun droit nouveau. Nous réfléchissons avec les partenaires sociaux aux conditions dans lesquelles la reprise d'activité pourrait permettre d'obtenir des points supplémentaires». Selon lui, les dispositifs de cumul emploi-retraite et de retraite progressive «sont trop peu utilisés car très encadrés». «Nous souhaitons donc les assouplir.» Il a aussi déclaré souhaiter que les stages «soient porteurs de droits, ce qui n'est pas suffisamment le cas à l'heure actuelle» et réaffirmé que l'âge légal de départ à la retraite de 62 ans serait maintenu, «une certitude». Sur l'indexation des pensions, il a déclaré que «si les points sont acquis grâce au salaire, ils doivent à son avis évoluer comme les salaires». «Les pensions, elles, peuvent évoluer comme l'inflation pour garantir leur pouvoir d'achat ou comme les salaires si on veut partager les fruits de la croissance. C'est une question très politique, qui n'est pas tranchée aujourd'hui». Il a enfin déclaré donner «au moins cinq ans de préparation entre le moment où la loi sera votée et l'entrée en vigueur du nouveau système». «Nous terminons le cycle des discussions le 6 mai. Nous serons prêts à remettre nos propositions début juin», a-t-il précisé. «Mais je suis attentif aux expressions citoyennes nées du Grand débat. Si le gouvernement estime qu'il y a des urgences législatives pour y répondre, le calendrier pourrait être décalé». Source AFP

### ■ Réforme des retraites: la CGT réaffirme son opposition

La CGT est revenue, dans un communiqué diffusé le 22 mars, sur les dernières sorties gouvernementales sur l'âge de départ à la retraite (*v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019 et n° 17779 du 20 mars 2019*). Selon elle, si Jean-Paul Delevoye se veut rassurant, «il indique que [...] l'équilibre financier du système ne serait pas assuré, si tout le monde partait à l'âge de 62 ans». «C'est pourquoi il entend travailler à des mécanismes d'incitation à reporter l'âge de

départ». «Depuis le début, la CGT n'est pas dupe du projet de réforme qui vise bien à faire travailler les Français plus longtemps et à faire baisser le niveau des pensions», poursuit le syndicat. La CGT réaffirme ainsi son opposition à la réforme, et déclare qu'il est «indispensable» de «rétablir une gestion des systèmes des retraites par des représentants des salariés élus». «Nous sommes opposés à la mise en place d'un établissement public de sécurité sociale donnant la primauté des décisions à l'État avec l'objectif de toujours plus d'économie sur le dos des retraités».

### ■ L'Unsa Retraités demande la réindexation des pensions...

Dans une lettre ouverte datée du 18 mars, l'Unsa Retraités «conteste la décision unilatérale du gouvernement d'appliquer une majoration des pensions limitée à 0,3 % quand le taux d'inflation mesuré par l'Insee s'élève à 1,8 % pour 2018». En effet, avance le syndicat, cela «entraîne, pour l'ensemble des retraités, une régression de leur niveau de vie, et pour une partie d'entre eux, une perte de pouvoir d'achat supérieure à 3 %». Ainsi, «les retraité-e-s de l'Unsa revendiquent, d'une part, pour 2018 et 2019 et pour tous les retraités le retour à l'indexation des pensions sur le taux d'inflation». «D'autre part, ils revendiquent pour 2020 et les années suivantes, que la revalorisation des pensions soit calculée en fonction de l'évolution du salaire mensuel de base des actifs et en aucun cas être inférieure à l'évolution du coût de la vie. Ils demandent également que «dans le cadre de la concertation découlant du Grand débat», «que leurs revendications soient prises en compte» et «qu'une réelle instance de concertation entre les organisations syndicales de retraités et les pouvoirs publics soit mise en place».

### ■ ...tout comme la Confédération française des retraités qui évoque une «politique de gribouille»...

Dans un communiqué du 19 mars, la Confédération française des retraités (CFR) a fustigé la «politique de gribouille» de LREM, au sujet de la proposition d'indexer les retraites de base sur l'inflation, mais uniquement pour les retraites d'un faible montant. «LREM tente sans doute de corriger son vote récent», qui prévoyait pour 2019 «une revalorisation de 0,3 %», bien en deçà de l'inflation. «Et nous voilà repartis pour la valse-hésitation qui a accompagné la hausse de la CSG. Quel sera le seuil à partir duquel les retraités seront

dits riches? Que fera-t-on pour les poly-pensionnés?» s'interroge notamment la CFR. «Les retraités ne supportent pas d'être divisés entre ceux qui méritent que l'on maintienne leur pouvoir d'achat et ceux qui sont supposés pouvoir en supporter de nouvelles atteintes.» Pour la CFR, «cette pratique comptable porte atteinte à la confiance des jeunes générations devant la manière dont sont traités leurs parents», alors qu'il s'agit «de bâtir un nouveau régime de retraite qui précisément a pour objectif de restaurer la confiance».

### ■ Six Français sur dix sont opposés à un report de l'âge légal de départ à la retraite

61 % des Français se disent contre un report de l'âge légal de départ à la retraite pour financer les frais liés à la dépendance, selon un sondage Harris Interactive/Epoka pour RTL, TFI, LCI et *Le Figaro* paru le 24 mars, réalisé en ligne les 22 et 23 sur un échantillon de 1 200 personnes représentatives de la population française. De même, près de 62 % refusent de financer ces frais avec «un allongement de la durée du travail, soit une augmentation du nombre de trimestres cotisés». Mais les résultats varient en fonction de l'âge. En effet, 55 % des 65 ans et plus, «pour la plupart déjà à la retraite», approuvent un report de l'âge légal, et 57 % un allongement de la durée de cotisation. Les 50-64 ans sont les plus opposés à ces solutions. En effet, seuls 28 % sont favorables à la première et 26 % à la seconde. Chez les moins de 35 ans, ces taux montent à 39 % d'approbation pour les deux propositions. En outre, selon ce sondage «dans l'idéal, les Français partiraient à la retraite à 60 ans alors qu'ils anticipent un départ effectif à 64». Concernant «le risque de dépendance» et «de perte d'autonomie» à l'avenir, 82 % des personnes interrogées se disent «inquiètes» pour elles-mêmes, et 83 % pour leurs proches.

## Rémunération

### ■ Organisations syndicales et patronales se mettent d'accord sur le partage de la valeur ajoutée

«Nous, partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CPME, Medef, et U2P) publions notre analyse commune du partage de la valeur ajoutée des entreprises», ont-ils indiqué le 14 mars. Après observation des indicateurs macroéconomiques de l'Insee, ils ont observé «une relative stabilité du partage de la valeur ajoutée entre ses bénéficiaires sur longue période (entre 1970 et 2009)»,

malgré des sous-périodes plus contrastées (hausse ou baisse). Quoi qu'il en soit, le partage de la valeur ajoutée est aujourd'hui d'environ deux tiers pour la rémunération du travail et d'un tiers pour la rémunération du capital. Cela dit, les rémunérations représentent quelque 68 % de la valeur ajoutée dans les commerces et les services hors services financiers et immobiliers (49 % en les incluant), et environ 62 % dans l'industrie manufacturière et la construction. Les partenaires sociaux ont préconisé, pour une meilleure répartition de la valeur ajoutée, la réduction des inégalités de progression salariale entre les tranches les plus basses et les tranches les plus hautes, « ce qui renvoie aussi à la question de l'éthique des rémunérations et à la progression professionnelle (politique salariale et de formation) ». *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

### ■ Des accords salariaux 2018 « toujours pas » étendus, selon FO

« Aujourd'hui, en pleine crise du pouvoir d'achat, les syndicats de salariés se heurtent à un problème majeur : de nombreuses grilles de salaires signées en 2018 ne sont toujours pas étendues » par le ministère du Travail, a averti la fédération FO de la grande distribution et de l'agroalimentaire (FGTA-FO) le 20 mars dans un communiqué. Elle dénonce ainsi des « salaires bloqués », en particulier dans le cas de la nouvelle grille pour le secteur de la grande distribution. Celle-ci, signée en mai 2018 par les syndicats FO, CFTC, CFE-CGC et CFDT et la Fédération du commerce et de la distribution (FCD, patronat), s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre aux entreprises adhérentes à la FCD. Mais, faute d'extension, en sont exclus « les salariés les moins bien protégés, ceux qui perçoivent les plus petits salaires » comme les « employés des franchisés », ceux des « magasins en location-gérance » ou des enseignes « non couvertes par des accords » d'entreprise, souligne la FGTA-FO. La fédération appelle donc le ministère à étendre « de toute urgence » cet accord. « Tout retard supplémentaire serait préjudiciable » aux salariés, insiste-t-elle. *Source AFP*

### ■ Le Maire juge « inacceptables » les « bonus conséquents » du président sortant de TechnipFMC

« Quand on laisse des pertes derrière soi, on ne part pas avec des primes. C'est inacceptable, c'est intolérable », a martelé le ministre de l'Économie Bruno Le Maire le 21 mars, en clôture des Rencontres de l'entreprise, faisant référence aux « bonus conséquents » que touchera Thierry Pilenko en quittant le groupe parapétrolier TechnipFMC, déficitaire en 2018. Selon *BFM Business*, il touchera le 1<sup>er</sup> mai un paquet global « de 14 millions d'euros ». « M. Pilenko recevra une indemnité

de départ d'un montant de 1,98 million d'euros, équivalent à une année de rémunération annuelle (fixe + bonus), et il est soumis à une clause de non-concurrence, indemnisée à un montant équivalent et qui court jusqu'à fin 2020 », a précisé un porte-parole du groupe. « Soit un total de 3,96 millions d'euros. Ce dispositif respecte les recommandations du code Afep-Medef » de bonne conduite sur la rémunération des dirigeants, a encore assuré cette source. « Pour le reste, il s'agit d'éléments de rémunérations attribuées à M. Pilenko depuis 2010 dans le cadre de ses fonctions de PDG de Technip puis de celles d'executive chairman de TechnipFMC ». Dans un communiqué diffusé le 22, le Haut Comité du gouvernement d'entreprise (HCGE), gardien du respect du code Afep-Medef, a rappelé que la société était de droit britannique. Il s'est, par conséquent, déclaré incompétent. Ce qui ne l'a pas empêché de juger ces conditions de départ « pas conformes aux recommandations » du code. *Source AFP*

### ■ Augmentations salariales : une tendance à l'individualisation

Selon une enquête Deloitte, qui a analysé les budgets d'augmentation de salaires en cours de négociation ou de versement dans une centaine de sociétés et dont les résultats ont été diffusés le 22 mars, les pratiques d'individualisation sont privilégiées. « On constate en effet une nette individualisation (1,5 %) des augmentations salariales par rapport aux augmentations générales et collectives (0,91 %) », affirme un communiqué du cabinet. Il a également constaté une « baisse de ces budgets [...] sans doute due à la hausse de l'inflation à 1,8 % fin 2018 ». Par ailleurs, « plus de deux tiers des sociétés ont prévu de verser une "prime exceptionnelle de pouvoir d'achat" », précise le communiqué, dont le montant « est estimé entre 300 et 500 euros pour la plupart des sociétés ». On apprend également avec cette enquête que, fin janvier, 66 % des entreprises « n'avaient pas encore entamé leurs négociations annuelles obligatoires » ; que pour 18 %, elles étaient encore en cours ; et que 16 % les avaient finalisées. « Parmi ces dernières, 14 % les avaient finalisées sur un PV de désaccord et 86 % sur un PV d'accord. Les dernières évolutions fiscales [...] n'ont pas impacté les négociations pour 73 % des entreprises ».

### ■ STMicroelectronics : la CFDT métallurgie se réjouit des « avancées sur la prime exceptionnelle »

« La CFDT obtient des avancées sur la prime exceptionnelle de soutien au pouvoir d'achat » chez StMicro, annonce un communiqué de la FGMM, diffusé le 22 mars. « Face à l'incompréhension des salariés, générée par le refus d'une

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### CROISSANCE

**La croissance de la France** ne devrait atteindre que 0,3 % au premier trimestre 2019, selon la prévision de la Banque de France, publiée le 11 mars. Ce chiffre est en baisse de 0,1 point par rapport à une première estimation publiée le 11 février.

**La croissance de la France** devrait atteindre 1,4 % en 2019 et 1,5 % en 2020, d'après les prévisions de la Banque de France, publiées le 14 mars. « Après les perturbations de l'activité induites en fin d'année par le mouvement des gilets jaunes, l'activité montre des signes d'amélioration », note-elle.

### CONJONCTURE

**Les créations d'entreprises** en France ont connu un léger repli sur un mois en février 2019, avec une baisse de 1,1 %, tout en continuant à progresser fortement sur un an (+ 17 %), selon les chiffres publiés le 15 mars par l'Insee.

### INFLATION

**L'inflation en zone euro** a progressé en février 2019 dans la zone euro à 1,5 % contre 1,4 % en janvier, a annoncé Eurostat le 15 mars, confirmant une première estimation publiée début mars.

## NOMINATIONS

### RENAULT

**François Roger** est devenu membre du comité exécutif du groupe Renault, tout en conservant ses fonctions de DRH groupe auxquelles il a accédé en juillet 2018.

### GECINA

**Christine Harné** est nommée DRH de Gecina, une société foncière employant environ 500 salariés. Depuis 2014, elle était directrice exécutive en charge des RH au sein de l'Agence française de développement.

### CNIM

**Jennyfer Delgado** est nommée DRH et communication du groupe Cnim, équipementier intervenant dans les secteurs de l'environnement, de l'énergie, de la défense et des hautes technologies. Elle était depuis 2014 directrice RH et communication France et membre du comex de la société B. Braun Medical.

prime "Macron" », la direction [...] a fini par entendre les organisations syndicales et accepte de mettre en œuvre une "prime exceptionnelle de soutien au pouvoir d'achat" », est-il expliqué. Cette prime sera de 800 € pour les salaires inférieurs à 25 000 €, de 500 € pour les salaires annuels de 25 000 € à 35 000 €, de 300 € pour les salaires annuels de 35 000 € à 40 000 €, et de 150 € pour les salaires annuels de 40 000 € à 45 000 €. « C'est au final plus de la moitié des salariés de STMicroelectronics France qui percevront cette prime », ajoute le communiqué de la fédération. En outre, « une enveloppe supplémentaire de 3,5 millions d'euros en complément de l'intéressement pour tous les salariés » a également été décidée, « au regard des bénéfices exceptionnels enregistrés cette année ».

## Santé au travail

### ■ Amiante : des évolutions possibles pour le préjudice d'anxiété

Ce vendredi 22 mars 2019, la Cour de cassation était réunie en Assemblée plénière afin d'examiner l'affaire EDF, tranchée par la Cour d'appel de Paris le 29 mars 2018. Rappelons en effet que cette dernière avait reconnu le préjudice d'anxiété de 108 salariés exposés à l'amiante au sein des centrales thermiques d'EDF... alors même que ces établissements ne figuraient pas sur la liste ouvrant droit au bénéfice de la préretraite amiante (Acaata). Une décision en rupture avec la position traditionnelle de la Cour de cassation qui permet l'indemnisation, au titre du préjudice d'anxiété, des seuls salariés dont l'établissement est inscrit sur cette liste. Le 22 mars dernier, tandis qu'une centaine de personnes manifestait devant le Palais de justice de Paris pour inciter la Cour de cassation à modifier sa jurisprudence, l'Assemblée plénière était ainsi saisie du cas d'un des anciens salariés d'EDF. Alors, un préjudice d'anxiété peut-il être reconnu pour tous les salariés exposés à l'amiante ? Et si oui, à quelles conditions ? L'avocat général, Catherine Courcol-Bouchard, s'est prononcé en faveur de l'application du droit commun de la responsabilité civile. La décision de la Haute juridiction ne sera, quant à elle, rendue que le 5 avril prochain. Affaire à suivre.

## Emploi et chômage

### ■ L'association Territoires zéro chômeur de longue durée lance un centre pour accompagner les projets

« L'association Territoires zéro chômeur de longue durée lance son Centre de ressources et de développement pour accompagner les projets émergents », annonce un communiqué diffusé le 21 mars. « Alors que les premiers résultats de l'expérimentation sont déjà au

rendez-vous sur les dix territoires habités, avec près de 800 salariés embauchés en CDI dans les entreprises à but d'emploi (EBE), de très nombreux territoires se mobilisent pour mettre en œuvre la démarche », poursuit l'association dans son communiqué. « Pour les accompagner, notre association TZCLD lance son Centre de ressources et de développement (CRD), notamment grâce au soutien de l'Union européenne (FSE). » L'association proposera ainsi « un accompagnement complet avec des outils adaptés au niveau d'avancement des territoires dans la démarche ».

## Minima sociaux

### ■ Annick Girardin annonce la reprise en charge du RSA par l'État à la Réunion

« Comme le gouvernement l'a fait en Guyane et à Mayotte nous avons accepté de récupérer la gestion du RSA, ce qui permettra au département d'être pleinement armé pour gérer son action sociale », a déclaré la ministre des Outre-mer Annick Girardin le 19 mars, en visite sur place. L'annonce satisfait une demande majeure du président du conseil départemental, Cyrille Melchior. À La Réunion où 42 % de la population vit en dessous du seuil de pauvreté, 92 000 personnes sont allocataires du RSA. En 2018, le montant annuel de cette aide a été de 640 millions d'euros. Si son financement relève de la compétence de l'État, « depuis des années, l'enveloppe allouée par l'État stagne à 450 millions », souligne Cyrille Melchior, montant décidé lors de la mise en place du RMI en 1988. Il n'a pas évolué depuis malgré l'augmentation du nombre d'allocataires. « Tous les ans à partir de septembre, c'est de fait le département qui verse environ 50 millions d'euros par mois sur ses fonds propres » à la CAF, explique-t-il. Les dix dernières années l'État a ainsi cumulé « un reste à charge non compensé à ce jour d'un milliard d'euros » affirme le président du département. La loi organisant la recentralisation du RSA devrait être votée avant la fin de cette année. *Source AFP*

## Maladie

### ■ Les dépenses de soin du régime général ont évolué de 2,1 % sur les 12 derniers mois

Selon un communiqué de la Caisse nationale de l'Assurance maladie, diffusé le 18 mars, les remboursements de soins du régime général ont augmenté de 2,1 % sur les 12 derniers mois. En février 2019, celles des soins de ville ont augmenté de 0,8 % par rapport à février 2018, et plus précisément de 0,5 % pour les soins médicaux et dentaires. Dans le détail, entre février 2018 et février 2019, l'évolution est de + 1,5 % pour les soins de

généralistes, - 0,4 % pour les soins spécialisés et - 1,5 % pour les soins dentaires (+ 1,4 %, + 2,5 % et + 0,1 % sur les 12 derniers mois). « Les remboursements de soins d'auxiliaires médicaux (soins des infirmiers et masso kinésithérapie) évoluent de 1,9 % par rapport au mois de février 2018 (3,5 % sur 12 mois) ». Enfin, les versements d'indemnités journalières ont évolué en février 2019 de 2,8 % (4,2 % sur 12 mois).

## Secteurs

### ■ Bâtiment : la FFB tourne ses revendications vers l'Europe

« On va rentrer dans une période d'élections européennes et (on) veut apporter un certain nombre d'éléments », a déclaré le 19 mars lors d'un bilan trimestriel Jacques Chanut, président de la Fédération du bâtiment (FFB). Parmi les revendications : la bonne application nationale des consignes européennes sur la concurrence et contre le « travail au noir », le soutien au secteur *via* le plan d'investissements Juncker, ainsi qu'un assouplissement de certaines réglementations. « On ne peut pas comparer un plombier avec cinq personnes (et) Google », a-t-il jugé, au sujet notamment du Règlement européen sur la protection des données (RGPD), adopté début 2018 et encadrant le recueil des données personnelles par les entreprises. La fédération a dressé un tableau du secteur qui reprend largement ses prévisions données fin 2018 : à l'époque, elle avait tablé sur un recul de 0,5 % de l'activité du bâtiment cette année. « On maintient à ce jour [...] cette prévision d'activité négative », a-t-il résumé, même si pour l'heure « on a une activité d'un bon niveau sur le début de l'année ».

## Entreprises

### ■ PSA « ne peut pas laisser tomber le site d'Hérimoncourt », estime Bruno Le Maire

Le groupe automobile PSA « ne peut pas laisser tomber » son usine historique à Hérimoncourt, menacée par un transfert d'activités vers Vesoul (*v. l'actualité n° 17752 du 11 février 2019*) et « doit apporter une solution aux plus de 200 salariés », a estimé le ministre de l'Économie Bruno Le Maire le 22 mars sur la radio France Bleu Belfort-Montbéliard. « Je sais que PSA y travaille », a-t-il poursuivi. Il s'agit d'« un beau projet qui va donner de l'activité à Vesoul, qui va permettre d'être plus vertueux du point de vue environnemental », a considéré Bruno Le Maire. Mais « je continue de demander à PSA de trouver une nouvelle activité [car] Hérimoncourt, c'est le siège historique de PSA donc PSA doit trouver une solution alternative pour les salariés », a-t-il ajouté. *Source AFP*