

- > **Tout salarié exposé à l'amiante** peut désormais faire valoir un préjudice d'anxiété
- > **Agirc-Arrco : vers un maintien du pouvoir d'achat** des retraités pendant quatre ans
- > **TPE : le Conseil d'État valide les modalités** du référendum d'approbation des accords
- > **La « branche du froid »** conclut un accord sur le contrat de chantier

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

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

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Tout salarié exposé à l'amiante peut désormais faire valoir un préjudice d'anxiété

**Le 5 avril 2019, la Cour de cassation a procédé à un revirement de jurisprudence très attendu : jusqu'à présent réservé aux salariés entrant dans le champ des dispositions relatives à la préretraite amiante, le préjudice d'anxiété peut désormais être invoqué par tout salarié justifiant d'une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans un établissement classé Acaata. Cette action s'exercera sur le fondement du droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur.**

Depuis la consécration jurisprudentielle, en 2010, du **préjudice d'anxiété** des **salariés exposés à l'amiante**, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est employée à en circonscrire le champ d'application, en réservant ce droit à réparation **aux seuls salariés susceptibles de bénéficier** du dispositif de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (dit « **Acaata** » ou encore « **préretraite amiante** »), c'est-à-dire à ceux **qui ont travaillé** au sein d'un **établissement inscrit** sur une **liste** dressée par arrêté et sur l'un des métiers listés par cet arrêté. Appelée à plusieurs reprises à élargir sa jurisprudence en direction des salariés qui, bien que non éligibles à l'Acaata, ont été exposés de

manière prolongée à l'amiante au cours de leur activité professionnelle, la chambre sociale s'y est toujours fermement opposée, par crainte sans doute de voir le contentieux encore s'amplifier.

À l'occasion d'une nouvelle affaire concernant des salariés d'EDF (entreprise non classée), cette problématique a été portée devant l'assemblée plénière de la Cour de cassation, laquelle a procédé à un réexamen complet de la question. Sans remettre en cause les principes régissant l'indemnisation du **préjudice d'anxiété** des salariés éligibles à l'Acaata, la Haute juridiction a décidé, le 5 avril dernier, d'admettre également la possibilité, pour les **salariés des établissements non inscrits**, d'obtenir une **indemnisation** en agissant sur le fondement de la **responsabilité de droit commun** de l'**employeur**, au titre d'un manquement à son **obligation de sécurité**.

## Cantonement initial du bénéfice du préjudice d'anxiété

En 2010, la Cour de cassation a reconnu le **préjudice spécifique** d'anxiété des salariés ayant travaillé sur un site inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante (Acaata), instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999. Ce préjudice **correspond** à la **situation d'inquiétude permanente**, dans laquelle ils se trouvent par le fait de l'employeur, face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante. Peuvent ainsi prétendre à cette réparation, les **salariés** « qui ont **travaillé** dans l'un des **établissements** mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur

une **liste** établie par arrêté ministériel, pendant une **période** où y étaient fabriqués ou traités l'**amiante** ou des matériaux contenant de l'amiante » (Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241). L'obtention de cette réparation a été facilitée : les **bénéficiaires** de l'Acaata n'ont **pas à démontrer** la **réalité** de l'**anxiété ressentie**, celle-ci étant induite par l'exposition au risque au sein d'un établissement classé (Cass. soc., 2 avril 2014, nos 12-29.825 et 12-28.616).

Déjà questionnée en 2015 sur la **possibilité d'étendre ce droit** à réparation à des salariés exposés pendant plusieurs années à l'amiante, mais dans un **établissement non classé**, la chambre sociale avait alors opposé une **fin de non-recevoir** : le bénéfice de cette indemnisation reste strictement cantonné aux salariés éligibles à la préretraite amiante pour avoir travaillé dans un établissement classé (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175 PBR; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-21.716 PB).

Dans la continuité de sa jurisprudence, la chambre sociale était allée jusqu'à **poser pour principe** qu'à défaut d'être éligible à l'Acaata, toute réparation du **préjudice d'anxiété** était **exclue**, « y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité » (Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-15.130; Cass. soc., 26 avril 2017, n° 15-19.037). Cette dernière jurisprudence, fortement critiquée, est précisément abandonnée par l'arrêt du 5 avril.

## Revirement de jurisprudence

Comme l'explique la Cour de cassation dans le corps même de l'arrêt, lequel bénéficie d'une motivation dite enrichie,

« il apparaît, à travers le développement de ce contentieux, que de **nombreux salariés, qui ne remplissent pas les conditions** prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée **ou dont l'employeur n'est pas inscrit sur la liste** fixée par arrêté ministériel, **ont pu être exposés** à l'inhalation de poussières d'**amiante** dans des conditions de nature à compromettre gravement leur santé ». Dans ces circonstances, poursuit l'arrêt, « il y a lieu d'admettre, **en application** des règles de **droit commun** régissant l'**obligation de sécurité** de l'**employeur**, que le **salarié** qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, **peut agir contre son employeur**, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifié ».

L'assemblée plénière met ainsi fin à l'interdiction, pour les salariés exposés à l'amiante, de demander la réparation de leur préjudice d'anxiété au seul motif

qu'ils ne sont pas éligibles à l'Acaata. Il ne s'agit plus d'une condition *sine qua non* du droit à réparation. Cette voie leur est désormais ouverte sur le terrain de l'obligation de sécurité, à **condition** qu'ils aient été **exposés de façon importante** aux poussières d'amiante. Cette exposition doit en effet **générer**, selon l'arrêt, « un **risque élevé de développer** une **pathologie grave** ».

#### **Conditions d'engagement de la responsabilité de l'employeur**

Il appartiendra en premier lieu au **salarié** de « **justifier** » d'une **exposition significative** à l'amiante. Il y a là une **différence majeure** avec le régime applicable aux **salariés éligibles** à l'Acaata, pour lesquels la jurisprudence habituelle considère que dès lors que l'entreprise est classée, il existe une présomption irréfragable d'exposition au risque et d'existence d'une anxiété.

Pour accorder une indemnisation, le **juge** lui-même **devra caractériser le préjudice d'anxiété** « personnellement subi par le salarié, résultant du risque élevé de développer une pathologie

grave ». L'existence d'un préjudice automatique ou nécessairement constitué est donc écartée et l'indemnisation accordée au cas par cas par les juges du fond.

De son côté, l'**employeur pourra** tenter de **s'exonérer** de sa responsabilité, **en démontrant** avoir pris toutes les **mesures** de prévention et de sécurité nécessaires, telles que prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. L'assemblée plénière reprend en effet, dans leur dernier état, les termes de la jurisprudence de la chambre sociale en matière d'obligation de sécurité de l'employeur, issus de l'arrêt Air France (*v. Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444*).

Reste à voir désormais si cette volonté d'ouverture sera transposée à d'autres hypothèses d'exposition à des produits nocifs (hydrocarbures, charbon, plomb, rayonnements ionisants, etc.). ■

Cass. ass. plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442 PBRI

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

## RETRAITE

# Agirc-Arrco : vers un maintien du pouvoir d'achat des retraités pendant quatre ans

Réunis le 5 avril au Medef pour négocier les orientations stratégiques de l'Agirc-Arrco pour la période 2019-2021, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour adopter un système d'indexation des pensions sur les prix, et ainsi revenir sur le mécanisme de sous-indexation précédant, selon lequel les pensions étaient revalorisées en fonction de l'inflation, moins un point. Ils se retrouveront pour une prochaine séance qui pourrait être conclusive, au cours de laquelle le sujet de coefficient de solidarité devrait revenir sur la table, mais la date n'a pas encore été fixée.

Dans le cadre de la négociation relative à la définition des orientations stratégiques de l'Agirc-Arrco pour les quatre prochaines années, les partenaires sociaux avaient rendez-vous le 5 avril 2019 pour notamment discuter des modalités d'indexation des pensions de retraite complémentaire et du pilotage financier du régime. Mais, ils ont également abordé le coefficient de solida-

rité sur le montant des retraites complémentaire entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Si le premier sujet s'est révélé consensuel, les discussions se poursuivront lors d'une séance supplémentaire pour se mettre d'accord sur l'avenir du coefficient de solidarité.

#### **Indexation des pensions sur les prix**

Après plusieurs années « difficiles » pour les retraités, marquées par une sous-indexation des pensions de retraite complémentaire d'un point par rapport à l'inflation constatée, les partenaires sociaux se sont mis d'accord, le 5 avril pour adopter un **mécanisme de revalorisation** de la valeur de service du point au niveau de l'inflation. Ainsi, selon les termes du projet d'ANI, durant la période 2019-2022, la **valeur de service** du point évoluerait « au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année **comme le salaire annuel moyen des ressortissants** du régime estimé pour l'année en cours **moins un facteur de soutenabilité** calculé de sorte qu'en pratique, la valeur de service » évoluerait « comme les prix à la consommation hors tabac, pour autant

que l'évolution des prix ne soit pas supérieure à celle des salaires ». En cas d'**augmentation** de l'**inflation supérieure** à celle des **salaires**, c'est l'**évolution des salaires** qui serait **retenue**.

Les partenaires sociaux se sont félicités de ce maintien du pouvoir d'achat des retraités, soulignant les efforts qui leur ont été demandés ces dernières années. « Le point positif, c'est la volonté de **maintenir le pouvoir d'achat des retraités sur les quatre prochaines années**, on sort de cinq années de gels et de moindre revalorisation l'année dernière » s'est réjoui Philippe Pihet (FO). « Nous pensons que ça va dans le bon sens », a renchéri Pascale Coton (CFTC) évoquant un « **retour à meilleure fortune** » pour les retraités. Pour Claude Tendil (Medef), « garantir quatre ans, c'est un geste majeur pour le maintien de leur pouvoir d'achat ».

Les partenaires sociaux ont également prévu un mécanisme pour permettre au Conseil d'administration de la fédération Agirc-Arrco de procéder à un rattrapage d'écart constaté entre la prévision et le taux d'inflation constaté,

avec une latitude d'action de 0,1 point. Enfin, la valeur d'achat du point évoluerait comme le salaire annuel moyen des ressortissants du régime, tel qu'estimé pour l'exercice précédent.

### **Coefficients de solidarité**

Le **mécanisme des coefficients de solidarité** a été instauré par l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 (*v. le dossier juridique - Retraite, compl. - n° 228/2015 du 18 décembre 2015*), pour une mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il s'agit d'une décote de 10 % applicable pendant trois ans sur le montant de leur retraite complémentaire. Sont concernés les retraités nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1957 qui décideront de liquider leur pension une fois l'âge légal atteint, même si la condition du taux plein dans un régime de base est remplie par ailleurs.

S'il n'est pas au menu de la négociation selon Claude Tendil, il sera néanmoins **discuté au cours de la prochaine séance**. « Le Medef fait quelque chose de trop politique, pour nous c'est un paramètre parmi d'autres, qui peut bouger », a déclaré Frédéric Sève (CFDT). « On pourrait **envisager un coefficient plus faible**, ou bien passer à un **coefficient minorant** pendant deux ans et non trois ans », a-t-il évoqué. Pour Serge Lavagna (CFE-CGC), « le seul point à finali-

ser, c'est la manière dont soit revue la question des coefficients de solidarité ». « Les points de vue ne sont pas encore calés », a souligné Philippe Pihet, en ajoutant qu'il « pourrait y avoir un certain assouplissement ».

L'**enjeu consisterait** donc à préciser « la clause de revoyure » prévue par l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, qui permet une révision du mécanisme dès 2021, en fonction de l'évolution des comportements.


### **Écrêtement des réserves de gestion et de l'action sociale**

Parmi les principales contraintes de pilotage du régime Agirc-Arrco, les partenaires sociaux s'étaient fixés, dès l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, l'obligation de disposer à tout moment de l'équivalent de six mois de prestation en réserve. À cet égard, le projet d'accord prévoit que les réserves des fonds de gestion et d'action sociale seraient écrêtées respectivement de 800 millions d'euros et 400 millions d'euros, et affectées aux réserves techniques du régime dès 2019. En outre, pour les années 2020 à 2022, les réserves disponibles, constatées au 31 décembre de l'année précédente et qui excéderaient six mois de dépenses de ladite année, seraient affectées aux réserves techniques du régime.

« Il y a des réserves pléthoriques d'action sociale et de gestion, au détriment des réserves de service des retraités ». « C'est de l'argent qui dort » a déclaré à ce sujet Claude Tendil. « On n'est pas fana de la constitution de réserve sur des domaines comme la gestion et l'action sociale, donc autant basculer vers les retraites » a renchéri Serge Lavagna. En revanche, Catherine Perret (CGT), pour qui « l'action sociale fait partie du salaire socialisé [...] en lien avec les nouveaux besoins des retraités », a demandé des éclaircissements sur « l'impact de l'écrêtement des réserves sur les groupes de protection sociale ». « On veut avoir une vision très précise sur chacune des institutions de retraites complémentaires ». Sur ce point, Claude Tendil s'est déclaré « d'accord pour qu'on n'écrête pas dans l'immédiat » à la condition que des règles « plus cohérentes » puissent être définies. ■

Projet d'ANI Agirc Arrco sur la retraite complémentaire du 5 avril 2019

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

 Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# TPE : le Conseil d'État valide les modalités du référendum d'approbation des accords

**Le 1<sup>er</sup> avril 2019, le Conseil d'État a rejeté le recours en annulation introduit par les syndicats CGT, FO, CFDT et Solidaires à l'encontre du décret du 26 décembre 2017 ayant fixé les modalités d'approbation des accords par le personnel, dans les entreprises de 20 salariés et moins. Ce décret, pris en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, est donc validé.**

Le Conseil d'État a été saisi de plusieurs recours syndicaux contre les décrets pris en application des ordonnances Travail du 22 septembre 2017. En février dernier, il a ainsi déjà eu l'occasion de valider le décret n° 2017-1551 relatif à la négociation collective dans les entreprises de 11 à 49 salariés, dépourvues

de délégués syndicaux (*CE, 18 février 2019, n° 417209; v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019*).

Dans une nouvelle décision du 1<sup>er</sup> avril 2019, le Conseil d'État a cette fois été amené à examiner les conditions posées par le décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 pour **permettre**, dans les **entreprises** de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical, et dans celles de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE, de **soumettre à l'approbation des salariés un projet d'accord** élaboré par l'employeur (*v. le dossier juridique - Accords, droit nég. - n° 08/2019 du 11 janvier 2019*). Les critiques, portant principalement sur le contournement des organisations syndicales et sur l'absence de véritable négociation des termes de l'accord élaboré unilatéralement par l'employeur, ont été rejetées.

### **Absence de contournement des syndicats**

Pour les requérants, la possibilité pour l'employeur de proposer aux salariés un projet d'accord qu'il a établi seul, qui devient un accord d'entreprise dès lors qu'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, serait **contraire au droit** de mener des **négociations collectives**, découlant de l'article 11 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et conçu comme un élément essentiel du droit de fonder et de s'affilier à un syndicat (*CEDH, 12 novembre 2008, aff. 34503/97*). Ce droit **ne pourrait s'exercer qu'avec des représentants** syndicaux ou élus.

Le Conseil d'État a écarté l'argument en relevant que le législateur a précisé « entendu, afin de développer les accords dans les petites entreprises, pal-



lier l'absence fréquente de représentants des salariés pouvant participer à leur négociation ». L'arrêt relève par ailleurs que :

– dans les **entreprises de moins de 11 salariés**, auxquelles ne s'appliquent pas les obligations relatives aux institutions représentatives du personnel, les dispositions contestées ne prévoient la possibilité pour l'employeur de soumettre un projet d'accord à la **consultation** du personnel **que si** l'entreprise est **dépourvue de délégué syndical** ;

– dans les **entreprises de 11 à 20 salariés**, cette possibilité n'est ouverte qu'en l'**absence** tant de **délégué syndical** que de membre élu de la délégation du personnel du CSE. Par ailleurs, elle ne fait **pas obstacle** à la **négociation** et à la conclusion d'un accord d'entreprise avec un ou plusieurs **salariés expressément mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel ;

– les accords d'entreprise ainsi adoptés doivent, dans les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du Code du travail et, lorsque la convention de branche le sti-

pule, dans celles qui sont énumérées à l'article L. 2253-2 du même code, assurer des **garanties au moins équivalentes** à celles de la convention de branche applicable à l'entreprise ;

– un délai de **15 jours** au moins doit séparer la communication à chaque salarié du projet d'accord de l'organisation de cette consultation, de façon, notamment, à **permettre** aux **salariés de consulter**, s'ils le souhaitent, les **représentants** de l'organisation syndicale de leur choix.

### **Garanties entourant l'organisation du référendum par l'employeur**

Était également **critiqué** le fait, pour le décret attaqué, d'avoir confié à l'**employeur** le soin de **définir** les **modalités** d'organisation de la **consultation**, « sans préciser les conditions de l'expression d'une position divergente par un ou plusieurs salariés ».

Effectivement, aux termes de l'article R. 2232-11 du Code du travail, « il incombe à l'employeur de définir les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord, le lieu, la date et l'heure de la

consultation, son organisation et son déroulement, ainsi que le texte de la question relative à l'approbation de l'accord ». **Toutefois**, ajoute le Conseil d'État, l'article R. 2232-10 du Code du travail « impose notamment que cette **consultation** ait lieu **pendant** le **temps de travail**, que son organisation matérielle incombe à l'employeur, que son caractère personnel et secret soit garanti, qu'elle se déroule en l'absence de l'employeur et que son résultat fasse l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise ». En outre, souligne l'arrêt, les modalités d'organisation définies par l'employeur doivent, en vertu de l'article R. 2232-12 du Code du travail, être communiquées aux salariés **15 jours** au moins avant la date de la consultation, de même que le projet d'accord, de façon notamment à permettre aux salariés de **consulter** s'ils le souhaitent les représentants de l'**organisation syndicale** de leur choix. ■

CE, 1<sup>er</sup> avril 2019, n° 417652

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

## CONTRAT DE TRAVAIL

# La « branche du froid » conclut un accord sur le contrat de chantier

**Les entreprises soumises à la CCN d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes pourront recourir au contrat de chantier. C'est ce que prévoit un accord du 20 novembre 2018, qui sera applicable durant trois ans après son extension. Celui-ci fixe un effectif maximal de salariés en contrat de chantier que devront respecter les entreprises. Les partenaires sociaux de la « branche du froid » ont également conclu, le 20 novembre et le 12 décembre, des avenants consacrés aux congés pour événements familiaux et au régime de prévoyance.**

Le syndicat patronal Snefcca et les fédérations CFTD, CFE-CGC et FO de la branche du froid ont conclu, le 20 novembre 2018, un accord national relatif au contrat de chantier ou d'opération. Ce dernier, expliquent les partenaires sociaux dans le préambule, sera

utile pour décrocher de nouveaux marchés. Il constituera, poursuivent-ils, un « facteur d'attractivité pour certains actifs, en particulier parmi les plus jeunes générations, qui expriment de nouvelles aspirations en matière de mobilité professionnelle [...] dans le cadre d'un rapport renouvelé au travail ».

En plus de cet accord, les mêmes parties ont signé deux avenants des 20 novembre et 12 décembre 2018 portant l'un sur les congés pour événements familiaux, l'autre sur la prévoyance (*v. encadré*). Rappelons enfin la toute récente conclusion d'un accord salarial (*v. l'actualité* n° 17789 du 3 avril 2019).

### **Champ d'application de ce contrat**

Le CDI de chantier (ou d'opération) s'appliquera à **tous les métiers** de la branche, **sauf** celui de **monteur-dépanneur**.

Après avoir défini les caractéristiques du chantier, l'accord fixe un **effectif maximal de salariés recrutés** sur ce contrat. La conclusion d'un contrat de chantier est possible si elle ne conduit pas à porter, à la date de sa conclusion,

## **LES AUTRES ÉVOLUTIONS DU STATUT COLLECTIF DE LA BRANCHE DU FROID**

Deux autres avenants récemment déposés font évoluer le statut collectif de la branche du froid. L'avenant n° 65 du 12 décembre 2018 adapte les congés rémunérés pour événements familiaux aux évolutions législatives. Il prévoit ainsi un congé de deux jours en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant et un congé de quatre jours en cas de Pacs du salarié. Par ailleurs, un avenant n° 7 du 20 novembre 2018, à l'accord de prévoyance du 27 mars 2006, actualise celui-ci. Sans modifier le taux global des cotisations, les signataires renvoient la répartition de celles-ci entre la couverture des risques incapacité temporaire de travail et invalidité et incapacité permanente. Ils ne modifient pas les taux de cotisation globaux à la charge de l'employeur et du salarié.

le nombre total de **contrats de chantier** en cours d'exécution, à un pourcentage excédant :

– **10 %** de l'effectif dans les entreprises de **moins de 1 000 personnes** ;

– **5 %** de l'effectif dans les entreprises de 1 000 personnes et plus.

Le CDI de chantier doit être établi par écrit et comporter des **mentions obligatoires**, parmi lesquelles la description succincte du chantier (ou de l'opération), et le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier (ou de l'opération).

### Conditions d'exécution de ce contrat

La **durée minimale du CDI de chantier** est fixée à **six mois**. La période d'essai est celle des autres CDI. La **rémunération**

du salarié doit être au moins égale à son **salaire minimal hiérarchique, majoré de 10 %**.

Son accès à la formation est amélioré par un abondement de son compte personnel de formation (CPF) de 20 € par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail, dans la limite d'un plafond annuel de 240 €.

L'accord fixe le montant des **indemnités de licenciement** dans trois hypothèses :

– le licenciement en raison de la fin du chantier ;

– le licenciement en raison de la non-réalisation ou de la fin anticipée du chantier ;

– le licenciement pour des motifs étrangers à la fin du chantier.

Dans la deuxième hypothèse, l'indemnité de licenciement est au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat et ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. ■

**Accord et avenants du 20 novembre et 12 décembre 2018 sur le contrat de chantier, les congés familiaux, la prévoyance, dans l'installation, réparation de matériel frigorifique**



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



Retrouvez nos actualités  
mises en ligne en continu  
sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## // à retenir aussi

### ► Législation et réglementation

**Renforcement des modalités de recouvrement des indus par les organismes de sécurité sociale.** Un décret du 2 avril pris pour l'application de l'article 77 de la LFSS 2019 (*v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 46/2019 du 8 mars 2019*) fixe à 50 % le taux de majoration de la saisie sur les prestations à échoir que peut appliquer le directeur de la CAF ou de la MSA en cas de fraude du bénéficiaire des prestations. Le décret détermine aussi les modalités selon lesquelles les sommes dues par les organismes complémentaires aux organismes d'assurance maladie dans le cadre du tiers payant pour les bénéficiaires de la CMU-C font l'objet d'une majoration de 10 % en l'absence de paiement dans les délais prévus. Ainsi, à l'expiration du délai de cinq jours dont dispose l'organisme complémentaire pour le paiement de ces sommes à compter de la date de la facturation par l'assurance maladie obligatoire, l'organisme d'assurance maladie adresse à l'organisme complémentaire une mise en demeure de payer dans un délai de 15 jours les sommes restant dues, majorées de 10 %. Si la mise en demeure reste sans effet au terme de ce délai, le directeur de l'organisme d'assurance maladie peut délivrer une contrainte (*D. n° 2019-268 du 2 avril 2019, JO 4 avril*).

#### Arrêté rectificatif du 29 mars 2019 relatif à la charte du cotisant contrôlé.

L'arrêté ministériel du 29 mars 2019 corrige une erreur se trouvant dans l'annexe de l'arrêté du 8 mars 2019 fixant le modèle mis à jour de la Charte remise au cotisant lors du contrôle (*v. l'actualité n° 17780 du 21 mars 2019*). Le délai de recours de la commission de recours amiable est d'une durée de deux mois, et non de 30 jours (*Arr. min. du 29 mars 2019, JO 4 avril, NOR: CPAS1907252A*).

#### Détermination des montants de l'abattement pour l'éligibilité à la CMU-C.

Suite à la revalorisation de certaines prestations sociales (AAH, Aspa, etc.) au 1<sup>er</sup> avril 2019, une instruction de la DSS du 21 mars 2019 fixe les montants de l'abattement applicable à ces prestations, afin que leur revalorisation n'exclue pas certains individus du bénéfice de la CMU-C et de l'ACS. L'article 40 de la LFSS pour 2018 a instauré cet abattement forfaitaire, et un arrêté du 20 avril 2018 énonce le calcul, il s'agit de la différence entre le montant de l'allocation due pour le mois et le montant de l'allocation due le même mois de l'année pubescente, affecté du coefficient de revalorisation de droit commun, appliqué à la dernière revalorisation du plafond CMU-C. Le montant de l'abattement pour une personne seule bénéficiaire de l'ASPA ou de l'ASV est de 44 € jusqu'en décembre 2019, puis 79 € jusqu'en mars 2020. Pour un couple, le montant sera de 68 €, puis de 122 €. Concernant l'AAH, pour une personne seule, ou lorsqu'un seul membre du couple en bénéficie, le montant de l'abattement est de 28 € jusqu'en octobre 2019, puis de 68 € à compter de novembre 2019 (*Instr. n° DSS/SD2A/2019/61 du 21 mars 2019, NOR: SSAS1908510J*).

### ► Conventions et accords

#### Restructuration des branches et statut collectif de la chaux.

Après un premier accord de méthode signé le 25 septembre 2018 (*v. l'actualité n° 17777 du 18 mars 2019*), les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux et ceux de la fabrication de la chaux ont conclu un deuxième accord relatif au rapprochement des deux conventions collectives nationales. Conclu le 17 janvier 2019 pour un an, celui-ci ne constitue pas encore l'accord de champ, consacrant le rapprochement de la branche de la chaux avec celle des industries de carrières et matériaux. Son objet est de préciser une méthode de travail, selon laquelle, dans un premier temps, il revient à la CPPNI de la branche de la chaux de procéder à une analyse comparative des conventions collectives nationales à rapprocher. Dans un deuxième temps, sera constitué un groupe de travail commun, prévoit encore l'accord.

#### Restructuration des branches et statut collectif dans l'enseignement.

Un avis publié au *Journal officiel* du 3 avril 2019 lance la procédure d'extension d'une convention collective nationale des personnels des établissements agricoles privés signée, le 10 juillet 2018, par la fédération et le groupement représentant deux réseaux d'employeurs et les syndicats de salariés CFDT, CFTC et Spelc.

## Formation

### ■ Le marché public du Conseil en évolution professionnelle (CEP) est lancé par France compétences

Le Conseil d'administration de France compétences, a approuvé le 4 avril le lancement du marché public du Conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés du secteur privé. Le marché a été conçu en cohérence avec le cahier des charges du CEP défini par l'arrêté du 29 mars (*v. l'actualité n° 17790 du 4 avril 2019*) et permettra la sélection des opérateurs régionaux sur la base d'appels d'offres. Les premières offres sont attendues pour le 24 juin et la liste des opérateurs régionaux sera rendue publique début novembre 2019. Par ailleurs, le Conseil d'administration a approuvé le projet de convention entre France compétences et l'État relatif au versement du fonds de concours au Plan d'investissement dans les compétences (PIC), pour la formation des demandeurs d'emploi. 1,53 milliard d'euros seront versés au titre de l'année 2019. Le règlement intérieur de la commission en charge de la certification professionnelle de France compétences a aussi été approuvé.

### ■ Plan d'investissement dans les compétences : l'Île-de-France signe son pacte avec l'État

Le 4 avril, l'État a signé avec la région Île-de-France un « pacte » dans le cadre du volet régional du plan d'investissement pour les compétences (PIC) destiné à former décrocheurs et demandeurs d'emploi. Une dizaine de pactes régionaux ont déjà été signés avec, notamment, les régions Bourgogne Franche-Comté, Grand Est, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie (*v. l'actualité n° 17789 du 3 avril 2019*). En Île-de-France, l'État abondera à hauteur d'environ 1 milliard d'euros et le conseil régional apportera 772 millions sur la période 2019/2022, selon leur communiqué commun. L'objectif est de « faciliter l'accès à la formation à 78 305 franciliens ». Parmi les dispositifs prévus : des « formations construites sur mesure avec les entreprises pour répondre à leurs besoins de recrutement », des « formations en situation de travail », des « actions de lutte contre l'illectronisme ». Ce pacte « va aussi financer un incubateur de la réalité virtuelle ». *Source AFP*

## Retraite

### ■ Réforme des retraites : Jean-Paul Delevoye maintient le cap, malgré la « polyphonie gouvernementale »

Le Haut-commissaire à la réforme des retraites a redit le 7 avril, dans un entre-

tien au quotidien *Midi Libre*, que sa « feuille de route » ne prévoyait pas de toucher à l'âge légal de départ. Pour lui, les engagements pris devant les partenaires sociaux en octobre tiennent toujours, « malgré la polyphonie gouvernementale » (*v. l'actualité n° 17792 du 8 avril 2019*). Concernant l'harmonisation des « 13 systèmes de réversion », question récemment abordée avec les syndicats (*v. l'actualité n° 17792 du 8 avril 2019*), il a déclaré souhaiter « garantir le niveau de vie du couple en cas de disparition d'un des deux conjoints », via un pourcentage des revenus du couple de 66 %. Sur les droits familiaux, « nous pourrions, par exemple, ne plus accorder 10 % au père et à la mère au troisième enfant, car ceci accentue l'écart entre les hommes et les femmes au profit des hommes, mais donner dès le premier enfant un pourcentage ou un forfait ». Et alors que le système actuel pénalise les carrières courtes et hachées, Jean-Paul Delevoye entend « corriger cette injustice ». « Chaque fois que vous aurez un revenu, vous acquérez des points ». *Source AFP*

## Europe

### ■ L'accord sur la coordination des systèmes de sécurité sociale est rejeté par les États

Les ambassadeurs des États membres, réunis au sein du Comité des représentants permanents (Coreper) le 29 mars, n'ont pas voté l'accord provisoire sur la révision du règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité sociale trouvé le 19 mars par le Parlement européen, la présidence roumaine du Conseil et la Commission européenne (*v. l'actualité n° 17781 du 22 mars 2019*). L'adoption de cet accord nécessitant une majorité qualifiée (55 % des États membres et le soutien d'États membres représentant au moins 65 % de la population totale de l'UE). L'avenir de ce texte est donc désormais très incertain.

## Santé au travail

### ■ Élargissement du préjudice d'anxiété : les associations de victimes de l'amiante réagissent

Plusieurs syndicats et associations de victimes de l'amiante ont réagi le 5 avril, dans un communiqué, à l'arrêt de la Cour de cassation qui élargit l'indemnisation du préjudice d'anxiété (*v. ci-avant*), saluant la fin d'une « injustice ». « On va enfin avoir des dockers, des ouvriers du bâtiment qui pourront faire valoir leurs droits », a également avancé

Alain Bobbio, de l'Association nationale des victimes de l'amiante (Andeva). « On a gagné », s'est aussi réjoui Valentin Quadron, retraité d'EDF et militant CGT, lui-même « malade de l'amiante ». Le dossier de ses collègues d'EDF comporte « encore des risques », a-t-il reconnu, car devant les tribunaux il faudra « apporter la preuve de la faute de l'employeur et de l'exposition », et « l'entreprise va chercher à dire qu'elle a fait tout ce qu'il faut ». Manuela Grévy, avocate des salariés d'EDF, estime qu'il sera « très difficile » pour l'employeur de s'exonérer en établissant que les mesures prises protégeaient les salariés de l'amiante, matériau isolant très volatil. L'avocate d'EDF, Anne Sevaux, se félicite néanmoins que la cour ait « posé des bornes » et anticipe des débats « très compliqués devant le juge du fond », au cas par cas. Enfin, l'Association des victimes de l'amiante et autres polluants (Ava) et le Comité anti-amiante Jussieu ont déploré « une règle qui livrera la décision finale à l'arbitraire des tribunaux ». *Source AFP*

## Syndicats

### ■ Après l'élection de Laurent Escure, l'équipe nationale a été renouvelée à la tête de l'Unsa

Élu sans surprise le 4 avril lors du Congrès de Rennes, le nouveau secrétaire général de l'Unsa, Laurent Escure, succède ainsi à Luc Bérille. Il sera à la tête d'un secrétariat national composé de 14 membres, à la parité parfaite (sept femmes, sept hommes, sept issus du public, sept du privé) : Rachel Dodin (secrétaire nationale en charge de l'Europe, de l'international et du logement), Dominique Corona (protection sociale, QVT, ESS), Florence Dodin (IRP et conventions collectives), Luc Farré (fonction et services publics), Alain Gergaud (vie interne, du centre d'études et de formation et trésorier adjoint), Vanessa Jereb (emploi, économie et formation professionnelle), Pascal Priou (développement et communication), Elsa Régent (appui et du conseil auprès des équipes syndicales), Marie-Noëlle Rousse (accompagnement et animation des territoires), Guillaume Trichard (service juridique et transitions technologiques et environnementales), Émilie Trigo (libertés, égalité femmes/hommes, défense des droits humains, lutte contre les discriminations et des jeunes), Jean-Marie Truffat (trésorier général) et Martine Vignau (politique familiale, action sociale, insertion et consommation). *Source Fil AFP-Liaisons sociales*



## Libertés individuelles

### ► Interdictions de manifester : la CGT « se félicite » de la censure du Conseil constitutionnel...

Dans un communiqué diffusé le 5 avril, la CGT « se félicite » de la « censure partielle », par le Conseil constitutionnel, des dispositions relatives à l'interdiction de manifester de la loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations (*v. l'actualité n° 17792 du 8 avril 2019*). « Il est absolument inqualifiable que des parlementaires soient à ce point « aux ordres » qu'ils ne veuillent pas écouter les critiques pourtant profondes et adoptent, à la majorité, une telle mesure inconstitutionnelle portant aussi gravement atteinte aux libertés fondamentales dans une démocratie », poursuit-elle. Mais elle regrette que « le Conseil constitutionnel valide le reste du texte », notamment « les fouilles généralisées aux abords des manifestations et la création du délit de dissimulation du visage, des mesures toutes aussi liberticides et dangereuses ». « Face à la multiplication de la répression, de la criminalisation des mouvements sociaux, il est indispensable de rester largement et massivement mobilisés pour la défense des libertés publiques ». Le syndicat appelle ainsi « à participer massivement aux manifestations prévues le 13 avril ».

### ► ... et Solidaires demande l'abrogation de cette « loi anti-manifestation »

Pour Solidaires, s'il est « important » que l'article 3 relatif à l'interdiction de manifester ne figure plus dans la loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations, « il faut cependant bien dénoncer que ce n'est pas le fait que le préfet puisse interdire de manifester à une personne qui a été retoqué, mais uniquement les conditions dans lequel il peut le faire », affirme le syndicat dans un communiqué du 5 avril. « Ce qui laisse la voie à une réécriture de cet article par la suite », craint-il notamment. Il rappelle aussi que « le fichage des personnes interdites de manifester n'a pas été sanctionné » et s'inquiète de voir que « l'ensemble des autres dispositions néfastes de cette loi au final « anti-manifestation » [...] persiste ». Et de citer les « fouilles des bagages et véhicules à proximité d'une manifestation », et l'« interdiction de se dissimuler le visage », « alors que les choix de maintien de l'ordre avec l'utilisation massive des gaz depuis la loi Travail obligent à se protéger pour pouvoir défiler ». Le syndicat appelle ainsi à manifester le 13 avril, « pour demander l'abrogation de cette loi anti-manifestation ».

## Rémunération

### ► Pour 62 % des Français, le salaire reste le critère majeur du choix de l'employeur

Le principal critère de choix d'un employeur est le salaire pour 62 % des Français (contre 64 % l'an dernier) et le secteur qu'ils plébiscitent est l'aéronautique, a dévoilé la dixième édition de l'étude Randstad Employer Brand Research, publiée le 29 mars. Parmi les domaines d'activités que plébiscitent les Français, l'aéronautique exerce la plus forte attractivité (50 %) devant l'industrie des biens de consommation (44 %) et celui du conseil et de l'assistance (43 %). Les médias (41 %) et l'industrie pharmaceutique (40 %) complètent ce top 5, tandis que l'équipement maison et auto (31 %) et la distribution alimentaire (28 %) occupent les dernières places, en dix-neuvième et vingtième positions. L'ambiance de travail est le deuxième critère cité (56 %), devant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle 47 %. La sécurité de l'emploi arrive à la quatrième place (43 %) devant les perspectives de carrière (41 %). Un seul critère d'attractivité connaît une hausse nette de quatre points : celui de l'engagement sociétal des entreprises, douzième critère cité par 20 % des Français, et plébiscité par 26 % des 18-24 ans. *Source AFP-Liaisons Sociales*

## RH et management

### ► Pour 82 % des DRH, la priorité de la fonction est d'accompagner la transformation de l'entreprise

« Pour 82 % des DRH, soutenir et accompagner la transformation de l'entreprise est la première priorité et même la priorité absolue pour 62 % d'entre eux », selon le Baromètre des DRH, réalisé en partenariat avec RH & M et ABV Group, et dont les résultats ont été diffusés le 1<sup>er</sup> avril. « Seconde priorité : attirer, retenir, et engager les salariés, qui est une priorité fondamentale pour 74 % des répondants. Vient ensuite la transformation digitale de la fonction pour 41 % » des 140 DRH qui ont participé à cette enquête. Par ailleurs, pour 81 % d'entre eux, « la transformation de l'entreprise passe avant tout par la mise en place d'une culture favorisant l'innovation et l'agilité », et pour 65 % par « la mise en place d'une gestion des emplois et des parcours professionnels ». En outre, 55 % des répondants voient « la dématérialisation des tâches et la robotisation » comme un « levier très important », et 54 % « la flexibilisation des organisations du temps de travail » comme une « action prioritaire » répondant à la volonté de favoriser l'innovation et l'agilité. « La mise en place d'une culture

internationale (47 %), la restructuration de l'entreprise (39 %) et l'introduction d'un nouveau mode de gouvernance (28 %) sont néanmoins des leviers importants pour un bon nombre de DRH », poursuit le communiqué de Willis Towers Watson. Enfin, « les DRH se mobilisent de plus en plus sur la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs (88 %), l'égalité femmes/hommes (77 %) et la non-discrimination au travail (69 %) ».

## Emploi et chômage

### ► Les JO de Paris 2024 vont mobiliser environ 150 000 emplois

Selon une étude réalisée pour le Comité d'organisation des JO (Cojo) dévoilée le 4 avril, les Jeux olympiques de Paris-2024 vont mobiliser environ 150 000 emplois, en majorité de 2021 à 2024. Ces emplois, existants ou à créer, et « par nature limités dans le temps », se répartissent dans la construction (11 700), l'organisation (événementiel, sécurité privée, transport, gestion des déchets, 78 300) et le tourisme (hôtellerie et restauration, 60 000), selon cette cartographie réalisée par le Centre de droit et d'économie du sport (CDES) de Limoges et le consultant Amnyos. La Société de livraison des ouvrages olympiques (Solideo), établissement public, a fixé dans une charte un « objectif globalisé et moyen de 10 % des heures travaillées » pour les « publics les plus éloignés de l'emploi ». Cette charte vise aussi à « promouvoir l'accès à la commande publique et privée pour les TPE/PME », les structures de l'ESS, de l'insertion et le secteur du handicap, « en visant au moins 25 % du montant global des marchés ». Le Cojo n'a pas fixé de minimums, en mettant en avant les règles de libre concurrence, mais revendique « une démarche volontariste » sur le sujet. Dans cette optique, une plateforme numérique, « Entreprises 2024 », issue d'une collaboration avec le Medef (patronat), va recenser tous les marchés ouverts pour permettre aux petites structures d'y avoir accès. *Source AFP*

### ► En France, les investisseurs étrangers ont créé 10 % d'emplois en moins en 2018

Les investissements étrangers en France ont créé 10 % d'emplois en moins en 2018 par rapport à 2017, selon un bilan présenté à la presse le 4 avril par le ministre de l'Économie. Plus précisément, le nombre d'emplois créés ou maintenus s'est élevé à 30 302, soit légèrement au-dessus de la moyenne sur dix ans. Dans neuf cas sur dix, il s'agit de créations nettes, que ce soit par de nouvelles implantations ou des extensions de sites existants. « Nous sommes sur une dynamique positive » et « solide », a estimé le ministre. Selon lui, « la France reste parmi

les pays les plus attractifs pour les investissements étrangers en Europe ». Et d'ajouter que « les trois premiers mois de 2019 sont supérieurs en terme d'investissements étrangers en France de 20 % aux trois premiers mois de l'année 2018, preuve que malgré les mouvements sociaux, la France a gardé son attractivité ». *Source AFP*

## Minima sociaux

### Grand débat: ATD Quart Monde formule ses propositions

Dans le cadre du grand débat national, l'association ATD Quart Monde a rendu publiques ses propositions le 4 avril. « Dubitative sur la prise en compte de la parole des plus pauvres au sein du grand débat », l'association a organisé six universités populaires de son côté en régions. 13 groupes locaux ont aussi débattu, et des membres d'ATD ont envoyé leurs propositions directement sur internet. Tout en regrettant le caractère « restreint » des quatre thèmes proposés (Transition écologique, fiscalité, démocratie/citoyenneté et Organisation de l'état et services publics), ATD Quart Monde s'est plié à l'exercice, en proposant notamment « l'obligation de soumettre toute loi ou politique publique à une étude d'impact sur les 10 % les plus pauvres ». Ainsi, les taxes pèsent 10 à 20 % sur les revenus très limités des plus pauvres, observe l'association, qui propose notamment de diminuer la TVA et d'augmenter l'impôt sur le revenu des plus aisés et sur les successions. Autre demande encore : l'augmentation des minima sociaux. *Source AFP*

## Secteurs

### Lyon-Villeurbanne: la grève des éboueurs se poursuit dans le privé

Alors que les éboueurs étaient en grève dans la métropole lyonnaise depuis le 19 mars, leurs confrères de l'entreprise privée Pizzorno Environnement ont rejoint le 2 avril au matin le mouvement, selon le syndicat Solidaires-Transport. La grève se poursuivait toujours le 5 avril dans cette entreprise alors qu'elle s'est arrêtée dans le reste de la métropole, où officient les éboueurs employés directement par la collectivité. Une cinquantaine de salariés de Pizzorno ont reconduit le 5 avril en assemblée générale la grève « jusqu'à obtenir une réponse de la direction », a déclaré Riadh Gharssalah, délégué syndical. Une réunion de négociation avait échoué le 3 avril, la direction ne voulant « rien donner » d'après des repré-

sentants syndicaux. La DRH de Pizzorno, Laurence Goin, avait fait valoir que les NAO, achevées le 15 mars, avaient accordé notamment 2,1 % d'augmentation pour tous les salariés. « Insuffisant » pour ceux-ci, qui réclament 300 € net de plus par mois et l'alignement de leurs salaires et conditions de travail sur leurs homologues employés par la métropole. « On nous rabaisse, on n'a pas les bons outils pour travailler, il nous manque des équipements de protection : parfois on ne nous fournit même pas de gants », a déclaré l'un d'entre eux. Des questions de sécurité « prioritaires et qu'on traite régulièrement lors des réunions du CHSCT », répond la direction. *Source AFP*

## Entreprises

### Clermont-Ferrand: Michelin Air Services condamné pour licenciement abusif

La compagnie aérienne du groupe Michelin, Michelin Air Services, a été condamnée par les prud'hommes de Clermont-Ferrand à verser près de 630 000 € à une ex-pilote victime d'un licenciement abusif et de harcèlement, a-t-on appris le 3 avril. « C'est un montant exceptionnel à la hauteur du préjudice subi », a estimé M<sup>e</sup> Emmanuelle Richard, l'avocate de la plaignante, ajoutant que celle-ci ne pourrait « plus jamais piloter un avion alors que c'était son rêve ». Embauchée en 2012, celle-ci aurait d'emblée subi une « discrimination de salaire basée sur le sexe » mais aussi les « multiples provocations et vexations » de la part d'un supérieur hiérarchique : gestes et commentaires déplacés, faux tests de mise à l'épreuve, changements inopinés de planning. « La direction estime avoir réglé l'affaire en mars 2015 mais on a laissé quelqu'un en position de toute puissance vis-à-vis de cette femme ». Après un arrêt maladie d'un an, elle est déclarée inapte et licenciée en juin 2017. Dans son jugement du 1<sup>er</sup> avril, le conseil des Prud'hommes reconnaît notamment les faits de discrimination, harcèlement moral et sexuel, défaut de prévention de ces faits et licenciement abusif. Michelin Air Services, utilisée par les dirigeants du groupe pour leurs déplacements, est ainsi condamné à verser 627 000 € à la plaignante dont 100 000 pour la perte de sa licence de pilote et 300 000 en réparation de la « perte de chance d'exercer une carrière entière. » Contacté, Michelin n'a pas souhaité faire de commentaires à ce stade. Il envisage de faire appel. *Source AFP*

### Plan social chez Alliance Healthcare Répartition

Dans un PSE qui « pourrait se traduire par 250 licenciements secs », Alliance Healthcare Répartition (AHR) prévoit, outre des « licenciements pour motif économique », « des fermetures et regroupements de sites, des réorganisations de services et des mobilités géographiques et professionnelles contraintes », avec « des mesures sociales d'accompagnement à minima », a indiqué la CFDT dans un communiqué du 4 avril. « On va se battre, tout faire pour qu'il n'y ait pas ces 250 licenciements secs, et on demande de la mobilité volontaire », a déclaré la déléguée syndicale centrale CFDT. Le groupe de livraison de médicaments aux pharmacies compte actuellement « 2500 salariés dans 49 établissements et deux sites administratifs » en France, a-t-elle précisé. Ce projet a été « présenté le 28 mars » par la direction et « un accord de méthode négocié le 3 avril ». La procédure d'information-consultation du CSEC débutera « le 11 avril » et la dernière réunion a été « repoussée d'août à septembre », a ajouté la DS. AHR avait déjà lancé « un plan de modernisation il y a deux ans », mais « tout le monde était reclassé ». Le groupe souffre d'un « manque à gagner », alors que « la répartition pharmaceutique va très mal en France au niveau national ». *Source AFP*

### Cinquième semaine de blocage chez Loire Offset Titoulet

Les salariés en grève de l'imprimerie Loire Offset Titoulet, de La Talaudière, ont entamé le 6 avril leur cinquième semaine de blocage et d'occupation du site en liquidation judiciaire (*v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019*). La société, qui emploie 133 personnes, a été placée en liquidation judiciaire le 9 janvier par le tribunal de commerce de Saint-Étienne. La secrétaire du CSE a annoncé qu'il va « faire appel de la décision de cessation définitive d'activité rendue le 20 mars par le tribunal, pour plusieurs manquements à la procédure constitutifs d'un délit d'entrave vis-à-vis des IRP, comme l'a constaté la Direccte ». « Lorsqu'on était en redressement judiciaire, nos actionnaires ont refusé une offre de reprise du groupe Pollina – un des leaders français du secteur –, préférant présenter un plan de continuation qui n'était pas viable, avec un chiffre d'affaires en recul permanent », a par ailleurs avancé un représentant des grévistes. *Source AFP*

