

- > **Le forfait-jours est incompatible** avec le statut de salarié à temps partiel
- > **Préjudice d'anxiété**: le revirement de jurisprudence décryptée par Joumana Frangie-Moukanas
- > **La DGT vise 300 000 interventions** de l'inspection du travail en 2019
- > **Le groupe MGEN met en place 214 représentants de proximité** répartis sur l'ensemble de ses sites

## le dossier convention collective p. 1-12

- > **Négocier sur** les commissions supplémentaires du CSE (2)

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## TEMPS DE TRAVAIL

# Le forfait-jours est incompatible avec le statut de salarié à temps partiel

**Un forfait annuel conclu sur la base de 131 jours ne fait pas de son titulaire un salarié à temps partiel. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2019, excluant par principe l'application des règles relatives au temps partiel aux salariés ayant conclu une convention de forfait-jours dont le nombre est inférieur à 218 jours.**

S'il est possible de convenir avec un salarié d'un **forfait-jours réduit**, c'est-à-dire inférieur au plafond légal (218 jours) ou conventionnel applicable (*v. Cass. soc., 9 juillet 2003, n° 01-42.451*), cela ne permet pas de qualifier l'intéressé de **salarié à temps partiel**. La Cour de cassation l'affirme clairement et pour la première fois dans un arrêt du 27 mars 2019. **Impossible** donc, pour un salarié bénéficiant d'un forfait-jours réduit, de **se prévaloir** du formalisme contractuel imposé par les dispositions sur le **temps partiel** pour obtenir la **requalification** de son contrat en **contrat à temps complet**.

## Passage d'un CDD à temps partiel à un CDI assorti d'un forfait-jours

Dans cette affaire, le salarié avait, à l'origine, été embauché en tant que consultant en **CDD à temps partiel**, les horaires de travail étant répartis sur trois jours par semaine (3/5<sup>e</sup>).

La **relation** de travail s'étant **poursuivie** au-delà du terme, les parties ont **régu-**

**larisé** la situation par la conclusion, avec effet rétroactif, d'un **CDI** incluant, cette fois, un **forfait annuel de 131 jours travaillés** (soit l'équivalent de 3/5<sup>e</sup> d'un forfait annuel de 218 jours).

**Licencié** pour faute grave plusieurs années après, le **salarié a saisi la juridiction** prud'homale de diverses demandes, dont l'une tendait à **obtenir la requalification** de son contrat de travail en **contrat à temps plein**. Il **se prévalait** à cette fin du non-respect de la **législation** sur le travail à temps partiel, au terme de laquelle le **contrat** de travail **doit comporter** un certain nombre de **mentions obligatoires**, et en particulier la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sous peine d'être présumé conclu à temps complet (*C. trav., art. L. 3123-6*).

Pour le salarié, il ne faisait aucun doute qu'il devait être considéré comme étant à temps partiel, « les parties ayant contractuellement décidé que l'accomplissement d'un forfait de 131 jours constituait un travail à temps partiel ». Un avis que n'ont partagé ni la Cour d'appel de Nîmes, ni la Cour de cassation.

## Incompatibilité entre le forfait-jours et le statut de salarié à temps partiel

L'arrêt pose pour principe que « les **salariés** ayant conclu une convention de **forfait en jours** sur l'année dont le nombre est **inférieur à 218 jours**, **ne peuvent être considérés** comme salariés à **temps partiel** ».

Cette affirmation s'appuie sur la définition du salarié à temps partiel, telle qu'elle résulte de l'article L. 3123-1 du

Code du travail, c'est-à-dire celui dont la durée de travail est inférieure à la durée légale (elle-même exprimée en heures) ou à la durée conventionnelle inférieure. Il y a là un **conflit** de logiques avec le régime du **forfait-jours** qui repose au contraire sur l'**absence de comptabilisation en heures** (les horaires ne pouvant, par définition, pas être prédéterminés) au profit d'un décompte en jours de la durée du travail. L'administration s'était d'ailleurs déjà prononcée de longue date sur l'incompatibilité entre ces deux statuts (temps partiel et forfait-jours), sans que cela n'interdise pour autant de recourir à des forfaits-jours réduits par rapport au plafond légal ou conventionnel (*Circ. DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000, Q/R G. 19*). La Haute juridiction se situe sur la même ligne : dans un tel cas, la législation sur le **temps partiel** s'efface.

En l'espèce, à partir du moment où il existait une convention de forfait-jours, le régime du contrat à temps partiel devait donc être écarté, de sorte, conclut la Haute juridiction, que le salarié ne pouvait prétendre à la requalification de son contrat de travail en se prévalant de la méconnaissance des dispositions relatives aux mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel. ■

Cass. soc., 27 mars 2019, n° 16-23.800 FS-PB

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

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

# Préjudice d'anxiété: le revirement de jurisprudence décryptée par Joumana Frangie-Moukanas

La Cour de cassation a procédé, le 5 avril 2019, à un revirement de jurisprudence sur la question de la réparation du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante (v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019). Réservé aux salariés entrant dans le champ des dispositions relatives à la préretraite amiante (Acaata), ce préjudice peut désormais être invoqué par tout salarié justifiant d'une exposition à l'amiante. Trois questions ont été posées par la rédaction de *Liaisons-sociales.fr* à Joumana Frangie-Moukanas, avocat associé au cabinet Flichy Grangé Avocats.

**La Cour de cassation vient d'opérer un revirement de jurisprudence en étendant l'indemnisation du préjudice d'anxiété lié à l'amiante à des salariés exposés issus d'établissements n'ouvrant pas droit à la préretraite amiante (Acaata). Comment expliquez-vous cette décision ?**

C'est en effet un revirement puisque depuis 2010, la Cour de cassation avait limité la reconnaissance du préjudice d'anxiété pour des salariés non malades mais exposés à l'amiante dans des sites

classés. Cette position, qui a tenu jusqu'à ce 5 avril 2019, a été constamment critiquée, notamment par la doctrine en raison d'une iniquité entre les salariés des établissements classés, pour lesquels le préjudice d'anxiété était reconnu automatiquement, et les autres. C'est cette inégalité de traitement que la Cour de cassation, qui était réunie en assemblée plénière, a souhaité corriger. La Haute cour pose toutefois des conditions. C'est le régime de droit commun qui s'applique. La charge de la preuve incombe donc au demandeur. Le salarié non malade devra ainsi démontrer qu'il a bien été exposé à la fibre, et qu'il présente personnellement un préjudice d'anxiété. De même, il devra démontrer les manquements de l'employeur en matière d'obligation de santé et de sécurité.

**Est-ce finalement une décision juste ?**

C'est un arrêt qui effectivement répare une inégalité liée à la typologie du site, classé « amiante » ou non. C'est le principe même du préjudice d'anxiété qui fait débat à mon sens, puisque la personne n'est pas malade et que l'anxiété est une sensation très personnelle et très subjective. Le souci avec cette décision, c'est qu'elle élargit considérablement les potentielles indemnisations puisque tous les salariés sont concernés par le

préjudice d'anxiété, avec les impacts économiques qui pourront en découler. Nous risquons d'assister à une augmentation des contentieux. Si la position de la Cour de cassation a tenu si longtemps, en dépit des critiques, c'est notamment pour limiter le contentieux et l'impact financier. Actuellement, dans le cadre de l'indemnisation automatique pour un préjudice d'anxiété lié à l'amiante des salariés des sites classés, le montant des réparations oscille entre 6 000 € et 10 000 € par personne. Désormais, les montants dépendront des éléments de preuve fournis par le salarié. Il y a en outre de nombreuses questions encore en suspens que les juges du fond devront trancher. Je pense en particulier à la prescription.

**Quelles sont les conséquences de cet arrêt pour les entreprises ?**

Encore une fois, le salarié devra rapporter les éléments de preuve de l'exposition au risque et du préjudice et les employeurs pourront se défendre en démontrant qu'ils ont pris toutes les mesures de prévention pour protéger leurs salariés. Je crains en revanche que cette jurisprudence n'ouvre la boîte de Pandore, en élargissant la notion de préjudice d'anxiété à d'autres risques professionnels que l'amiante. ■

## CONTRÔLE

# La DGT vise 300 000 interventions de l'inspection du travail en 2019

300 000 interventions de l'inspection du travail en 2019. C'est l'objectif affiché par la Direction générale du travail (DGT) lors d'une présentation du bilan 2018 et des priorités 2019 du système d'inspection du travail le 10 avril 2019 à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). La moitié de ces interventions porteront sur les priorités nationales: fraude au détachement, travail illégal, égalité femmes/hommes ainsi que santé et sécurité au travail.

274 544 interventions ont été menées par les agents de contrôle de l'inspection du travail en 2018, selon les chiffres communiqués par la DGT le 10 avril 2019 lors d'une réunion de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Cette année, l'administration du travail vise 300 000 interventions. Il s'agit de « redresser la barre » alors que ce nombre s'élevait à 369 000 en 2010 et s'était effondré pour atteindre 202 000 en 2015. Quant aux priorités pour l'année 2019, elles « se rattachent toutes au respect des droits fondamentaux, soit de la per-

sonne humaine, soit des travailleurs », a indiqué le directeur général du travail, Yves Struillou, à la presse, à l'issue de la réunion de la CNNCEFP.

**Lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal**

La DGT vise 24 000 interventions de l'inspection cette année, en matière de contrôle de la régularité du détachement de salariés en France, contre 20 366 menées en 2018. Cet « objectif sera décliné régionalement pour cibler les secteurs d'activités à contrôler prioritairement », précise-t-elle. Par ailleurs, le système dématérialisé de déclaration

des détachements «**Sipsi**» sera **refondu**, «dès l'été 2019», afin de «faciliter les démarches des entreprises et le travail de contrôle de l'inspection».

Le **même objectif chiffré** d'interventions est fixé en matière de **lutte contre le travail illégal**. Le nombre d'interventions baisserait donc en la matière: il était en effet de 33 691 en 2018. La **moitié** des contrôles portera sur les secteurs d'activité sensibles: «**BTP**, hôtellerie-restauration, **agriculture**, services aux entreprises, transport...»

Il s'agit d'assurer une «concurrence loyale entre les entreprises», a souligné le DGT.

### **Mise en œuvre de l'index égalité et couverture par un accord/plan d'action**

La DGT a également rappelé l'objectif de **7 000 interventions** dans l'année en matière d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. «Soit quatre interventions par agent en moyenne» selon Yves Struillou (*v. l'actualité n° 17750 du 7 février 2019*). Il y en a eu 4 502 interventions en 2018.

Les agents de l'**inspection** interviennent aussi auprès des **entreprises** de **plus de 250 salariés** pour les **accompagner** quant à l'**index** de l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles doivent mettre en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Et, depuis mars, les **agents** contactent et **contrôlent** les **entreprises** d'**au moins 1 000 salariés** qui n'ont **pas publié** leur index alors que la date limite était fixée pour elles au 1<sup>er</sup> mars (*v. le dossier juridique-Égalité-n° 21/2019 du 31 janvier 2019*). 618 prises de contact ayant déjà été effectuées pour rappeler leurs obligations à ces entreprises. Un décret à paraître «dans les jours qui viennent» permettra d'enclencher des processus de mise en demeure en cas de non-déclaration persistante (*v. l'actualité n° 17785 du 4 avril 2019*). «C'est une certitude, il y aura des mises en demeure», a averti Laurent Vilboeuf, directeur adjoint. La priorité est le **contrôle des entreprises non déclarantes**, puis de celles qui n'auront **pas atteint**

**75 points** sur 100. Le contrôle du fond, c'est-à-dire du calcul de l'index effectué par l'employeur ne viendra qu'après, en cas d'«anomalies manifestes».

Enfin, **sur trois ans, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** seront **contrôlées** pour vérifier qu'elles sont bien couvertes par un accord collectif ou un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle, comme l'exige le Code du travail.

### **Prévention des risques liés aux chutes de hauteur et à l'amiante**

**20 000 interventions** sur les chantiers **désamiantage** (contre 11 515 interventions en 2018) et **40 000 interventions** relatives aux **chutes de hauteur** (contre 26 709 en 2018) seront menées en 2019. La DGT constate que les chutes de hauteur ont été à l'origine de 318 accidents du travail en 2018, dont 49 mortels.

### **Mise en place des CSE dans les PME, ICPE et Seveso...**

Enfin, l'inspection du travail mènera **35 000 interventions** en 2019, notamment dans le cadre d'actions collectives, pour:

- «**accompagner** les **PME** dans la **mise en place**» du CSE (comité social et économique), toutes les anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) devant arriver à extinction au plus tard le 31 décembre 2019. «Nous avons fourni des listes à toutes les directions régionales et départementales des entreprises qui doivent mettre en place le CSE en 2019 de manière à les accompagner», a précisé le DGT;

- «**poursuivre** les **actions engagées** en 2018 dans les **TPE** et **PME** qui [...] nécessitent une approche spécifique en termes d'accès au droit» (dont les travaux des **observatoires d'appui au dialogue social** et à la négociation, *v. le dossier juridique -Accords, droit nég.- n° 02/2018 du 3 janvier 2018*);

- «s'assurer de la bonne **prise en compte** des enjeux de **santé** et sécurité dans les entreprises présentant un risque industriel (installations classées pour la protection de l'environnement, Seveso)»;

### **ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

S'agissant des effectifs, au regard de l'ensemble de la fonction publique, «le système d'inspection du travail a été ménagé», estime le DGT.

«Le ministère du Travail s'inscrit dans le respect d'une norme fixée par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui prévoit que dans les pays industrialisés, on doit dénombrer un agent de contrôle pour 10 000 salariés». C'est la «norme de référence», a-t-il insisté. Or, fin 2018, les agents de contrôle étaient 2 137 hors responsables d'unité de contrôle (RUC), et 2 347 RUC inclus (contre 2 249 en 2010). Soit un ratio d'environ un inspecteur pour 8 000 ou 8 700 salariés, qu'on prenne ou non les RUC en compte. Pour atteindre le ratio 1/10 000, les effectifs devraient donc diminuer.

- «**veiller** au **respect** de la **réglementation** sociale européenne qui harmonise les temps de conduite et de repos des conducteurs de véhicules poids lourds dans les États membres».

Sur l'effectivité de l'accès au droit, le DGT a **rappelé** la mise en œuvre du **Code du travail numérique** au 1<sup>er</sup> janvier 2020 qui permettra aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants d'obtenir facilement des réponses compréhensibles à leurs questions. L'objectif est qu'à cette date, 70 % des salariés soient effectivement couverts, avec l'intégration des stipulations des principales conventions collectives nationales applicables, en sus du Code du travail. ■

«Les priorités 2019 du système d'inspection du travail», présentées par la DGT le 10 avril 2019

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

IRP

## **Le groupe MGEN met en place 214 représentants de proximité répartis sur l'ensemble de ses sites**

En vue des prochaines élections professionnelles prévues au cours du premier semestre 2019, le groupe MGEN a conclu, le 5 mars 2019, un accord organisant la fusion des IRP. Au-delà de la mise en place de cinq

comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE), d'un comité social et économique central (CSEC) et de plusieurs commissions, l'accord garantit la présence de représentants de proximité (RP) sur tous les sites,

y compris les plus petits (moins de 11 salariés).

La direction de MGEN (Mutuelle générale de l'Éducation nationale) et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et Unsa



ont signé, le 5 mars 2019, un accord « relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel » au sein du groupe. Afin de rendre « plus efficace » la représentation du personnel « en cohérence avec la réalité de l'organisation économique de l'entreprise », seront notamment institués des comités sociaux et économiques, aussi bien au niveau central (CSEC) qu'au niveau des différentes entités juridiques (cinq CSEE). Des représentants de proximité, seront également institués, répartis au sein des centres ou établissements relevant d'un périmètre CSE. Des garanties associées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel sont prévues. Tout un chapitre est également consacré aux dispositions relatives au droit syndical.

### **Cinq CSE d'établissement...**

Le groupe MGEN mettra en place **cinq CSEE**, correspondant aux établissements distincts du groupe listés à l'annexe 1 de l'accord.

Le **nombre** de représentants titulaires et suppléants est fixé en fonction des effectifs, **conformément aux dispositions réglementaires**. Chaque organisation syndicale désignera également un représentant syndical qui bénéficiera du même nombre d'heures de délégation que les membres titulaires. Par ailleurs, conformément à la loi, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera désigné parmi les membres élus du CSE. Les CSE **se réuniront 11 fois par an**, soit une chaque mois sauf au mois d'août. Quatre de ces réunions devront porter, en complément des autres points figurant à l'ordre du jour, sur les attributions du CSE en matière de réclamations individuelles et collectives au regard du rapport d'activité qui sera transmis par la commission des représentants de proximité (*v. ci-dessous*). Seuls les membres titulaires siégeront lors de réunions. Cependant, les suppléants seront destinataires de la convocation, de l'ordre du jour et, pourront assister, par exception, à une réunion mensuelle ordinaire par an. Les membres titulaires bénéficieront du crédit d'heures mensuel réglementaire ainsi qu'une prise en charge, par l'employeur d'un abonnement annuel SNCF de 1<sup>re</sup> classe. Par ailleurs, des **crédits d'heures spécifiques** seront également alloués, à hauteur de **252 heures par an** pour le **secrétaire** du CSE, et de **84 heures par an** pour le **trésorier**.

### **... composés chacun d'une CSSCT et d'une commission de RP**

Une **CSSCT** (commission santé, sécurité et conditions de travail) et une **commission de représentants de proximité**

seront mises en place **au sein** de chaque **CSE, quel que soit l'effectif** de cet établissement. L'accord prévoit des modalités de mise en place et de fonctionnement identiques. Ainsi, ces commissions, qui **se réuniront une fois par trimestre**, seront composées du secrétaire du CSE et d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct, désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres titulaires, dont au moins un appartenant au 2<sup>e</sup> collège ou au 3<sup>e</sup> collège le cas échéant. Le **secrétaire** de chacune de ces commissions disposera d'un **crédit annuel de 56 heures**, ni reportables d'une année sur l'autre et ni mutualisables avec un autre représentant du personnel.

Chaque CSE sera également doté d'une commission formation et d'une commission égalité professionnelle. Elles se réuniront deux fois par an et le président de chacune d'entre elles bénéficiera d'un crédit annuel de 28 heures.

### **214 représentants de proximité**

214 représentants de proximité seront mis en place **au sein** de chacun des **centres ou établissements relevant** du périmètre d'un **CSE** « sans que cette mise en place ne confère aux centres ou établissements concernés la qualité d'établissement distinct » (*v. annexe 4*).

Leur nombre sera **réparti en fonction de l'effectif** des centres ou établissements, allant de un RP titulaire et un RP suppléant pour un effectif compris entre 11 à 49 salariés, jusqu'à sept RP titulaires et sept suppléants à partir 250 salariés. S'agissant des **modalités de désignation**, l'accord prévoit les règles suivantes :

- pour les centres ou établissements occupant de **11 à moins de 50 salariés**, le poste de RP titulaire et le poste de RP suppléant seront **attribués à l'organisation** syndicale représentative ayant obtenu le **plus grand nombre de suffrages** valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour de la dernière élection de la délégation du personnel au CSE ;

- pour les centres ou établissements occupant **50 salariés et plus**, les postes de RP titulaires et suppléants sont attribués **proportionnellement** au nombre de **suffrages** valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, au 1<sup>er</sup> tour de la dernière élection de la délégation du personnel au CSE. Dans les deux cas, le nombre de suffrages valablement exprimés est apprécié dans ce cadre au niveau dudit centre ou établissement.

Par ailleurs, dans les centres ou établissements de **moins de 11 salariés**, le poste de RP pourra être attribué à un salarié détenant un mandat de **délégué syndical** sur ce centre ou établissement. S'il existe

plusieurs délégués syndicaux, plusieurs RP pourront être désignés.

« Véritables relais du CSE », les RP auront pour principales missions de **présenter via** un espace digitalisé, les **réclamations individuelles et collectives** locales en matière d'application de la réglementation du travail et de transmettre les suggestions des salariés en matière de prévention des risques psychosociaux et de conditions de travail. Ils prendront également en charge la **gestion des activités sociales et culturelles**. En vue d'exercer leurs missions, les RP disposeront d'un crédit d'heures mensuel de cinq heures dans les centres ou établissements occupant de 11 à 49 salariés et de sept heures au-delà de 50 salariés. Dans les centres ou établissements de moins de 11 salariés, le crédit s'élève à trois heures. À ce niveau, en cas de pluralité de RP, ces heures sont réparties à égalité entre les représentants.

### **Un CSE central**

Un comité social et économique central (CSEC) sera créé au sein de l'UES, à l'issue des élections des membres des CSE. Il sera composé de **28 membres** (14 titulaires et 14 suppléants) et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative choisi soit parmi les représentants syndicaux aux CSEE, soit parmi les membres élus de ces comités. Chaque membre titulaire et chaque représentant syndical disposeront d'un **crédit annuel de 40 heures** de délégation. Par ailleurs, le **trésorier** bénéficiera de **280 heures par an** et le secrétaire d'un mi-temps, ces crédits étant mutualisables avec leurs adjoints. Le CSEC tiendra **six réunions annuelles auxquelles** pourront **assister** les membres **suppléants**.

Enfin, le CSEC pourra s'appuyer sur **huit commissions centrales** : santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT) ; économique ; formation ; égalité professionnelle ; information et d'aide au logement ; marchés ; sociale ; activités sociales et culturelles.

### **Des garanties attachées à l'exercice des mandats**

« Par exception », les **représentants de proximité** qui ne seraient **pas membres** d'un **CSE** bénéficieront d'une **formation santé**, sécurité et conditions de travail. De plus, une **formation** relative au **dialogue social** sera dispensée à compter du second semestre 2019 à l'ensemble des salariés ayant obtenu un mandat suite aux élections professionnelles. S'agissant de la « conciliation des temps », il est prévu que les **réunions** de CSEE, du CSEC et de leurs différentes commissions ainsi que de la commission paritaire de négociation soient **positionnées en dehors des lundis et vendredis**

à des **horaires adaptés** aux contraintes de vie de famille. Enfin, afin de mettre en œuvre une **transition professionnelle** adaptée aux **salariés** qui n'auront **plus**, à compter de l'été 2019, de **mandats** de représentant du personnel, MGEN s'en-

gage à porter une attention particulière en 2020 sur les besoins de formation identifiés pour ces salariés. Dans ce cadre, un **accès prioritaire** leur sera octroyé dans le cadre du plan de développement des compétences. ■

Accord du 5 mars 2019 relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein du groupe MGEN

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

## // à retenir aussi

### ► Législation et réglementation

**La loi « anticasseurs » est promulguée.** Après une semaine d'attente, la loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations a été publiée au *Journal officiel* du 11 avril. Les fouilles ciblées sur réquisition du procureur (art. 2), la dissimulation volontaire de tout ou partie du visage sans motif légitime (art. 6) et la possibilité pour l'État d'engager une action récursoire contre les personnes condamnées pénalement pour avoir participé à une manifestation ou un rassemblement ayant entraîné des dommages (art. 9) sont donc actées. En revanche, suite à la censure du Conseil constitutionnel (v. *l'actualité* n° 17792 du 8 avril 2019), les dispositions de l'ancien article 3, posant des restrictions à la liberté de manifester, ne verront pas le jour (*L. n° 2019-290 du 10 avril 2019, JO du 11 avril*).

**L'encadrement des frais de gestion des Opco est précisé.** Un arrêté du 26 mars définit les montants minimum et maximum pouvant être mobilisés par les opérateurs de compétences (Opco) au titre de leurs frais de gestion. Ils doivent être compris entre 2 % et 6 % inclus du montant des sommes perçues par l'Opco au titre du financement de l'alternance (apprentissage, professionnalisation, péréquation interbranche, aide au permis), de l'aide au développement des compétences au bénéfice des PME et des contributions supplémentaires versées par les entreprises. Ces frais de gestion, déterminés dans la convention d'objectifs et de moyens, couvrent les frais d'instruction des dossiers de formation et le remboursement des frais engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction. La répartition des frais de gestion peut faire l'objet d'une modulation entre les sections financières de l'Opco (alternance, PME, contributions supplémentaires). Les frais de gestion correspondant aux contributions supplémentaires ne doivent cependant pas peser sur les deux autres sections. En ce sens, l'arrêté prévoit que leur niveau devra être d'au moins 3 % des versements conventionnels ou volontaires des entreprises. Quant aux frais de gestion de la section financière relative aux travailleurs indépendants, son taux maximum est fixé à 9,7 % des contributions collectées (hors CPF et CEP) auprès d'eux (*Arr. du 26 mars 2019, JO 29 mars, NOR MTRD1904445A*).

**Erasmus+ : poursuite des mobilités en cours en cas de Brexit sans accord.** Anticipant une possible sortie du Royaume-Uni (RU) de l'Union européenne (UE) sans accord de retrait, un règlement de l'UE du 25 mars 2019 fixe des règles permettant la poursuite des activités de mobilité impliquant le RU dans le cadre du programme Erasmus+. Seront concernées les mobilités en cours ou commençant au plus tard à la date à laquelle les traités de l'UE cesseront de s'appliquer au RU. Pour ce faire, les engagements juridiques pris conformément au règlement n° 1288/2013 seront poursuivis, le RU continuant à être traité en la matière comme un État membre. Ainsi, les mobilités à des fins d'éducation et de formation concernées continueront à être éligibles au financement. En revanche, le RU ne participera pas au comité qui assiste la Commission européenne dans le cadre du programme. En outre, la Commission et le RU devront s'accorder sur l'application des règles relatives aux contrôles et aux audits des activités de mobilité. En effet, le règlement prévient que « le fait que les contrôles et audits nécessaires du programme Erasmus+ ne puissent pas être effectués au RU constitue [rait] une insuffisance grave en matière de respect des principales obligations liées à la mise en œuvre de l'engagement juridique entre la Commission et l'agence nationale du RU ». Ce règlement s'appliquera à partir du jour suivant celui où les traités de l'UE cesseront d'être applicables au RU, sauf si un accord de retrait est trouvé d'ici là (*Règlement UE n° 2019/499 du 25 mars 2019, JOUE 27 mars*).

### ► Conventions et accords

#### Restructurations des branches.

Un avis publié au *Journal officiel* du 7 avril 2019 annonce un arrêté fusionnant des champs conventionnels. Seront concernées les cinq branches :

- des personnels Pact et Arim, rattachés à la convention collective nationale (CCN) des organismes gestionnaires de foyers et de services pour jeunes travailleurs ;
- des maisons d'étudiants, rattachées à la CCN de l'enseignement privé non lucratif ;
- de la restauration ferroviaire, rattachée à la restauration de collectivités ;
- des agences de recherches privées rattachées à la prévention et sécurité ;
- de la production de films d'animation rattachée à la production audiovisuelle.

#### Télétravail dans le courtage d'assurances.

Le *BO-CC* n° 2019-09 publiera un accord du 28 juin 2018 sur le télétravail, déposé le 8 février 2019 à la DGT, qui vise à apporter aux entreprises une aide à son déploiement en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir ainsi que les mesures à prendre pour en assurer le suivi. Le même *BO-CC* publiera un avenant du 4 septembre 2018, qui modifie les deux articles 18 et 19 de la CCN du 18 janvier 2002, relatifs à l'embauche et à la période d'essai en CDI et en CDD.

#### Astreintes dans les associations gestionnaires des CFA BTP.

Un arrêté publié au *Journal officiel* du 10 avril 2019 rend obligatoire l'avenant du 28 septembre 2017 à l'accord du 30 juin 2015 sur les astreintes de nuit. Celui-ci prend en compte l'évolution légale de la définition de l'astreinte. Il complète en outre les règles de compensation (logement de fonction ou prime d'astreinte), en ce qui concerne les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et qui bénéficiaient déjà d'un logement de fonction.

## Formation

### ■ L'appel d'offres pour désigner les opérateurs régionaux du CEP est publié

France compétences a publié, le 7 avril, l'appel d'offres qui mènera à la désignation des opérateurs régionaux du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Il est en ligne sur le portail *achat-public.com*. Cette publication fait suite à l'approbation le 4 avril du marché public du CEP par son conseil d'administration (*v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019*). La date limite de remise des candidatures est fixée au 6 mai 2019. Les intéressés pourront répondre à un ou plusieurs des 19 lots qui composent l'appel d'offres. 18 lots correspondent aux lots régionaux. Chacun de ces marchés régionaux ne pourra être confié qu'à un seul opérateur. Le lot 19 vise à sécuriser le dispositif. Il pourra être accordé au plus à trois opérateurs. Ceux-ci n'auront vocation à intervenir qu'en cas de défaillance ou de difficulté rencontrée par les opérateurs régionaux. Chaque candidat sera limité à un total de dix lots. Un même opérateur ne pourra donc pas délivrer le CEP dans plus de dix régions. Les marchés doivent être attribués début novembre par France compétences pour une durée de quatre ans.

## Contrôle

### ■ Inspection du travail: la CGT «dénonce la logique d'intervention rêvée par le ministère»

Réagissant dans un communiqué diffusé le 10 avril à l'annonce d'un objectif de 300 000 interventions de l'inspection du travail en 2019 (*v. ci-avant*), la CGT a dénoncé «la logique d'intervention rêvée par le ministère du Travail qui consiste à produire des statistiques et de l'affichage par l'assignation d'objectifs prédéterminés et chiffrés». Elle souligne par ailleurs que «le ministère du Travail supprime des postes». La CGT craint ainsi que, dans cette logique de «produire du chiffre au mépris des réalités du terrain», une intervention comptera systématiquement, «qu'il y ait ou non infraction», quels que soient «sa nature, sa complexité et le temps passé à la constater». Elle redoute aussi que les agents soient incités «à se concentrer sur des infractions formelles sur des points précis du droit du travail» ou contraints «à abandonner – faute de temps – des pans entiers du Code du travail non ciblés mais tout aussi importants [...] ainsi que le traitement des plaintes émanant des salarié·es et des

représentant·es du personnel». Le syndicat appelle ainsi «à la grève le 9 mai prochain» et «à manifester les samedis aux côtés des gilets jaunes ainsi que le 1<sup>er</sup> mai».

## Libertés individuelles

### ■ Adoption de la loi «anti-casseurs»: FO se dit «indignée»

«Malgré le travail acharné de FO auprès des sénateurs et des députés contre la loi dite «anti casseurs», le Conseil constitutionnel a, le 4 avril dernier, validé la plupart de ses dispositions» (*v. l'actualité n° 17792 du 8 avril 2019*), déplore le syndicat dans un communiqué diffusé le 10 avril. Selon lui, «cette loi menace l'exercice des libertés fondamentales nécessaires dans une société démocratique»: «liberté d'aller et venir», «d'opinion», «d'expression» et surtout «de manifestation». «Seul l'article 3 de cette loi portant sur l'interdiction administrative de manifester a été considéré comme portant une atteinte inadaptée et disproportionnée au droit d'expression collective des idées et opinions et à la liberté de manifester», rappelle le syndicat. Et de demander enfin «l'abrogation de cette loi «de circonstances»».

## Dépendance

### ■ Selon Marie-Anne Montchamp (CNSA), le rapport sur la dépendance a un «défaut de fabrique»

Le rapport Libault (*v. l'actualité n° 17787 du 1<sup>er</sup> avril 2019*) a un «défaut de fabrique», a estimé Marie-Anne Montchamp, présidente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) le 10 avril: il ne prend pas suffisamment en compte les besoins d'adaptation des logements. «Le rapport reste sur un modèle binaire, soin et accompagnement, cela ne suffira pas. Il faut soutenir le secteur de l'aide à domicile, qui est dans une grande fragilité», a-t-elle souligné lors d'un débat organisé par l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis). Guillaume Quercy, président de l'Union nationale de l'aide, des soins et des services à domicile, a de son côté observé que «nos professionnels faisaient partie des manifestants sur les ronds-points à Noël». Sur la proposition du rapport Libault de mieux valoriser l'aide à domicile avec un tarif plancher de 21 € de l'heure et une subvention équivalente à 3 € pour tenir compte des tâches non rémunérées, il souligne que «c'est basé sur les tarifs actuels hors revalorisation». «Il faudrait aller au-delà» pour rendre ces métiers

plus attractifs. Et d'ajouter: «Un quart des personnes âgées est hébergé en Ehpad et les trois quarts sont à domicile, mais la priorité affichée au domicile ne se retrouve pas dans les moyens, qui vont essentiellement aux établissements». La CNSA présentera ses propositions en juillet. *Source AFP*

## Conventions et accords

### ■ Le Club des juristes appelle à encadrer le développement de l'arbitrage en ligne

Transparence et sécurité doivent être les maîtres mots de l'arbitrage en ligne, insiste le Club des juristes dans un rapport publié le 4 avril. Pour rappel, la procédure d'arbitrage consiste à investir un tiers de trancher un litige par un accord de volontés. En application de l'article L. 2524-1 du Code du travail, une procédure contractuelle d'arbitrage peut ainsi être prévue par accord collectif. Or, il existe un «double phénomène de promotion des modes alternatifs et d'arrivée à maturité du numérique», relèvent les auteurs de l'étude. «Tout est donc réuni pour que l'arbitrage en ligne se développe de manière exponentielle» en concluent-ils. Ce qui appelle à savoir maîtriser cet outil. Le club des juristes formule ainsi 12 propositions pour encadrer l'arbitrage en ligne «afin que son développement se fasse dans les meilleures conditions». Il s'agit, entre autres, de faire prévaloir la décision humaine sur la décision algorithmique, de poser une obligation de motivation de la sentence arbitrale, d'assurer un droit de recours devant une personne humaine, ou encore, de déterminer si la Cnil a le pouvoir de contrôler les centres d'arbitrage en ligne.

## Emploi et chômage

### ■ Les réformes en cours du marché du travail vont dans la bonne direction, selon l'OCDE

Si l'OCDE encourage le gouvernement à poursuivre sur la voie des réformes du marché du travail, l'organisation internationale, dans son étude économique sur la France publiée le 9 avril, souligne la nécessité de renforcer les mesures d'accompagnement et de formation, notamment pour les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes peu qualifiées et les jeunes. Par ailleurs, estimant qu'«une meilleure adéquation des compétences de la population active à la demande permettrait de stimuler l'emploi et la productivité», l'étude recommande, notamment, d'évaluer régulièrement les programmes de formation



professionnelle et d'emplois aidés. Enfin, en vue de réduire l'usage des CDD, il faudrait, selon l'OCDE, augmenter le coût relatif des recrutements en contrats courts et réformer le système d'assurance chômage afin qu'il n'incite pas à enchaîner de façon récurrente les courtes périodes d'emploi et de chômage.

## RH et management

### ■ Les outils numériques : du positif mais des tensions pour les salariés

75 % des salariés travaillant dans un bureau utilisent les outils numériques plus de trois heures par jour, contre 67 % en 2016, dont 43,3 % plus de six heures, selon un sondage OpinionWay pour le cabinet Eléas, spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux, dont les résultats ont été diffusés le 9 avril. Cet usage tend à effacer la limite vie privée/vie professionnelle avec 47 % des salariés utilisant ces outils pour travailler le soir (68 % des managers, 66 % des 15-29 ans), 45 % le week-end (63 % des managers, 58 % des 15-29 ans) et 35 % pendant les vacances. Par ailleurs, 45 % estiment que ces outils leur donnent plus de flexibilité dans leurs horaires de travail et l'apprécient. Leur impact positif est aussi associé à l'échange d'informations pour 62 % des salariés, l'autonomie professionnelle (57 %) ou l'organisation du travail dans l'équipe (55 %). En revanche, 43 % y voient une source de fatigue, 36 % évoquent un « sentiment de submersion » et 35 % de stress. Une tension encore plus vive chez les 15-29 ans qui sont 44 % à parler de submersion et 48 % de stress. 32 % font part d'une diminution des capacités de concentration. Enfin, 39 % des répondants estiment qu'ils reçoivent « trop d'informations » par ces canaux numériques et 27 % disent ne pas avoir suffisamment de temps pour toutes les traiter. *Source AFP*

## Patronat

### ■ Les semenciers veulent faire une plus grande place aux syndicats agricoles

Le Groupement national interprofessionnel des semences et plants (Gnis) a obtenu l'accord du ministère de l'Agriculture pour ouvrir son conseil d'administration à l'ensemble des syndicats agricoles représentatifs, a-t-il annoncé dans un communiqué le 8 avril. « Le conseil d'administration du Gnis a exprimé sa volonté d'ouvrir ses instances à l'ensemble des organisations syndicales représentatives » auprès du ministre de l'Agriculture Didier Guillaume. Actuellement, seule la FNSEA est représentée à ce conseil d'administration par deux personnes, qui siègent en tant qu'utilisateurs de semences. Mais à compter de début 2020, des représentants des Jeunes

agriculteurs, de la Coordination rurale et de la Confédération paysanne rejoindront le rejoindre, sous réserve de modification du décret du Gnis, à laquelle le ministre serait favorable, d'après le groupement. Mais la véritable opposition pourrait venir des syndicats eux-mêmes, et notamment de la Confédération paysanne, qui veut siéger comme « producteurs de semences ». « À l'heure actuelle, il n'y a aucune reconnaissance » de cette production, a déclaré Guy Kastler, membre de la Commission OGM et semences de cette organisation. *Source AFP*

## Syndicats

### ■ Finistère : des salariés de FO en grève pour dénoncer leurs conditions de travail

Dénonçant leurs conditions de travail, des salariés de l'union départementale FO du Finistère ont débuté un mouvement de grève le 9 avril. « On ne peut pas continuer à travailler dans ces conditions », a assuré Lena, l'une des cinq grévistes sur un total de six salariés, évoquant de la « violence psychologique », « le retrait de tâches », des « réunions violentes » ou encore des « menaces ». « Les responsables de l'organisation ne nous ont pas adressé la parole et n'ont pas proposé d'ouvrir des négociations », ont indiqué les grévistes dans un courriel adressé aux médias, ajoutant avoir, en conséquence, pris la décision de reconduire le mouvement, plutôt insolite au sein d'une organisation syndicale, le 10 avril. « C'est extrêmement rare parce que normalement on est quand même bien placés pour mettre en place un dialogue social ou pour discuter avec les salariés afin d'instaurer des conditions de travail qui soient correctes pour tout le monde », a ajouté Lena. À la tête de l'union départementale, Nadine Hourmant, figure syndicale emblématique du volailler Doux, n'était pas joignable dans l'immédiat. *Source AFP*

## Secteurs

### ■ Prévention santé dans la branche des services de l'automobile : 36 000 salariés ont bénéficié d'interventions

Dans un communiqué diffusé le 4 avril, l'association paritaire de la branche des services de l'automobile en matière de solidarité et de prévention IRP Auto solidarité-prévention affirme avoir mené des interventions auprès de plus de 3 600 entreprises en 2018, le double par rapport à 2017, dont ont bénéficié plus de 36 000 salariés et apprentis. Ces interventions se déploient sur trois domaines : les risques professionnels (évaluations, améliorations du quotidien des salariés, aide au diagnostic du risque chimique, etc.), la sensibilisation et la promotion de la santé, et la solidarité

(actions solidarité auprès d'aidants notamment). Plusieurs actions prioritaires ont par ailleurs été mises en place en 2018 : interventions sur le risque routier, création d'un accompagnement pour encourager le sport en entreprise et sensibiliser à l'importance d'une alimentation équilibrée, développement d'une aide relative au handicap, et organisation de la formation pour les référents santé sécurité.

## Entreprises

### ■ Arjowiggings : les avocats dénoncent les mouvements de fonds illicites de 20 millions d'euros

Dans un courrier daté du 8 avril adressé à Pascal Lebard, PDG du groupe Sequana, propriétaire d'Arjowiggings, les avocats des salariés ont fait état de « mouvements de fonds illicites » de plus de 20 millions d'euros, qui ont eu lieu après la date de cessation de paiement des deux sociétés [Arjowiggings Papiers Couchés et Le Bourray, NDLR] et l'ouverture des procédures de redressement judiciaire (*v. l'actualité n° 17787 du 1<sup>er</sup> avril 2019*). Ces mouvements ont été au bénéfice de « la société Antalis [autre filiale de Sequana, NDLR] et de la société Arjowiggings Sourcing », précisent les avocats. Or, le Code de commerce interdit « les paiements intervenus à compter de la date de cessation de paiements ». « Ce pillage organisé de la trésorerie des sociétés Arjowiggings Papiers Couchés et Arjowiggings Le Bourray a gravement entravé la poursuite de l'activité des entreprises à la suite de l'ouverture du redressement judiciaire et irrémédiablement compromis les chances de trouver un repreneur », poursuivent-ils. Ainsi, M<sup>e</sup> Thomas Hollande a précisé avoir mis en demeure le PDG de financer à hauteur de 20 millions d'euros les plans de sauvegarde de l'emploi des deux sociétés. De leur côté, les représentants du personnel d'Arjowiggings ont interpellé le directeur général de Bpifrance, actionnaire à 15,4 % de Sequana, dont ils dénoncent la « responsabilité flagrante » dans le « désastre » subi. Dans une troisième lettre, adressée au ministre de l'Économie Bruno Le Maire, ils déplorent son manque d'engagement dans le dossier et l'appellent à trouver une solution de financement au projet de reprise par les salariés. *Source AFP*

### ■ Suppressions d'emploi à la Société Générale : la CFDT « dénonce une politique insensée et irresponsable »

Revenant, dans un communiqué diffusé le 10 avril, sur l'annonce de la suppression de 1 600 emplois au sein de la Société Générale (*v. l'actualité n° 17794 du 10 avril 2019*), la fédération CFDT Banques et Assurances a fustigé « une politique court-termiste qui n'a pour

unique objectif que d'afficher sur les marchés une rentabilité dont l'entreprise n'a plus les moyens». «La CFDT ne peut accepter que la direction de la Société Générale s'exonère de ses responsabilités sociales et économiques à l'égard du pays et des salariés de l'entreprise.» Se disant «inquiète de l'absence d'un réel projet économique», la CFDT «déclare» enfin «une vision dogmatique qui laisse à penser que l'unique moyen d'augmenter la rentabilité est de supprimer l'emploi des salariés».

#### ■ EDF: la fédération FO Énergie et Mines s'élève contre les effets de l'accord sur le forfait-jours de 2016

Dans un communiqué diffusé le 4 avril, la fédération FO Énergie et Mines affirme qu'au sein d'EDF, depuis l'accord forfait-jours signé en février 2016 (*v. l'actualité n° 17074 du 3 mai 2019*), «la situation se dégrade», et que «cela s'accroît d'autant plus avec la diminution des effectifs». Rappelant avoir rejeté cet accord en 2016, «car les effets néfastes pour les cadres étaient prévisibles», FO affirme que ses représentants sont aujourd'hui «régulièrement alertés sur plusieurs points par les salariés au forfait-jours». C'est notamment le cas pour «leur charge de travail», les objectifs «à la hausse» n'étant «pas compatibles avec des conditions de travail de qualité». FO relève également les «grandes difficultés à faire admettre la possibilité de travailler au-delà de 209 jours alors que l'accord le permet (jusqu'à 214 jours à leur seule initiative)», et «l'absence d'autonomie et de liberté dans l'organisation des activités et journées». Le syndicat ajoute que «côté signataires, des alertes sont effectuées sur la non-application de l'accord sans être suivies d'effets». Il invite enfin les salariés à contacter les élus FO si l'accord «n'est pas appliqué ou interprété en [leur] défaveur [...] afin qu'ils interviennent auprès [des] directions».

#### ■ Orange annonce les résultats de sa 4<sup>e</sup> enquête sur les conditions de travail et le stress

«Le Comité national de prévention du stress (CNPS), composé de 12 représentants du personnel et de représentants de la direction d'Orange, s'est réuni le 5 avril pour examiner les premiers résultats de l'enquête triennale» sur les conditions de travail et le stress, annonce un communiqué de l'entreprise. Ainsi, selon Orange, «le soutien social a encore progressé», «le manager est un acteur reconnu comme indispensable pour la

qualité de vie des salariés», «les managers, les collègues et les représentants du personnel, les médecins du travail, les assistants sociaux, les RH de proximité sont bien identifiés et reconnus comme essentiels dans les situations délicates», et enfin «l'autonomie, dans les centres d'appel en particulier, a beaucoup progressé depuis dix ans». Il faudrait cependant encore améliorer «la fluidité des relations entre les différentes entités», «la coopération entre services», «l'organisation et la perception de la charge de travail» et enfin «la compréhension des évolutions d'organisation et du sens des transformations».

#### ■ Bâtiment: NGE annonce un plan de recrutement de 2 000 collaborateurs

«Pour répondre à un carnet de commandes qui a doublé en deux ans (passant à 4 milliards d'euros début 2019), le groupe NGE (Nouvelles générations d'entrepreneurs) lance un programme de recrutement ambitieux sur toute la France», annonce-t-il dans un communiqué diffusé le 2 avril. L'objectif: «recruter et intégrer 2 000 nouveaux collaborateurs d'ici la fin de l'année 2019, et maintenir ce rythme de recrutement chaque année». Il s'agit «d'accompagner la forte demande des collectivités locales et le développement des activités du groupe sur les grands projets, comme le Grand Paris Express ou le plan France Très Haut Débit». Parmi les postes les plus recherchés: des «maçons VRD, Génie civil, Bâtiment», des «ouvriers polyvalents», des «conducteurs de travaux», des «chefs de chantier», ou encore des «techniciens études de prix» ou des géomètres.

#### ■ Webhelp vise un effectif de 500 emplois en trois ans pour son nouveau centre d'appels à Tourcoing

La société française Webhelp, spécialisée dans la relation client «vise 300 embauches fin 2020 et 500 d'ici trois ans», dont 80 % en CDI, ont affirmé Vincent Bernard et Ludovic Lempire, président et directeur général de l'entreprise, à la presse le 5 avril, lors de l'inauguration de son nouveau centre d'appels à Tourcoing. «On a fait une première vague d'investissement d'1,5 million, on va réinvestir 1 million d'euros complémentaires courant 2020», a précisé Ludovic Lempire, ajoutant que la métropole lilloise a notamment été choisie pour son «bassin d'emploi». Il s'agit du dixième centre d'appels en France pour l'entreprise, qui en compte 140 dans le monde. Les clients de ce nouveau centre d'appels, où sont

gérées les relations clients d'autres entreprises, sont notamment Enedis énergie, Leclerc énergie, La Redoute et Auchan.

Source AFP

#### ■ Dorel (Bébé confort) va supprimer 129 postes à Cholet

Le groupe canadien Dorel, qui commercialise notamment la marque Bébé Confort, va supprimer 129 postes sur ses sites de Cholet, soit plus du tiers de l'effectif, a-t-on appris le 8 avril auprès des syndicats. «Il y aura certainement des licenciements secs», a déclaré Yannick Loger, secrétaire CFE-CGC du CE. Selon lui, le plan social prévoit notamment la suppression du service recherche et développement et du service informatique. La direction justifie ce plan par la situation du marché français, plombé par les ventes d'occasion et l'arrivée de concurrents asiatiques. «On a énormément de doutes sur la pérennité du site car des compétences importantes ne seront plus là» ensuite, a prévenu Yannick Loger. La première réunion du CCE sur ce plan social devait avoir lieu le 9 avril. «Ensuite, on verra comment on organise l'expression du mécontentement général». Source AFP

#### ■ La CGT redoute la «mise en veille» de la centrale à charbon de Cordemais après 2022

La CGT de la centrale thermique de Cordemais a dénoncé le 4 avril, les risques d'une usine qui tournerait au ralenti au-delà de 2022 (*v. l'actualité n° 17736 du 18 janvier 2019*). Le gouvernement a confirmé la veille sa volonté de fermer les dernières centrales à charbon en France à cette date, à la suite d'un rapport du gestionnaire du réseau d'électricité RTE. «Comment dire à des salariés de continuer à travailler, sans avoir de perspectives sur le nombre d'heures de travail. Les salariés de la centrale ne sont pas des machines qu'on met en veille et qu'on rallume quand on en a besoin», a fustigé le syndicat. Pour des raisons de sécurité d'approvisionnement, la centrale ne peut être mise à l'arrêt avant le démarrage de l'EPR de Flamanville et de la centrale à gaz de Landivisiau, a pointé RTE. Mais ses deux tranches seraient utilisées «quelques dizaines d'heures par an», suggère le gestionnaire. «La mise en veille n'est pas une solution socialement acceptable». Elle doit «fonctionner au-delà de 2022 avec un nombre d'heures socialement acceptable, avec un modèle économique clair pour toutes les parties prenantes», a déclaré la CGT de Cordemais.

Source AFP

