

- > **Pôle emploi** détermine les modalités de mise en place et de fonctionnement de ses IRP
- > **Fixation du lieu de réunion du CE**: une prérogative patronale qui ne doit pas dégénérer en abus
- > **L'Institut Montaigne appelle à protéger les travailleurs des plateformes...** sans en faire des salariés
- > **L'édition révisé l'annexe de sa CCN** relative aux travailleurs à domicile

## le dossier pratique p. 1-4

- > **Quelles obligations pour les entreprises** suite à la réforme du 100 % santé ?

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

# Pôle emploi détermine les modalités de mise en place et de fonctionnement de ses IRP

**Le renouveau des instances de représentation du personnel (IRP) à Pôle emploi, tel est le thème de l'accord d'entreprise, signé par l'établissement public, le 5 avril. D'une cinquantaine de pages, ce texte institue un comité social et économique central (CSEC) et des comités d'établissement (CSEE), la mise en place de ces derniers étant réalisée à une date unifiée. Il prévoit également des représentants de proximité. Un accompagnement des agents qui n'auraient plus de mandat est prévu. Un accord de branche du 1<sup>er</sup> avril définit des dispositions relatives au droit syndical, y compris, au bénéfice des syndicats non représentatifs.**

Pour que les dispositions d'entreprise et de branche à Pôle emploi, « forment un tout cohérent et harmonisé pour le bon fonctionnement du dialogue social », un accord d'entreprise et un accord de branche ont été signés début avril. Le premier, centré sur le fonctionnement des CSE et la création de représentants de proximité, relais du CSE, crée 21 établissements. Il est ratifié par les syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et FO. Le second, modifiant la convention collective de 2009, sur le droit syndical, est approuvé par les syndicats CFDT,

CFE-CGC, CFTC, FO et Snap. Le SNU-FSU, qui parle de « coup de sabre », n'en a signé aucun.

## Une place faite aux suppléants

L'accord d'entreprise crée **21 établissements**, prenant ainsi en compte l'organisation géographique de Pôle emploi et le niveau de délégation accordée aux directeurs régionaux, aux directeurs des deux établissements siège et services ainsi qu'au directeur général adjoint de la direction des systèmes d'information. Ces établissements distincts servent à la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) et pour la désignation des délégués syndicaux (DS) et des représentants de proximité. La **subvention aux activités sociales et culturelles** est fixée à **2,5 %** de la masse salariale de chaque établissement. Chaque CSEE tient une **réunion ordinaire mensuelle**. La délégation du personnel de CSEE est déterminée par la réglementation, en fonction des effectifs. L'accord permet la **présence** d'un **nombre limité de suppléants**, qui assiste au CSEE, sans voix délibérative. Cette possibilité est ouverte à un suppléant par syndicat ayant obtenu au moins un élu titulaire et un suppléant. Le nom de ce suppléant est transmis par le syndicat en amont de chaque réunion au président et secrétaire de l'instance.

## Les crédits d'heures d'élus de CSEE

En complément des heures de délégations légales, les **élus titulaires** au CSE bénéficient d'un **forfait conventionnel d'heures**, fixé à **462 heures par an**, dont 192 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par an

et par élu titulaire, sous réserve d'une reprise de cette disposition dans le protocole d'accord préélectoral de l'établissement. À défaut, le volume du forfait est fixé par décision unilatérale de la direction. Ce forfait est mutualisable avec les suppléants au CSE.

En complément des crédits d'heures légaux et du forfait des élus, le secrétaire, son adjoint, le cas échéant, et le trésorier du CSEE disposent d'un « **forfait bureau** ». Il est fixé pour chacun d'eux à 48 heures par an. De même, les membres de CSSCT peuvent utiliser un « **forfait CSSCT** » de **61 heures par an et par membre** de la commission. Des crédits d'heures sont aussi définis pour les représentants syndicaux au CSEE et pour les membres des autres commissions du CSEE, en sus des dispositions légales. Il en est de même pour les membres élus au CSEC.

## Les représentants de proximité

Des **représentants de proximité (RP)** sont institués. Leur nombre au sein de Pôle emploi est fixé à **569 RP** pour toute la durée du cycle électoral. Il varie, dans chaque établissement, entre deux pour ceux de Guyane et de Mayotte et 90 pour celui d'Île-de-France.

Chacun des **21 établissements** est **découpé en « périmètres »** en fonction de ses implantations géographiques, et particulièrement des périmètres des directions territoriales déléguées, lorsque cela est possible, précise l'accord. Ces périmètres correspondent aux limites d'exercice de leurs attributions



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

par les RP. Ainsi, dans le Grand Est, qui comptera 42 RP, la direction territoriale déléguée d'Aube et Haute-Marne aura trois RP, celles de la métropole de Metz et du bassin sidérurgique et houiller, trois chacune également. Les compétences des RP incluent la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

### L'accompagnement des anciens élus

Selon l'accord, la mise en place des CSE va être **synonyme** pour un nombre « significativement plus important » d'élus que lors des précédents renouvellements électoraux de **perte de mandat** ou de diminution des heures de délégation. Afin d'accompagner les élus, une concertation syndicats et directions d'établissement est prévue sur ce thème. Par ailleurs, **deux niveaux d'accompagnement** sont organisés en fonction de l'importance des mandats exercés précédemment. Le premier, qui dure trois mois à partir de la reprise d'activité, est proposé aux agents dont l'exercice du mandat de représentant du personnel et/ou syndical leur a permis de maintenir un temps de travail dit « métier » d'au moins 60 % du temps de travail défini à son contrat de travail. Il comprend notamment un entretien de prise d'activité métier, un parcours de développement des compétences professionnelles

et des échanges réguliers avec le manager. Quant à l'accompagnement niveau 2, qui dure six mois, il concerne les autres salariés qui ont perdu un mandat, ceux qui exerçaient des mandats pour plus de 40 % de leur temps de travail. Une **cellule d'accompagnement dédiée** est mise en place au sein de chaque établissement. Chargée d'étudier chaque situation individuelle, cette cellule accompagne l'agent dès la prise de contact et pendant une période de six mois après le terme du ou des mandats. Elle met en place un **plan d'accompagnement co-construit** avec l'intéressé. Elle sensibilise les managers. L'accompagnement inclut la possibilité d'un tutorat et la **création d'une plage d'autonomie**. Celle-ci est un temps « laissé à la main de l'agent », qui lui permet de consolider ses compétences et d'organiser son activité. Elle doit faciliter son intégration et permettre une meilleure assimilation des compétences utiles à l'activité. Elle permet aussi, le cas échéant, d'échanger avec le tuteur sur l'activité métier.

### Le soutien au dialogue social

L'accord de branche sur le dialogue social prévoit des **délégués syndicaux (DS) supplémentaires conventionnels**. Chaque syndicat représentatif au sein d'un **établissement comptant au moins**

**500 agents** peut en désigner un. De plus, dans les établissements de plus de 1 000 agents, ce nombre de DS conventionnel est majoré d'une unité par tranche de 1 000. Au niveau central, l'accord permet également à chaque syndicat représentatif de nommer un DSC et un **DSC suppléant, à titre conventionnel**. Tous deux peuvent exercer leurs fonctions à temps plein.

Des **forfaits syndicaux** sont prévus, sur le modèle de ceux prévus pour les élus (*v. ci-dessus*). Ils sont définis **au niveau de l'établissement** (y compris à ce niveau au bénéfice des syndicats non représentatifs) et **au niveau de l'entreprise**. Ainsi un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise dispose d'un forfait spécifique de 2 500 jours payés par an.

Les moyens liés à l'activité syndicale permettent à un syndicat ayant une section syndicale dans un établissement de tenir, pendant les heures de service, une **réunion mensuelle d'information** sur un site de l'établissement concerné. Ils incluent des heures de réunions de section syndicale et une journée de réunion syndicale annuelle. ■

---

Accords de 5 et 1<sup>er</sup> avril 2019 sur les IRP  
et sur le dialogue social à Pôle emploi

---

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

## IRP

# Fixation du lieu de réunion du CE : une prérogative patronale qui ne doit pas dégénérer en abus

**La Cour de cassation a posé le principe dans un arrêt du 3 avril 2019 : la fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice.**

En 2013, la Cour de cassation a tranché la problématique de la **fixation** de la **date** des **réunions** du **CE** (comité d'entreprise) : il s'agit d'une **prérogative** de l'**employeur**, qui trouve sa limite dans un éventuel abus (*Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-28.324 PB; v. l'actualité n° 16274 du 30 janvier 2013*).

Dans un arrêt du 3 avril dernier, la Cour de cassation  **transpose la même logique**  de raisonnement à la question de la fixation du **lieu** des **réunions** obligatoires. Ainsi, s'agissant d'une prérogative patro-

nale, l'employeur est en droit d'imposer aux **élus** le lieu des réunions. En revanche, ces derniers **peuvent** toujours **saisir le juge en cas d'exercice abusif** de ce droit, notamment lorsque le lieu choisi est anormalement éloigné.

### Déplacement du lieu des réunions en région parisienne

Cette affaire concerne une société disposant de **deux cliniques** situées en **Haute-Savoie** (74). Après le **rachat** de celle-ci **par un groupe**, il a été décidé que les **réunions** mensuelles du comité d'entreprise auraient désormais **lieu** au siège administratif du groupe, situé en **région parisienne** (92).

Les **élus** ont **contesté** cette nouvelle localisation distante de plus de 500 km du lieu habituel de réunion, générant des temps de transport excessifs, sources de

fatigue, et impliquant chaque mois une journée d'absence complète au poste de travail. L'**employeur** faisait valoir, pour sa part, qu'il n'était **pas abusif** d'organiser les réunions au siège du groupe et qu'en tout état de cause, les **frais de déplacement** des élus étaient **intégralement pris en charge**.

L'affaire a été portée devant le Tribunal de grande instance de Bonneville, puis la Cour d'appel de Chambéry et, enfin, devant la Cour de cassation. Les élus ont, à chaque fois, obtenu gain de cause.

### Prérogative patronale

Dans le **silence** des **textes** quant à la fixation du lieu des réunions obligatoires, la Cour de cassation pose ici la règle à suivre : « la **fixation** du **lieu** des réunions du comité d'entreprise relève des **prérogatives** de l'**employeur**, **sauf** pour

celui-ci à répondre d'un **éventuel abus** dans leur exercice ».

Une précision utile, dans la mesure où la jurisprudence n'avait jamais clairement tranché cette question. De plus, le principe **valable** pour les réunions du comité d'entreprise l'est également pour celle du **CSE**, les textes actuels n'étant pas plus précis sur ce point.

De même qu'il fixe la date des réunions, c'est donc l'employeur qui en détermine également le lieu. Mais cette liberté ainsi reconnue s'exerce sous le contrôle du juge judiciaire, compétent pour reconnaître l'existence d'un éventuel abus.

### **Contrôle du juge en cas d'abus**

Il appartient aux **élus** qui **estimeraient** que l'employeur a commis un **abus** dans la fixation du lieu des réunions de le **prou-**

**ver** devant le tribunal de grande instance. En l'espèce, les **éléments** constitutifs d'un abus ont été jugés **réunis**: temps de déplacement anormalement élevé, entrave à l'exercice des compétences de l'instance, **absence** de **recherche** de **solutions alternatives** (visioconférence, alternance des réunions entre le siège et le site d'implantation du comité, prise en charge de nuits d'hôtel en cas de réunions longues).

Pour ordonner le rétablissement du lieu de réunion sur le site habituel de Haute-Savoie (sous astreinte de 20 000 € par mois de retard), les juges du fond, approuvés par la Haute juridiction, ont ainsi retenu que :

– les réunions sont organisées en **région parisienne** alors qu'**aucun salarié** de la société **n'y travaille** ;

– le **temps de transport** est particulièrement **élevé** et de **nature à décourager** les **vocations** des candidats à l'élection ;  
– le lieu choisi est de nature à avoir des **incidences** sur la **qualité** des **délibérations** à prendre par le comité d'entreprise (notamment en raison de l'absentéisme) alors que les enjeux sont particulièrement importants, notamment en termes de conditions de travail dans le domaine médico-social ;  
– des solutions alternatives n'avaient pas été véritablement recherchées.

Le comité d'entreprise a par ailleurs obtenu 500 € de dommages-intérêts. ■

Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-31.304 F-PB

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

## CONTRAT DE TRAVAIL

# L'Institut Montaigne appelle à protéger les travailleurs des plateformes... sans en faire des salariés

« **Travailleurs des plateformes : liberté, oui, protection aussi.** » Le titre du rapport publié par l'Institut Montaigne le 10 avril 2019 parle de lui-même. S'appuyant sur une enquête statistique, des entretiens individuels et des *focus groups*, l'étude montre la réalité de ces travailleurs et propose des pistes d'amélioration, notamment en matière de protection sociale.

Les plateformes numériques de travail à la demande « sont-elles la clé pour pallier l'incapacité chronique des pouvoirs publics à apporter une solution d'emploi aux travailleurs les moins armés ou sont-elles, au contraire, un moyen subtil de contourner la protection sociale des travailleurs ? » s'interroge l'Institut Montaigne dans un rapport publié le 10 avril. Un questionnaire qui fait écho à la multiplication des contentieux en requalification relatifs aux travailleurs des plateformes (*v. notamment l'affaire Take Eat Easy*, Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, *PBRI*; *v. l'actualité* n° 17769 du 6 mars 2019). Mais le salariat n'est pas la solution pour l'Institut Montaigne, qui, souhaite éviter les requalifications en masse qui « pourraient faire sortir les acteurs de l'économie des plateformes en France ». Il formule ainsi deux « non-propositions » et 16 recommandations pour garantir la protection des travailleurs des plateformes.

### **Portrait des travailleurs des plateformes**

« Si les travailleurs des plateformes ne sont que 200 000 en France, soit 0,8 % des actifs occupés, il convient de s'y intéresser rapidement tant les plateformes ont créé une nouvelle façon de trouver et d'exercer un travail et tant elles jouent déjà un rôle central pour certaines catégories de travailleurs », alerte le rapport. À partir notamment d'une enquête statistique réalisée en ligne auprès de plus de 800 coursiers à vélo, l'étude dresse le portrait des travailleurs des plateformes dont le niveau d'interventionnisme est élevé et dont l'activité est significative. Il en ressort que **96 %** de ces travailleurs sont des **hommes âgés de 26 ans** en moyenne. Ils sont **majoritairement étudiants** (57 %), et touchent une rémunération moyenne équivalente à un Smic (7,70 € de l'heure). En outre, les trois-quarts d'entre eux travaillent les week-ends. Leurs points communs ? Ils sont disponibles à des **plages horaires atypiques et irrégulières** et ont la volonté de gagner de l'argent rapidement en s'émancipant du salariat.

Leurs différences ? Ils peuvent être divisés en trois catégories :

– les **salariés** ayant recours aux plateformes pour **compléter** leurs **revenus** ;  
– les **indépendants** dont l'utilisation des plateformes constitue l'activité exclusive ;  
– les **travailleurs hautement qualifiés**, dits « **freelance** », qui souhaitent « tra-

vailler mieux » et avoir plus de flexibilité en se tournant vers les plateformes.

### **Deux écueils à éviter**

Avant de formuler une série de recommandations, l'Institut Montaigne appelle les pouvoirs publics à ne pas adopter l'une des deux stratégies suivantes :

– **assimiler** les travailleurs des plateformes à des **salariés**. Une solution de facilité, certes défendue par la jurisprudence, mais qui « mettrait en danger l'existence des plateformes et de leurs travailleurs qui ne souhaitent pas, pour une grande partie d'entre eux, rebasculer dans le monde du salariat » ;  
– **créer** un « **tiers statut** » pour les travailleurs des plateformes. Cela permettrait de pallier les difficultés en termes de protection sociale... mais déplacerait le problème juridique. En effet, un nouveau statut tendrait à multiplier les contentieux alors qu'un certain nombre de droits « sont déjà entrés dans la législation française ».

### **Des recommandations à suivre pour garantir l'autonomie des travailleurs...**

Pour l'Institut, afin de permettre le développement des plateformes tout en garantissant l'autonomie réelle de leurs travailleurs, il faut :

– sécuriser l'interprétation juridique du travail indépendant sur ces plateformes en créant un **référentiel juridique** innovant ;



- augmenter la **transparence** des **algorithmes** pour qu'ils soient au service des travailleurs des plateformes et s'assurer qu'ils ne sont **pas discriminants**;
- encourager la communication régulière des données collectées par les plateformes sur leurs travailleurs aux acteurs de l'écosystème et aux autorités publiques;
- garantir aux travailleurs indépendants une **visibilité** raisonnable et une communication claire de la plateforme sur les évolutions de ses **conditions** d'utilisation;
- créer les conditions d'un **dialogue** entre les plateformes et les indépendants, afin de leur permettre, par exemple, de défendre leurs intérêts collectifs;
- assurer la **portabilité** des **données** des travailleurs;
- encourager les **bonnes pratiques** des plateformes *via* des **sites collaboratifs** reposant sur la notation et l'évaluation par les travailleurs des différentes plateformes.

### ... et leur protection sociale

Pour que la protection sociale des travailleurs des plateformes devienne le **laboratoire de nouvelles protections**, l'Institut préconise également de :

- donner aux travailleurs des plateformes les moyens d'exercer leurs **droits sociaux**, en créant une **plateforme d'informations dédiée**;

- améliorer la **responsabilité sociale** des plateformes en imposant les couvertures des accidents du travail et autres risques professionnels majeurs, secteur par secteur;
- faire des plateformes des **tremplins** professionnels par le biais de politiques de **formation** innovantes;
- au-delà d'un certain chiffre d'affaires, instaurer un **droit universel aux régimes complémentaires santé et retraite** pour les travailleurs non couverts;
- soutenir, pour les **indépendants**, une **garantie chômage** complète partiellement obligatoire, et une « de crise » obligatoire;
- réduire le fossé entre salariés et indépendants sur la question du **logement** en aidant les banques à prendre un risque additionnel, ou en augmentant la prise en charge du coût du risque par le Fonds de garantie à l'accession sociale à 80 %;
- proposer aux travailleurs indépendants l'adhésion à une **structure « centralisatrice »** pour faciliter leur quotidien, en s'inspirant du portage salarial. ■

Rapport de l'Institut Montaigne, **Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi**, avril 2019



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

## // Conférence Liaisons

### ► Détachement et lutte contre le travail illégal – Nouvelles mesures, nouvelles sanctions !

2019, la lutte contre la fraude au travail détaché reste dans le viseur du gouvernement. Parmi les mesures nouvelles ou renforcées : le volet spécifique au travail détaché de la loi Avenir professionnel, la nouvelle ordonnance transposant la directive européenne de 2018 sur le travail détaché, et, dans la même logique de renforcement des sanctions au plan national, la création de l'Autorité européenne du travail (AET). En parallèle de cet arsenal de nouvelles mesures et sanctions, se posent toutes les questions autour des règles applicables au détachement par les employeurs après le Brexit ?

Liaisons sociales vous propose de faire le point sur l'actualité européenne, la réglementation en vigueur et ses évolutions le **mercredi 12 juin 2019**.

Pour plus d'informations :  
 [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
 09 69 32 35 99

## CONTRAT DE TRAVAIL

# L'édition révisé l'annexe de sa CCN relative aux travailleurs à domicile

**Un accord, relatif aux conditions d'emploi des travailleurs à domicile, les « TAD », de l'édition, est désormais en cours d'extension. Signé le 19 décembre 2018 pour une durée de trois ans, il révisé l'annexe IV de la CCN du 14 janvier 2000 relative au statut des TAD. Il comporte des dispositions nouvelles concernant les conséquences à tirer des baisses d'activité, le montant des indemnités de licenciement, le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident.**

Le Syndicat de l'édition, la CFDT, la CFE-CGC et FO ont conclu, le 19 décembre dernier, un accord à durée déterminée sur l'emploi des travailleurs à domicile (TAD), notamment des correcteurs et des lecteurs-correcteurs. Les TAD, qui peuvent être employés en CDI ou

CDD, acceptent des travaux déterminés, et organisent librement leur travail à l'intérieur des délais qui leur sont impartis pour la remise de ces travaux. L'accord leur donne des garanties en cas de baisse d'activité, grâce à une clause d'évaluation d'activité, s'ils sont en CDI. Pour la CGT, non signataire, « la dépréciation annoncée n'est pas là », et « les employeurs en sortent sécurisés au maximum ». L'accord, dont l'avis d'extension est paru au JO le 2 avril 2019, améliore également l'indemnité de licenciement et la couverture de prévoyance.

### Garantie de la charge de travail

Le CDI des TAD doit comporter une **clause d'évaluation** du niveau d'activité, fixant un volume prévisionnel annuel (en l'absence de disposition contractuelle existante, sur la base de l'activité

moyenne des 24 derniers mois). Celle-ci est réexaminée chaque année au cours d'un entretien annuel.

Elle fonde un examen annuel du niveau réel d'activité, par l'employeur et le salarié. L'accord envisage trois cas.

- Si le volume d'**activité** de fin d'année se situe **entre 15 % et 30 % en dessous de ce qui avait été estimé**, la baisse ouvre droit à une compensation, correspondant (par accord des parties) soit à une indemnisation de la perte de salaire pour la fraction constatée entre 15 % et 30 %, soit au report des heures non effectuées sur l'année suivante;

- Si le volume d'activité réelle est **en baisse d'au moins 30 %**, celle-ci est traitée comme une modification du contrat de travail, ouvrant droit, pour l'année écoulée à l'une des compensations possibles d'une baisse entre 15 et 30 % et, pour l'avenir, à la possibilité de se prévaloir

d'une modification du contrat de travail ou d'accepter le nouveau niveau d'activité et une indemnité complémentaire.

• Si le volume d'activité est en **baisse d'au moins 30 %** durant **deux exercices consécutifs**, le TAD peut se prévaloir de la modification de son contrat de travail.

### Indemnité de licenciement

À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2020**, l'indemnité de licenciement d'un TAD, titulaire d'un CDI, sera fixée, pour une ancienneté supérieure à six mois s'agissant des employés, à huit mois, pour les techniciens et cadres, à :

– pour les **employés** : 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'en-

treprise pendant les dix premières années et 0,4 mois de salaire par année de présence à compter de la onzième année ;

– pour les **techniciens et cadres** : 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est **plafonnée** à 12 mois de salaire brut.

### Couverture de prévoyance

L'accord précise que les TAD ne doivent pas être obligés de faire l'avance des cotisations patronales finançant la **couverture frais de santé** en vigueur dans leur entreprise.

S'agissant de la **prévoyance**, en cas de maladie ou d'accident, le salaire d'un TAD est maintenu, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et sous conditions d'une **ancienneté minimale** d'un an en cas de maladie, de six mois en cas d'accident du travail. Le TAD doit également justifier de trois bulletins de salaire sur les 12 derniers mois, qui précèdent l'arrêt maladie. ■

Accord du 19 décembre 2018 sur le statut collectif des travailleurs à domicile de l'édition

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

## // à retenir aussi

### ► Projets

Les sénateurs ont vidé de sa substance la proposition de loi permettant la résiliation « à tout moment » des complémentaires santé. Contre l'avis de son rapporteur, le sénateur LREM Michel Amiel, la commission des Affaires sociales du Sénat a adopté le 12 avril des amendements LR supprimant les quatre articles visant à faciliter la résiliation des complémentaires santé « sans frais et à tout moment » après un an de contrat de la proposition de loi déposée le 6 février par cinq députés et adoptée le 27 mars en première lecture par l'Assemblée. Ces amendements ont cependant été rejetés « par la totalité de la gauche et la moitié de la droite », a indiqué le rapporteur. Les auteurs des amendements contestent que le fait de faciliter la résiliation puisse effectivement avoir un effet sur le pouvoir d'achat, objectant au contraire que le « nomadisme » susceptible d'en découler risque d'entraîner une hausse des tarifs. Les sénateurs ont en revanche adopté une nouvelle disposition, par un amendement de Daniel Chasseing (Indépendants), visant à « proscrire les pratiques de remboursements différenciés » par les complémentaires, en fonction du recours ou non à des professionnels de santé appartenant à un réseau de soins. Le texte sera examiné en séance le 2 mai. *Source AFP*

### ► Législation et réglementation

La loi Pacte assouplit les modalités de fixation de la période de travail de nuit dans les commerces de détail alimentaire. À titre dérogatoire, dans des secteurs comme la presse, la radio, la télévision et le cinéma, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives (au lieu de neuf heures) et doit comprendre l'intervalle entre minuit et 5 h 00. La loi Pacte, définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 11 avril (*v. l'actualité n° 17797 du 15 avril 2019*), étend cette dérogation aux commerces de détail alimentaire. Cependant, contrairement aux secteurs déjà concernés, les entreprises du commerce de détail alimentaire ne pourront bénéficier pleinement de cette dérogation que si elles sont couvertes par un accord d'en-

treprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche. Cet accord devra prévoir les contreparties et les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés qui travaillent entre 21 h 00 et le début de la période de travail de nuit, comme les autres accords de mise en place du travail de nuit (repos compensateur, compensation salariale, temps de pause, etc.). À défaut d'accord, on appliquera les règles supplétives déjà connues et tout travail accompli entre minuit et 7 h 00 sera considéré comme du travail de nuit. Notons que la saisine du Conseil constitutionnel sur la loi Pacte annoncée par l'opposition est toujours attendue (*Projet de loi Pacte définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019*).

### ► Conventions et accords

**Couverture sociale complémentaire des gardiens d'immeubles.** Un avis publié au *Journal officiel* du 12 avril 2019 lance la procédure d'extension d'un avenant n° 3 bis du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013, relatif au régime de prévoyance et de frais de santé, applicable dans le cadre de la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles. Conclu par la délégation patronale et les syndicats CFDT, CGT, FO et Snigic, l'avenant modifie les articles de cet accord relatifs aux garanties frais de santé et au fonds de solidarité, les partenaires sociaux ayant décidé d'élargir le fonds de solidarité par une alimentation supplémentaire, et par des actions de solidarité et de prévention complémentaires. Cet avenant sera publié au *BO-CC* n° 2019-12.

**Financement du paritarisme dans les laboratoires d'analyses.** Un avis publié au *Journal officiel* du 11 avril 2019 lance la procédure d'extension d'un avenant à la CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers conclu, le 29 novembre 2018, par la délégation patronale, la CFDT, la CGT et FO. Ce texte actualise, en fonction des résultats les plus récents de représentativité, les dispositions de l'accord initial, du 3 octobre 2005, relatives à l'association paritaire de gestion et à l'utilisation des fonds collectés dans ce cadre. Cet avenant sera publié au *BO-CC* n° 2019-12.

## Formation

### ■ Selon les DRH, la réforme de la formation va modifier les arbitrages budgétaires

Lorsque, pour les besoins d'une étude dévoilée le 12 avril, l'ANDRH a demandé aux DRH et aux DAF d'estimer leur connaissance de la réforme de la formation dans son volet « financement », les professionnels se sont évalués avec une note de 3/5. Autres enseignements de l'enquête : 67 % des DRH décident du montant du budget de la formation au sein de leur organisation et 77 % de la dépense du budget de formation. Toutefois, pour 60 % des professionnels RH, la réforme en cours va modifier les arbitrages budgétaires de leur entreprise en termes de formation en 2019 : 35 % pensent que cela va modifier des dispositifs pour maintenir les objectifs à coûts contraints tandis que 32 % penchent pour une diminution du budget proportionnelle à l'évolution des financements externes. En outre, 54 % des DRH ont déjà mis en place du « co-investissement » en formation au sein de leur entreprise, c'est-à-dire une mobilisation par le salarié des crédits disponibles dans son CPF complétés par des fonds de l'entreprise.

### ■ La FFP « s'ouvre à l'ensemble des entreprises du développement des compétences »

Dans un communiqué diffusé le 11 avril, la Fédération de la formation professionnelle affirme « [s']ouvrir » à l'ensemble des entreprises du développement des compétences ». Elle explique par ailleurs que la réunion le 2 avril en assemblée générale de ses adhérents « a été marquée par l'adoption de nouveaux statuts ». « Jusqu'à présent, les acteurs ayant vocation à adhérer y étaient identifiés grâce à leur activité de formation. C'est désormais l'appartenance à la chaîne de valeurs du développement des compétences qui sera prise en compte ». La FFP se présente ainsi « comme la plateforme de tous les acteurs du développement des compétences », devenant également « la première organisation à parler d'entreprises à mission pour caractériser les entreprises de son secteur ». En outre, le Conseil d'administration a réélu à l'unanimité Pierre Courbebaïsse comme président de la fédération, pour sa deuxième année consécutive.

## Rémunération

### ■ Plus de la moitié des salariés français accomplit des heures supplémentaires non rémunérées

Selon l'étude The Workforce View in Europe d'ADP (Automatic Data Proces-

sing), dont les résultats ont été diffusés le 10 avril, 58 % des Français réalisent régulièrement des heures supplémentaires non rémunérées. Ils exercent leur activité en moyenne près de cinq heures (4 heures 37) par semaine sans contrepartie, et 12 % disent même travailler plus de 10 heures sans rémunération supplémentaire. Par ailleurs, en France, alors que 58 % des salariés pratiquent des heures supplémentaires, cette tendance s'observe de manière moins significative chez les plus jeunes. En effet, seulement 7 % de la génération Z (16 à 24 ans) déclare en effectuer plus de dix heures par semaine, soit deux fois moins que leurs aînés de la génération Y (16 % des 25-34 ans). Les salariés du secteur des Arts et de la Culture ainsi que de l'informatique estiment faire le plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées. À savoir que cette étude restitue les sentiments de salariés résidant partout en Europe. Au final, ce sont les salariés allemands (71 %), espagnols (67 %) et anglais (66 %) qui accomplissent le plus d'heures supplémentaires. *Source AFP*

## Libertés individuelles

### ■ RGPD : la Cnil lance une concertation publique sur deux projets de référentiels

Le 11 avril, la Cnil a proposé une consultation publique des organismes concernés, sur deux projets de référentiels. L'un concerne la gestion des ressources humaines, l'autre les alertes professionnelles. L'objectif est d'éclairer la commission avec des exemples concrets, avant le 31 mai 2019 pour le premier, et le 10 mai pour le second. Une fois cette première phase achevée, la commission se réunira en séance plénière afin d'examiner les projets et d'adopter les documents finals. Les référentiels permettront alors de guider les organismes dans la mise en conformité de leur traitement au RGPD.

## Emploi et chômage

### ■ Des intentions d'embauche record en 2019, selon Pôle emploi, mais aussi des difficultés de recrutement

Selon l'enquête annuelle de Pôle emploi « besoins en main-d'œuvre », dont les résultats ont été diffusés le 11 avril, les intentions d'embauche sont en hausse de + 14,8 % pour 2019. Après déjà 18,7 % en 2018, cette hausse représente près de 350 000 projets de recrutements supplémentaires. « C'est le plus fort volume d'intentions d'embauche » de la décennie, s'est réjoui le directeur

général de Pôle emploi, Jean Bassères, notant aussi la hausse de 3,5 points des projets d'embauche en CDI. Cette augmentation est portée à la fois par une proportion plus importante d'entreprises envisageant de recruter (26,4 % contre 25,9 %) et par un nombre moyen de projets d'embauche plus élevé (4,3 contre 3,9). Plus forte dans les établissements de taille moyenne, cette dynamique concerne plus particulièrement la construction (+ 26 %), l'industrie (+ 20 %) et les services aux entreprises (+ 34 % pour le transport et la logistique). Cependant, les difficultés de recrutement anticipées sont également en forte hausse : 50,1 % des projets d'embauche contre 44,4 % en 2018. Cela n'avait cependant pas empêché en 2018 qu'au final huit projets d'embauche sur dix soient réalisés. Si les PME ont le plus de mal à recruter, les grandes entreprises de plus de 200 salariés ne sont plus épargnées (43 %, + 11 points). En tête des métiers « difficiles », plusieurs du bâtiment (couvreurs, charpentiers, plombiers-chauffagistes...) et de l'industrie (carrossiers, mécaniciens, ouvriers qualifiés de maintenance...) mais aussi les métiers de l'aide à domicile. *Source AFP*

## Maladie

### ■ Santé : semaine décisive pour les négociations entre les libéraux et la Sécurité sociale

Après trois mois de négociations avec les médecins, la Cnam a soumis aux syndicats deux textes mi-avril. Le premier concerne les « assistants médicaux », et sera examiné le 17 avril. Pour dégager du temps médical, la Sécu met sur la table une aide de 36 000 € la première année, 27 000 la deuxième, puis 21 000 à partir de la troisième année. Subvention à partager entre deux ou trois médecins, sauf dans les déserts médicaux où les praticiens isolés pourront en percevoir la moitié. Conçu au départ pour les généralistes, le dispositif sera aussi ouvert à certaines « spécialités prioritaires » comme la pédiatrie, la gynécologie ou la dermatologie et, dans les départements « les plus en tension », la cardiologie ou la psychiatrie. En fonction du nombre de patients vus dans l'année ou suivis par les généralistes, des objectifs allant du *statu quo* à une augmentation de 25 % seront assignés à chacun. « Pendant les deux premières années » toutefois, l'aide sera « intégralement maintenue » même si ces résultats « ne sont pas intégralement atteints ». Le même délai

est accordé pour « s'engager dans une démarche d'exercice coordonné », avant que ce critère ne devienne « un prérequis pour bénéficier de la rémunération » à partir de 2022. Le deuxième texte encourage le « déploiement » des communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS). Une cinquantaine de syndicats et fédérations (médecins, dentistes, pharmaciens, etc.) se prononceront sur celui-ci le 18 avril. *Source AFP*

#### ■ Cdiscount se lance sur le marché de la complémentaire santé avec Matmut

Le site Cdiscount, filiale du groupe Casino, a annoncé le 10 avril se lancer dans la commercialisation d'une offre de complémentaire santé en partenariat avec l'assureur Matmut. « Trois formules proposées par la Mutuelle Océane Matmut via son contrat Océane Santé Évolution sont mises en avant dans le nouvel univers santé de Cdiscount », précise un communiqué publié conjointement par les deux sociétés. Ce partenariat vise ainsi, « à horizon 2020, à développer une offre complémentaire santé spécifique Mutuelle Océane Matmut – Cdiscount ». Selon Emmanuel Grenier, le PDG de

Cdiscount, cité dans le communiqué, il s'agit là « d'une nouvelle étape forte dans notre stratégie de plateforme française de biens et de services ». *Source AFP*

### Handicapés

#### ■ Plus de 218 000 personnes ont été soutenues par l'Agefiph en 2018

Selon le rapport d'activité approuvé le 9 avril par son conseil d'administration, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) aurait soutenu en 2018 plus de 218 000 personnes et plus de 116 000 entreprises, a-t-elle déclaré le 10 avril dans un communiqué. 91 793 personnes ont, selon elle, trouvé ou conservé un emploi avec l'accompagnement de l'Agefiph (+ 1 % par rapport à 2017), et 64 898 placements en emploi aidés (hors alternance) ont eu lieu en 2018 (+ 2 %). En outre, « les Cap emploi ont contribué à plus de 84 000 recrutements de travailleurs handicapés ». Parmi ses principales réalisations de 2018 : la « montée en charge des activités relevant de la mobilisation du monde économique et social », puisqu'elle s'adresse désormais « directement à toutes les

entreprises, quelle que soit leur taille », et la mise en place des « Ressources handicap formation », afin de « développer l'accessibilité des organismes de formation et des CFA et mieux compenser les situations de handicap en formation ».

#### ■ Manpower France s'engage à nouveau en faveur des salariés en situation de handicap

Manpower France, qui s'était engagée par voie d'accords sur le handicap en 2009, vient à nouveau de signer deux accords pour trois ans à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FEC-FO, Unsa), a-t-elle annoncé le 9 avril. Le groupe (3 950 permanents, 90 000 intérimaires en mission chaque jour dont 1 400 travailleurs handicapés) « mène une politique volontariste en faveur des travailleurs handicapés animée par l'Amih (agence nationale Manpower insertion, handicap) », précise son communiqué. En 2018, 158 permanents ont déclaré leur statut de « travailleur handicapé » à l'entreprise, qui indique avoir intégré 95 salariés en situation de handicap sur les trois dernières années, aménagé un poste de travail tous les dix jours, et avoir



## JURIDIKTHON 2019

### APPEL À CANDIDATURES



UNIVERSITÉ  
DE LORRAINE



► **Des entreprises volontaires**, représentées par des membres de la direction et des représentants du personnel pour partager et soumettre leur problématique.

► **Objectif: prototyper des solutions socialement innovantes**, juridiquement sécurisées en vue de les expérimenter.

► **Des équipes qui concourent, composées d'étudiants en droit social, avocats, chargés de mission** du réseau Anact-Aract.

► **Un temps limité: 1 à 2 journées d'échanges, de partage d'expériences et de construction.**

► **Un écosystème pour l'action: mobilisation d'experts thématiques, partenaires et acteurs publics** pour appuyer et évaluer les productions.

L'ÉDITION DE PARIS, CONSACRÉE AU NUMÉRIQUE, AURA LIEU LES 18 ET 19 NOVEMBRE 2019

L'ÉDITION DE NANCY AURA LIEU LES 28 ET 29 NOVEMBRE 2019

Candidatez avant le 13 mai 2019 sur le site [juridikthon@anact.fr](mailto:juridikthon@anact.fr) pour bénéficier de ce dispositif gratuit et vivez une expérience unique !



En savoir + sur le JURIDIKTHON : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)





« mis en emploi dans 5 500 entreprises clientes, plus de 5 600 salariés intérimaires ». *Source Fil AFP-Liaisons sociales*

## Patronat

### ■ Samuel Vandaele élu président du syndicat des Jeunes Agriculteurs

Samuel Vandaele, 33 ans, a été élu le 11 avril à la présidence du syndicat des Jeunes Agriculteurs (JA), proche de la FNSEA, en remplacement de Jérémie Decerle qui a quitté le syndicat pour se présenter aux élections européennes. Samuel Vandaele, exploitant agricole en Seine-et-Marne, est remplacé à son poste de secrétaire général des JA par Arnaud Gaillot, 32 ans, éleveur laitier dans le Doubs, a indiqué le syndicat à l'issue d'un conseil d'administration. Pour le nouveau président, engagé auprès des JA depuis 2009, la priorité repose sur la poursuite de la « structuration des filières », et le « renouvellement des générations » d'agriculteurs. Samuel Vandaele et Arnaud Gaillot achèveront le mandat de deux ans en cours, la prochaine élection devant intervenir au congrès des JA en 2020. *Source AFP*

## Secteurs

### ■ Restauration : le patronat veut mieux payer les salariés afin de recruter plus facilement

Une enquête de Pôle emploi en 2018 a recensé « 286 000 projets de recrutement dans le secteur de l'hôtellerie/restauration, dont près de la moitié est jugée difficile à pourvoir », a rappelé l'Umih, principal syndicat patronal du secteur, qui présentait le 15 avril des propositions lors de ses premières « Assises de la restauration commerciale ». Un « problème d'attractivité, de conditions de travail, de rémunération » constitue « très certainement les raisons » d'une désaffection pour ces métiers (service en salle, cuisine) constatée notamment dans les CFA, admettent les restaurateurs, « malgré de réelles avancées sociales obtenues ». Avec pour conséquence des « retards importants pendant les services, du stress au sein des équipes, une réduction partielle d'activité voire la fermeture » d'établissements « pérennes économiquement ». Ainsi l'Umih souhaite, notamment, que l'ensemble des salariés d'un établissement (cuisiniers, plongeurs, etc.) puisse bénéficier de la rémunération dite « au service », un prélèvement opéré sur le chiffre d'affaires, que la loi Godart du 19 juillet 1933 a instauré pour le personnel en salle. *Source AFP*

### ■ Débrayages dans des ports à l'appel de la CGT

Des débrayages de quatre heures ont été menés le 15 avril par des salariés de plusieurs ports, mobilisés à l'appel de la fédération CGT des ports et docks. Celle-ci a déploré dans un communiqué « l'incohérence » entre la « volonté de développer les ports français », affichée par le gouvernement, « et la décision de l'arrêt des importations et du transport du charbon ». Car, dénonce-t-elle, « au-delà de la fermeture des centrales thermiques », cette décision « va entraîner une baisse des trafics et détruire des emplois portuaires/dockers ». Elle demande ainsi au gouvernement de reporter à 2025 « la fermeture des centrales à charbon afin de pérenniser les sites industriels et les activités portuaires par des solutions alternatives viables ». Elle se dit aussi « très inquiète pour la pérennité d'autres activités, telles que le bois, le diester, la bauxite, l'ure, les céréales, etc. » *Source AFP*

## Entreprises

### ■ EDF : la réorganisation abordée en conseil d'administration fin mai

Le comité de la stratégie du conseil d'administration d'EDF abordera les projets d'évolution de la structure du groupe le 28 mai, a-t-on appris le 15 avril de sources concordantes. Il ne devrait cependant pas être décisionnaire, a précisé l'une de ces sources, ajoutant qu'un point d'étape sera ensuite présenté le 7 juin à des cadres supérieurs d'EDF puis le 20 juin aux syndicats. L'État envisage de renforcer sa participation au capital d'EDF, avait indiqué l'Élysée fin novembre. L'idée est notamment de permettre à l'entreprise, par ailleurs lourdement endettée, de pouvoir continuer à investir dans l'activité nucléaire sur le long-terme. Le gouvernement, qui veut conserver un groupe intégré, avait indiqué travailler sur une possible réorganisation avec une société mère et des filiales. Le PDG, Jean-Bernard Lévy, qui va être reconduit pour un nouveau mandat, doit présenter des propositions au gouvernement d'ici fin 2019. Pour l'instant, « il y a des réunions de travail », a indiqué une source gouvernementale. « Cette « réorganisation » consiste avant tout à « démanteler » l'entreprise intégrée EDF », a réagi la fédération CGT Mines-Énergie. « À aucun moment ce scénario ne tient compte de l'intérêt des usagers, des salariés, de l'avenir industriel », a-t-elle estimé dans un communiqué. *Source AFP*

### ■ Suicides à France Télécom : syndicats et victimes attendent un « procès exemplaire »

Le procès de France Télécom et de son ancien patron Didier Lombard, qui se tiendra du 6 mai au 12 juillet, devra servir d'exemple, ont déclaré syndicats et associations de victimes le 15 avril. C'est la première fois que la justice aura à trancher une affaire de harcèlement moral d'une telle ampleur. « Le procès est exemplaire », pour Sébastien Crozier, président du syndicat CFE-CGC Orange. « C'est le procès de dirigeants qui ont utilisé la violence sociale comme méthode de management », a-t-il déclaré lors d'une conférence de presse. « On a vécu à cette époque-là une violence incroyable, avec la mise en place d'un système de harcèlement institutionnel au plus haut niveau de la hiérarchie et qui s'est décliné jusqu'en bas », a condamné Patrick Ackermann (SUD). « Le suicide en a été l'expression la plus extrême ». Dominique Riera (FO) a quant à lui dénoncé « un système » pour mettre en place un vaste plan de suppressions d'emplois. « La maltraitance a été une stratégie pour rendre les gens malades, un moyen de s'en débarrasser », a déclaré Michel Lallier président de l'ASD-Pro, une association de victimes. *Source AFP*

### ■ La production arrêtée dans la dernière usine Benco/Banania française

La production s'est définitivement arrêtée le 15 avril dans l'usine Nutrimaine de Faverolles, la dernière à fabriquer des poudres chocolatées Banania et Benco en France, et qui employait une quarantaine de salariés, a indiqué la direction. « Quelques salariés travaillent encore sur place », notamment le directeur du site, mais la grande majorité, « liés à la production », sont rentrés chez eux. Un plan social, validé le 5 mars par la Direccte avait ouvert la voie à la fermeture définitive du site, « qui interviendra mi-mai ou fin mai », a précisé une porte-parole de la direction (*v. l'actualité n° 17775 du 14 mars 2019*). « Les ouvriers ont été informés ce matin que c'était fini et remerciés, après trente ou quarante ans de service pour certains. C'est la fin d'une histoire et c'est très dur de faire le deuil », a réagi Franck Bizet, délégué CGT et membre du CSE. Si neuf personnes « ont réussi à retrouver un travail en externe », les autres restent « dans une situation difficile », dans un bassin d'emploi marqué par un fort taux de chômage. *Source AFP*

