

- > **Établissements distincts du CSE**: l'ouverture de négociations est un préalable indispensable
- > **La Mutualité modernise sa convention collective** et fixe un agenda social pour 2019 et 2020
- > **La formation bénéficie surtout aux salariés promus**, moins à ceux dont la carrière est bloquée

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

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

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Établissements distincts du CSE : l'ouverture de négociations est un préalable indispensable

La Cour de cassation étoffe sa jurisprudence sur le comité social et économique (CSE) avec un troisième arrêt, publié le 17 avril 2019, portant à nouveau sur les modalités de détermination des établissements distincts. Il y est notamment précisé que ce n'est qu'après avoir loyalement mais vainement tenté de négocier un accord collectif sur le nombre et le périmètre de ces établissements que l'employeur peut procéder par décision unilatérale.

Alors que la date butoir du 31 décembre 2019 approche à grands pas, la Cour de cassation continue à livrer ses éclairages pour tenter de résoudre les difficultés pratiques liées à la mise en place des premiers CSE. Après s'être prononcée sur les conditions d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition (*Cass. soc.*, 13 février 2019, n° 18-60.149 PB; v. l'actualité n° 17759 du 20 février 2019), sur le critère d'autonomie de gestion nécessaire à la caractérisation de l'établissement distinct par voie unilatérale et sur l'étendue des compétences du tribunal d'instance statuant comme instance de recours contre les décisions prises en la matière par le Direccte (*Cass. soc.*, 19 décembre 2018, n° 18-23.655 PBRI; v. l'actualité n° 17719 du 21 décembre 2018), la Haute juridic-

tion a rendu le 17 avril 2019, un **nouvel arrêt estampillé « PBRI »**. Il y est à nouveau question de la **fixation du nombre** et du **périmètre des établissements distincts**, problématique à laquelle la jurisprudence attache une attention toute particulière.

L'arrêt rappelle ainsi triplement à l'ordre un employeur ayant décidé unilatéralement de la mise en place d'un CSE unique sans avoir engagé aucune négociation préalable sur la détermination des établissements distincts, sans avoir régulièrement informé les syndicats de sa décision et ayant organisé les élections alors qu'une contestation était en cours devant le Direccte.

Pas de décision unilatérale sans tentative de négociation préalable

La Cour de cassation dissipe en premier lieu une ambiguïté résultant de l'articulation entre deux dispositions introduites dans le Code du travail par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, à savoir :

– l'article L. 2313-2 qui prévoit que le nombre et le périmètre des **établissements distincts** pour la mise en place des CSE sont déterminés **par un accord d'entreprise** ;

– l'article L. 2313-4 qui prévoit qu'« **en l'absence d'accord** », l'employeur fixe le **nombre et le périmètre** de ces **établissements** par **décision unilatérale**.

Deux interprétations étaient envisageables : **soit** ces dispositions laissent à l'employeur une totale **liberté de choix** entre la voie unilatérale ou la voie négociée ; **soit** la **priorité** doit être donnée à la **négociation** d'un accord, de sorte que ce n'est qu'en cas d'échec de celle-ci

(impossibilité de parvenir à un accord ou absence de réponse des syndicats à la convocation) que l'employeur peut décider du découpage de l'entreprise en établissements distincts par décision unilatérale.

La **Cour de cassation** tranche en faveur de la **deuxième alternative**, en affirmant que « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts ». Et si l'employeur n'a **pas** engagé de **négociations préalables**, la **décision unilatérale** doit être **annulée**. En l'espèce, le Direccte saisi par des syndicats avait donc pu valablement ordonner l'ouverture de négociations, sans se prononcer de fait sur le nombre d'établissements distincts à mettre en place.

Information spécifique portant sur la décision unilatérale

La seconde précision porte sur les modalités de **notification** de la **décision unilatérale** par laquelle l'employeur s'est prononcé sur la détermination des établissements distincts. En principe, aux termes de l'article R. 2313-1 du Code du travail, « l'employeur la porte à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, **par tout moyen** permettant de conférer **date certaine** à cette information », ce qui **ouvre**, à compter de cette date, un **délai** de 15 jours pour **contester** éventuellement la **décision** devant le **Direccte**.

Bien que le **texte soit à première vue peu exigeant** en visant une information par tout moyen, la **Cour de cassation impose** malgré tout une **information spécifique**: « la notification de la décision prise par l'employeur en matière de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts consiste en une information, spécifique et préalable à l'organisation des élections professionnelles au sein des établissements distincts ainsi définis, qui fait courir le délai de recours devant [le Direccte] ».

En l'occurrence, l'employeur s'était contenté d'indiquer aux organisations syndicales, à l'occasion de leur invitation à négocier le protocole préélectoral, que le scrutin s'effectuerait sur le périmètre d'un CSE unique. Insuffisant, selon l'arrêt, pour constituer une information spécifique. L'information doit donc porter en tant que telle sur la décision prise par l'employeur, ce qui suppose un **acte dédié**, et être **portée à la connaissance des syndicats avant l'engagement de la négociation du protocole** préélectoral.

En l'absence « d'information préalable régulière », décide la Cour de cassation, « **le délai de contestation ne court pas** ». Les syndicats peuvent donc saisir le Direccte à tout moment, sans que le délai de 15 jours ne puisse leur être opposé par l'employeur.

Interdiction d'organiser les élections durant le recours devant le Direccte

Dans l'hypothèse où la **décision** de l'employeur sur la détermination des établis-

sements distincts fait l'objet d'un **recours** en contestation **devant le Direccte**, s'ouvre alors une **période de suspension**: « lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus **jusqu'à la décision administrative** et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin » (*C. trav., art. L. 2313-5*).

L'employeur n'a aucun intérêt à passer outre cette suspension. L'arrêt du 17 avril dernier précise en effet que « **les élections organisées** par l'employeur **en dépit de la suspension** légale du processus électoral et de la prorogation légale des mandats des élus en cours **peuvent faire l'objet d'une demande d'annulation** de la part des organisations syndicales ayant saisi le Direccte d'une demande de détermination des établissements distincts ». Cette demande d'annulation doit être **présentée** devant le juge **dans le délai de 15 jours** courant, non pas **à compter** de la proclamation des résultats, mais « à compter de la **décision du Direccte procédant à la détermination** du nombre et du périmètre des établissements distincts ». Comme le précise en effet la note explicative jointe à l'arrêt, pendant la période de recours devant le Direccte, « les délais de contestation du processus électoral sont également suspendus, et ne recommencent à courir qu'à compter de la notification de la décision du Direccte ». En l'espèce, l'employeur avait précisé-ment méconnu les dispositions de l'ar-

ticle L. 2313-5 du Code du travail en organisant les élections les 27 avril et 18 mai 2018 alors que le Direccte était toujours saisi d'une contestation des syndicats introduite le 7 avril précédent et portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il lui était **impossible** de continuer à **se prévaloir de la jurisprudence antérieure** aux ordonnances, selon laquelle un contentieux préélectoral perd son fondement juridique lorsque les élections professionnelles ont eu lieu et n'ont pas été contestées dans les 15 jours, celles-ci étant purgées de tout vice (*v. Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 17-21.100; le dossier jurisprudence hebdo n° 134/2018 du 24 juillet 2018*). Dans la mesure où le Direccte avait finalement rendu une décision invitant simplement les parties à négocier au préalable sur la détermination des établissements distincts, sans se prononcer lui-même sur leur nombre et leur périmètre, il en résultait que le délai de contestation des élections n'avait pas commencé à courir et que le jugement du tribunal d'instance ordonnant à son tour l'ouverture des négociations conservait donc toute sa portée malgré que le scrutin ait déjà eu lieu. ■

Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948 FS-PBRI

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

Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur liaisons-sociales.fr

CONVENTION ET ACCORD

La Mutualité modernise sa convention collective et fixe un agenda social pour 2019 et 2020

Les partenaires sociaux de la branche de la Mutualité ont conclu, le 15 mars 2019, un accord de méthode sur la modernisation de la convention collective de la Mutualité. Applicable jusqu'au 31 décembre 2020, le texte fixe l'agenda social de la CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) en vue de réviser certains « éléments structurants » de la convention collective « ayant trait principalement à la rémunération et à la classification ».

L'Association nationale des employeurs de la **mutualité** (Anem) et l'ensemble

des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) ont signé, le 15 mars 2019 un **accord de méthodologie** en vue de « **moderniser la convention collective** et d'assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des employeurs ». Dans ce cadre, l'accord fixe un **agenda social** sur les **sept « thématiques »** devant être négociés d'ici le 31 décembre 2020 et prévoit d'allouer aux partenaires sociaux des moyens spécifiques pour mener à bien ces négociations.

L'agenda social de la CPPNI

L'accord de méthode du 15 mars 2019 retient, pour les années 2019 et 2020, les

« thématiques » de négociation suivantes :
– révision de l'article 1.4.1 relatif aux modalités de **révision** et de **dénonciation** (premier semestre 2019) de la convention collective ;
– définition du **salaires minima hiérarchique** (premier semestre 2019) ;
– révision de certaines dispositions du chapitre XV relatif aux **garanties sociales** (2^e semestre 2019) ;
– révision du système de **rémunération** « sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie et clarification de la notion de choix » (2^e semestre 2019) ;
– révision du chapitre XIII (**maternité-adoption**), portant notamment sur le

congé paternité (premier semestre 2020) ;
– mise en place d'un dispositif de **médiation** (premier semestre 2020) ;
– révision des **classifications** et de la rémunération minimale annuelle garantie (**RMAG**) et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères (2^e semestre 2020).
À noter qu'au vu de la « complexité technique » des thématiques relatives aux classifications et à la RMAG ainsi qu'à celle sur le système de rémunération « sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie et clarification de la notion de choix », des **groupes de travail paritaires** se réuniront préalablement à l'ouverture des négociations.

Les modalités de la négociation

Chacune des thématiques aboutira à un **projet d'accord collectif spécifique**, sur lequel les partenaires sociaux convien-

nent de ne pas revenir sur le fond, « sauf circonstances exceptionnelles notamment celles susceptibles de remettre en cause l'équilibre global conventionnel ». Une fois que toutes les thématiques auront été abordées, l'ensemble des projets d'accords seront ouverts à la signature, à l'exception de ceux relatifs à la révision de l'article 1.4.1 et à la révision de certaines dispositions du chapitre XV qui seront immédiatement ouverts à la signature après leur négociation. En tout état de cause, les projets d'accord devront être **négociés avant** le terme de l'accord, soit le **31 décembre 2020**.

L'allocation de moyens supplémentaires

« Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables », l'Anem prendra en charge **200 journées d'absence réparties** de manière égale entre les **organisations syndicales**

de la branche (soit 50 journées pour chacun des quatre syndicats), arrondies le cas échéant à la demi-journée supérieure. L'objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques qui seront négociées à l'exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

L'accord rappelle également que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail est régie par l'accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social, « notamment en son article 2-1 » relatif à la prise en charge de la rémunération et des remboursements des frais. ■

Accord du 15 mars 2019 relatif à la modernisation de la convention collective de la Mutualité

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation bénéficie surtout aux salariés promus, moins à ceux dont la carrière est bloquée

Les personnes qui bénéficient le plus de la formation sont essentiellement celles qui connaissent des carrières ascendantes. Au contraire, celles dont la carrière est bloquée ou qui se retrouvent déclassées y ont moins accès, malgré une demande forte en la matière, constate le Céreq dans une étude sur le recours à la formation en entreprise diffusée le 28 mars 2019.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) s'est penché, dans une étude publiée le 28 mars, sur le plus ou moins grand accès à la formation en entreprise selon le type de parcours professionnel, en s'appuyant sur le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis). Soulignant que « les évolutions professionnelles perçues par les salariés sont très différentes selon le contexte dans lequel ils évoluent, ou selon leur position dans l'entreprise », le Céreq a élaboré une typologie des parcours. Cinq en ressortent : deux « ascendants », un « descendant » et deux « caractérisés par une absence de changement ».

Les salariés inscrits dans des parcours ascendants, premiers à être formés

Parmi les **parcours** « ascendants » : celui de « **promotion fonctionnelle** » regroupe

les salariés ayant connu un changement de fonction, de poste, ou, moins souvent, d'établissement. Ils sont globalement plus jeunes (la moitié avait moins de 40 ans en 2013), 53 % sont majoritairement employés dans les **grandes entreprises**, et ils occupent fréquemment des postes de cadre. « Leur profil se distingue par un **niveau de diplôme et de qualification** particulièrement élevé », précise encore le Céreq. C'est dans ce parcours que la proportion de salariés ayant **accédé** à une **formation** dans le cadre professionnel est la plus forte (80 %).

Le second type de **parcours** ascendant renvoie à une « **promotion non formalisée** », poursuit le Céreq. Ces salariés ont « déclaré des évolutions positives sur plusieurs registres », mais sans avoir changé de fonction, de poste, d'établissement ou d'unité. Ils sont **plus âgés** que dans le premier parcours, **moins diplômés**, et travaillent majoritairement dans des **PME et TPE**, « dans lesquelles prédomine la polyvalence, et dont l'organisation présente moins d'opportunités de mobilité interne que celle des plus grandes ». « La promotion sans changement de fonction ou de poste semble ainsi intervenir dans une logique de valorisation ou de fidélisation des salariés », selon l'étude. Dans

ce parcours, **70 %** des salariés ont accédé à la **formation**.

Le Céreq observe ainsi que dans ces deux parcours, « les salariés ont majoritairement bénéficié de formations liées à la prise de nouvelles responsabilités ». « On retrouve ici les pratiques des entreprises de sélection et de formation des salariés qu'elles souhaitent promouvoir ».

Dans les « carrières établies », un besoin de formation moins important

Le troisième type de **parcours** renvoie aux « **carrières établies** », caractérisées par une certaine stabilité, où se retrouvent les **salariés les plus âgés**, et relativement **peu de Bac + 5 ou de cadres**. Une situation surtout répandue dans les **petites entreprises**. Dans ce parcours, seuls 57 % des salariés interrogés expriment le souhait de se former, contre 68 % tous parcours confondus. « Plutôt satisfaits de leur situation professionnelle, peu affectés par des transformations dans leur entreprise, ils cherchent moins que les autres à faire évoluer leur travail, prendre davantage de responsabilité ou changer de métier », observe le Céreq. « Peut-être en raison d'un fort attachement à leur métier, pour ces salariés, « faire carrière » n'a pas nécessairement de sens ».

Un moindre accès à la formation dans les parcours « bloqués » ou « heurtés »

Le quatrième type de parcours professionnel, qualifié de « bloqué », regroupe quant à lui des salariés présentant « une faible satisfaction dans l'emploi et une perception très défavorable des conditions de travail ». Huit sur dix ont en effet déclaré un **travail pénible ou répétitif**, et autant jugent leur travail « insuffisamment rémunéré ». « Cette catégorie se distingue par des **emplois peu qualifiés**, les ouvriers et employés de commerce constituant plus de la moitié des effectifs ». « Par exemple, un salarié bloqué sur cinq est un ouvrier non qualifié, alors que ces derniers ne représentent que 9 % de l'ensemble ». C'est parmi ces salariés « que l'on retrouve massivement les **personnes les moins diplômées** », et que « le taux d'accès effectif à la formation s'écarte le plus fortement de leur souhait exprimé de se former ». « En effet, **moins de la moitié d'entre eux ont accédé à une formation** dans le

cadre de leur travail en 2014-2017, et seulement un tiers en excluant les formations réglementaires ». Plus encore, parmi ceux qui n'en ont pas suivi, 60 % déclarent en ressentir le manque, contre 43 % en moyenne. Ils sont en outre très nombreux dans ce parcours à souhaiter faire évoluer le contenu de leur activité, ou même de changer de métier ou de trouver un autre emploi. « Plus que pour d'autres salariés, se pose la question de l'accès à la formation qualifiante pour ces personnes », estime le Céreq.

Le dernier type de parcours, qualifié de « heurté », renvoie à des « situations de **fragilisation de salariés plus qualifiés**, souvent en lien avec des **changements** organisationnels ou technologiques survenus dans leur entreprise ». Ainsi, huit sur dix évoquent des « baisses d'autonomie, d'intérêt ou une dégradation des conditions de travail », et « les baisses de responsabilité et de salaire y sont aussi beaucoup plus fréquentes ». Sont ici surreprésentés les **seniors**, des **femmes**, les **professions inter-**

médiaires, employés administratifs et cadres. Plus de la moitié est par ailleurs diplômée de l'**enseignement supérieur**, malgré une sous-représentation de diplômés à Bac + 5. « Exprimant le plus souvent le souhait de se former (77 % contre 68 % en moyenne), ces salariés se trouvent réduits à suivre des **formations d'adaptation au poste** », constate le Céreq. Entre 2014 et 2017, « seuls 25 % d'entre eux ont accédé à une formation correspondant à leur souhait de progression ». « Ainsi, les aspirations à se former et à évoluer des salariés fragilisés dans leur entreprise, en particulier bloqués dans leur parcours ou déclassés, sont toujours les moins prises en compte », concluent les auteurs de l'étude. ■

« La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles », Ekaterina Melnik-Olive, Camille Stephanus, Céreq Bref n° 374, mars 2019

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

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Salaires dans les laboratoires d'analyses. Un accord du 31 janvier 2019, ratifié côté syndical par la CFDT, la CGT et FO, déposé le 1^{er} avril, actualise les salaires minimaux de la CCN des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers. Il revalorise toute la grille de 2,26 % au 1^{er} février 2019. Celle-ci débute à 1 521,33 € par mois au coefficient 135. Les trois montants applicables au personnel infirmier, ainsi revalorisés, sont désormais de 1 744,12 € au coefficient 250, de 1 796,65 € au coefficient 260 et de 1 848,86 € au coefficient 270.

Statut collectif de la transformation des grains. Le *BO-CC* n° 2019-10 publiera un avenant n° 8 correctif, conclu le 6 novembre 2018 pour corriger les dispositions conventionnelles sur lesquelles l'administration a émis des remarques, à l'occasion de l'extension de la CCN révisée par avenant du 9 novembre 2016 (*v. l'actualité n° 17270 du 21 février 2017*). Les dispositions modifiées portent sur le CSE, le calcul de l'ancienneté, de l'indemnité de licenciement, ainsi que sur la durée journalière et hebdomadaire du travail.

► Législation et réglementation

Le ministère de l'Intérieur invite à créer des clubs locaux « entreprises pour la sécurité routière ». Dans une instruction datée du 9 avril 2019, le directeur de cabinet du ministre de l'Intérieur, Stéphane Bouillon, invite les préfets à « étudier la possibilité de créer ou développer des clubs locaux « entreprises et sécurité routière » et à désigner pour cette mission des interlocuteurs départementaux avant le 15 mai prochain, en vue d'une réunion avec le délégué à la sécurité routière le 14 juin. Il s'agit de favoriser la prévention du risque routier professionnel, notamment dans les petites entreprises. « Les trajets liés au travail représentent 14 % de la mortalité routière et le risque routier est la première cause de mortalité liée au travail », est-il constaté. Et, le risque routier professionnel « conduit à huit millions d'arrêts de travail, soit un coût pour les entreprises de 725 millions d'euros » (*Inst. du 9 avril 2019, NOR: INTS1909097J*).

De nouvelles entreprises adaptées sélectionnées pour l'expérimentation du CDD « tremplin ». Un arrêté du 8 avril 2019 complète la liste des entreprises adaptées (EA) retenues pour mener l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) « tremplin », dont les modalités ont été définies en novembre dernier par décret (*v. l'actualité n° 17695 du 19 novembre 2018*). 77 entreprises adaptées sont désormais désignées contre 71 auparavant pour expérimenter ce dispositif, qui vise à accompagner les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail (*Arr. du 8 avril 2019, JO 13 avril, NOR: MTRD1910391A*).

Le tableau n° 59 des maladies professionnelles en agriculture est modifié Le décret n° 2019-312 du 11 avril 2019 a modifié le tableau n° 59 des maladies professionnelles relatif aux hémopathies malignes liées à l'exposition aux pesticides du livre VII du Code rural et de la pêche maritime. Le décret ajoute dans la colonne « Désignation des maladies » la leucémie lymphoïde chronique et le myélome multiple et dans la colonne « Liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies » le mot « pesticides » remplace une liste de produits spécifiques (carbaryl, toxaphène, atrazine, etc.) (*D. n° 2019-312 du 11 avril 2019, JO 13 avril*).

Retraite

■ Le Medef dévoile ses propositions sur la réforme des retraites

Le Medef, qui participe à la concertation sur la réforme des retraites, a présenté ses propres propositions le 18 avril lors d'une conférence de presse. Il souhaite une réforme « robuste, solidaire et pérenne » qu'il propose d'atteindre grâce aux mesures suivantes. Il prône ainsi de « faire converger progressivement l'âge légal de la retraite vers l'âge d'équilibre du système ». Il propose de le rehausser progressivement de 62 ans à 64 ans entre 2020 et 2028 à raison d'un trimestre par an, puis de l'indexer sur l'espérance de vie. Ce recul de l'âge permettrait une économie nette de 17 milliards d'euros, qui pourrait alors être alors réinjectée dans les nouveaux défis sociétaux liés au vieillissement, notamment la prise en charge de la perte d'autonomie et l'adaptation des soins liés au vieillissement, estime le Medef. L'orga-

nisation patronale recommande également de simplifier l'architecture des régimes, en unifiant les 42 existants. Le régime unique serait constitué d'une base solidaire, financée par l'impôt et pilotée par l'État, et d'un régime contributif financé par les cotisations. Enfin, le patronat est favorable au passage à un système en points, à condition que tous les régimes soient traités de façon égale. En dehors de ces grandes lignes de réforme, le patronat souhaite améliorer le cumul emploi-retraite. Le Medef souhaite que l'activité post-retraite permette l'accumulation de points pour la retraite, il propose également des mesures incitatives à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors de longue durée, avec le versement d'une aide différentielle s'ils acceptent un poste en deçà de leurs prétentions. Enfin, le Medef souhaite accroître le recours à la retraite progressive, notamment en l'ouvrant aux salariés au forfait-jours.

Emploi et chômage

■ Plus de deux Français sur trois seraient prêts à changer d'emploi pour se rapprocher de leur domicile

Pour près de neuf Français sur dix, le temps de trajet est un élément important de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (près d'un Français sur deux le juge même très important), selon une enquête d'Hello-work publiée le 18 avril. Ainsi, quatre Français sur dix se disent prêts à déménager pour se rapprocher de leur travail. À l'inverse, près de trois sur quatre pourraient changer d'emploi pour se rapprocher de leur domicile (le chiffre baisse légèrement, à une personne sur deux, en Île-de-France et seulement une sur trois dans les villes de moins de 20 000 habitants). Près de quatre Français sur dix sont également prêts à baisser leur salaire pour rapprocher leur emploi de leur domicile. Un phénomène moins présent dans les villes de plus de 100 000



JURIDIKTHON 2019



APPEL À CANDIDATURES



- ▶ **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 pour bénéficier de ce dispositif gratuit et vivez une expérience unique !



En savoir + sur le JURIDIKTHON : www.anact.fr



habitants (24 % seulement), à mettre en rapport avec les 69 % d'actifs en poste satisfaits de leur temps de transport dans ces villes.

■ 14 candidats sélectionnés pour la 2^e vague de l'appel à projets « 100 % Inclusion »

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a dévoilé, le 18 avril, le nom des 14 lauréats de la deuxième vague de l'appel à projets « 100 % Inclusion – La fabrique de la remobilisation », annonce un communiqué du ministère du Travail. « Développé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, l'appel à projets « 100 % Inclusion », dont l'enveloppe globale est de 200 millions d'euros, vise la remobilisation de jeunes et demandeurs d'emploi vulnérables, en difficulté d'insertion professionnelle, et en priorité les personnes peu qualifiées habitant les quartiers de la politique de la ville, les territoires d'outre-mer ou des zones rurales enclavées », rappelle le ministère. « Il doit permettre d'expérimenter de nouvelles approches pour remobiliser, accompagner, développer et valoriser les compétences de ces publics et leur permettre de trouver un emploi durable ».

Rémunération

■ Métallurgie : la CFDT signe l'accord territorial (Orne) sur les salaires

Dans un communiqué du 18 avril, la CFDT annonce avoir signé un accord territorial sur les salaires 2019 « qui bénéficie aux salariés non cadres de la métallurgie de l'Orne ». Le texte prévoit de porter le point à 4,87 € au 1^{er} juillet 2019, soit 20 centimes de plus que pour l'année 2018 et de revaloriser de 3,5 % sur la grille des minima de salaires pour tous les coefficients.

Maladie

■ L'accord entre l'Assurance maladie et les libéraux sur « l'exercice coordonné » dans l'impasse

La négociation sur « l'exercice coordonné », pour pousser les professionnels libéraux de santé à se grouper en « communautés territoriales », n'a pas abouti à un accord le 18 avril entre les syndicats et l'Assurance maladie, ont indiqué plusieurs sources. Le projet d'accord-cadre interprofessionnel, dont l'AFP a obtenu copie, prévoyait de nouvelles aides financières pour que « l'exercice coordonné se généralise » entre libéraux (médecins, pharmaciens, infirmiers, kinés, sages-femmes, etc.) « à l'horizon

2022 ». L'Assurance devrait donc renvoyer un document amendé « d'ici huit à dix jours ». *Source AFP*

Formation

■ L'UIMM va renforcer sa politique de formation

À l'occasion d'une convention réunissant l'ensemble de son réseau (42 000 entreprises industrielles), la fédération professionnelle de la métallurgie (UIMM) s'est engagée à augmenter de 50 % le nombre d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) en cinq ans pour atteindre 75 000 fin 2023. « 87 % des apprentis obtiennent un emploi dans les six mois suivant leur formation. 60 % des apprentis qui travaillent en entreprise ont obtenu un CDI », a-t-elle souligné. Autre engagement, le doublement du nombre de salariés bénéficiaires de formation dans les PME de moins de 50 salariés pour atteindre 140 000 salariés (soit 40 %) fin 2023. « Ces plans de formation doivent être une stratégie pour faire grossir les PME », estime la fédération, qui veut « améliorer la transversalité » des formations « car ce sont souvent les mêmes métiers pour l'ensemble de l'industrie ». Enfin, l'UIMM veut doubler le nombre de certifications professionnelles pour atteindre 30 000 par an d'ici à fin 2023.

Secteurs

■ Les banques en passe de recourir aux contrats courts

Un « CDI d'opération » doit être expérimenté pendant trois ans dans le secteur bancaire pour assouplir les modalités de recrutements, rapporte *Les Échos* (19-04). Signé exclusivement par le SNB CFE-CGC, l'accord conclu début avril risque néanmoins d'être dénoncé par les autres syndicats, souligne le quotidien. « On voit bien l'intérêt pour les banques qui peuvent faire baisser leurs coûts de prestations de conseil externe grâce au recours à ces contrats courts, mais on ne perçoit pas l'intérêt pour les salariés. Il n'y a pas de problèmes de recours intensif aux CDD dans le secteur bancaire, ce type de contrats risque donc surtout de précariser l'emploi dans les banques », fait ainsi valoir la CFDT.

Entreprises

■ Pizzorno : fin de la grève des éboueurs à Lyon

Les éboueurs de l'entreprise Pizzorno ont mis fin le 18 avril à leur grève,

un accord ayant été conclu avec la direction. « Enfin, au bout du quinzième jour de grève, on obtient plus de sécurité et une prime », a déclaré Solidaires. Selon le syndicaliste, la décision de justice obtenue plus tôt dans la journée leur a permis d'être « en position de force ». En fin de matinée, le Tribunal de grande instance de Lyon avait débouté la direction de Pizzorno qui réclamait en référé l'évacuation du piquet de grève du site de Vénissieux (Rhône) et reprochait à dix grévistes une « entrave à la liberté de travail ». Le protocole d'accord prévoit notamment une prime mensuelle, selon Solidaires, ainsi que la fourniture d'un équipement « de qualité » et du « matériel adapté » aux rippeurs. *Source AFP*

■ La SNCF condamnée à réintégrer un lanceur d'alerte

Les prud'hommes de Lyon, statuant en référé, ont condamné le 17 avril la SNCF à réintégrer un salarié licencié fin 2018, auquel ils reconnaissent le statut de lanceur d'alerte, a indiqué SUD-Rail le 18 avril. Dans son jugement, le conseil de prud'hommes « constate le statut de lanceur d'alerte » du salarié, « juge nulle » sa radiation de la SNCF, « ordonne sans délai [sa] réintégration » dans le groupe et « condamne la SNCF au paiement des salaires dus depuis le 12 novembre 2018 », date à laquelle le salarié devait prendre un nouveau poste. Réagissant à cette décision, la direction de la SNCF a considéré que « le licenciement ne procède en rien du statut de lanceur d'alerte dont il se prévaut depuis plus de dix ans, sans qu'à ce jour de quelconques poursuites aient été engagées sur le fondement de ses accusations » *Source AFP*

Europe

■ Le Parlement européen ajourne le vote sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Après le rejet par les États membres de l'accord sur la révision du règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (*v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019*), le Parlement européen vient de porter un coup supplémentaire au texte. Par 291 voix contre 284 (et six abstentions), les députés européens ont en effet décidé, le 18 avril 2019, de reporter le vote en première lecture du texte (rapport du député Guillaume Balas). Renvoyant ainsi à la prochaine législature du Parlement, issue des élections du 26 mai 2019, le soin de décider de son sort.