

- > **La loi Pacte veut favoriser** la mise en place de dispositifs d'épargne salariale
- > **Licenciement d'un salarié en arrêt maladie** : gare aux dispositions conventionnelles protectrices
- > **Les prix à la consommation** ont progressé de 0,8 % en mars 2019

le dossier jurisprudence thème p. 1-12

- > **Le harcèlement** moral

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RÉMUNÉRATION

La loi Pacte veut favoriser la mise en place de dispositifs d'épargne salariale

Rapprochement des règles applicables à l'intéressement et à la participation, sécurisation du régime social et fiscal de faveur des accords d'intéressement vis-à-vis de l'administration ou encore négociation d'un plan d'épargne salariale au niveau de la branche en faveur des petites entreprises : tels sont les principaux apports en matière d'épargne salariale du projet de loi Pacte définitivement adopté le 11 avril 2019.

Parallèlement à la réforme en profondeur de l'épargne retraite, le projet de loi Pacte définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 11 avril renforce également l'attractivité des dispositifs d'épargne salariale. Pour cela, de nombreuses modifications sont apportées aux règles régissant l'intéressement et la participation, de même que l'actionnariat salarié.

Hausse du plafond de la prime d'intéressement

La prime d'intéressement est actuellement **plafonnée** à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) par bénéficiaire, soit 20 262 € en 2019. La loi porte cette limite aux **trois-quarts du Pass**, soit 30 393 €, l'objectif étant « d'aligner le plafonnement individuel de l'intéressement sur celui de la participation ». Parallèlement, elle ajuste le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu sur ce même montant, « afin de

continuer à encourager le placement des sommes de l'intéressement sur des dispositifs d'épargne salariale ».

Objectif de performance pluriannuel en matière d'intéressement

Selon la législation actuelle, pour ouvrir droit à un régime fiscal de faveur pour l'employeur et le salarié, l'intéressement collectif des salariés doit notamment présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux performances de l'entreprise sur une période d'une année ou moins. La loi Pacte élargit cette **formule de calcul** en permettant qu'elle puisse être **complétée** d'un **objectif pluriannuel** lié aux **résultats** ou aux **performances** de l'entreprise. Selon l'exposé des motifs, une telle disposition permettrait de prévoir la rétrocession d'une fraction des éventuelles plus-values constatées lors de la cession des titres de la société à la collectivité des salariés.

Maintien de l'intéressement en cas de changement de la situation juridique

Aux termes de la loi, il est désormais prévu que lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par **fusion, cession ou scission**, nécessite la mise en place de nouvelles IRP, l'**accord d'intéressement se poursuit** ou peut être renouvelé selon l'une des modalités de mise en place des accords d'intéressement.

Sécurisation du régime social et fiscal de faveur de l'intéressement

La loi met en place un dispositif de sécurisation du régime social et fiscal de faveur dont bénéficient les accords d'in-

téressement en l'absence d'observations de la Direccte dans les quatre mois suivant le dépôt de l'accord. Ainsi, les **exonérations fiscales** prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail sont **réputées acquises** pour la durée de l'accord, dès lors que la **Direccte n'a pas formulé d'observations** dans un délai de **quatre mois** à compter du **dépôt** de l'accord.

Par dérogation à cette disposition, l'**administration** dispose de **six mois** suivant le dépôt de l'accord pour formuler des **demandes de modification** de dispositions contraires aux dispositions légales afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt. En l'absence de telles demandes dans ce délai, les **exonérations sociales et fiscales** sont **réputées acquises** pour la durée de l'accord.

Selon l'exposé des motifs, ce dispositif permettra de sécuriser les pratiques de l'entreprise pour la première année de l'accord si l'administration ne s'est pas prononcée pendant le délai de quatre mois, « tout en laissant à l'administration deux mois supplémentaires pour demander des ajustements, permettant de régulariser le contrat pour les deuxième et troisième années ».

Possibilité de répartir les reliquats résultant de l'intéressement

Contrairement aux règles applicables en matière de participation, la législation actuelle ne permet pas la répartition des **reliquats** résultant de l'**application** des **plafonds individuels** de versement de



Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

l'intéressement. «À des fins de simplification et d'harmonisation», la loi Pacte permet la **répartition** de ce reliquat d'intéressement entre les **salariés** qui n'auraient **pas atteint** le **plafond** de ses droits individuels, soit 30 393 € par an. Cette répartition devra être effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle.

Déclenchement de l'obligation de mise en place de la participation

Actuellement, la participation doit être mise en place dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices. En lien avec la refonte des seuils d'effectif (*v. l'actualité n° 17797 du 12 avril 2019*), la loi précise que cette obligation s'applique à compter du **premier exercice ouvert postérieurement** à une période de **cinq années civiles consécutives** au cours desquelles ce **seuil** a été **atteint** ou dépassé.

Réduction du plafond de la réserve spéciale de participation

La **répartition** de la **réserve** spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite d'un **plafond** qui

est **réduit** par la loi de quatre fois à **trois** fois le **Pass**, soit 163 572 € en 2019. Le gouvernement remettra au Parlement, au plus tard trois ans après la publication de la loi Pacte, un rapport évaluant les effets économiques de la réduction du plafond de salaire pris en compte dans le calcul de la répartition de la participation et l'opportunité d'une nouvelle réduction ce plafond à deux fois le montant du Pass.

Négociation d'un régime de référence au niveau de la branche

Pour faciliter la diffusion de l'épargne salariale, les **branches** sont **invitées à négocier un dispositif** d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale au profit des entreprises de la branche, **au plus tard le 31 décembre 2020**. Ce régime devra être «adapté aux **spécificités** des entreprises employant **moins de 50 salariés**». Sa négociation pourra intégrer des critères de performance relevant de la **responsabilité sociale** des entreprises, dont la liste sera fixée par décret.

Les entreprises de la branche pourront opter pour l'application directe de l'accord ainsi négocié. À défaut d'initiative patronale d'ici à la fin de l'année 2019, la négociation devra s'engager à la

demande d'au moins une organisation syndicale.

Renforcement de l'information des épargnants

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs devra fournir à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Un décret viendra déterminer les mentions devant figurer au sein de ce relevé annuel de situation, notamment les versements et retraits de l'année précédente.

Épargne salariale des conjoints collaborateurs liés par un Pacs

Dans un «souci d'égalité», la loi permet au partenaire du chef d'entreprise lié par un Pacs de pouvoir bénéficier de l'épargne salariale, au même titre que les conjoints collaborateurs. ■

Loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019

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

RUPTURE DU CONTRAT

Licenciement d'un salarié en arrêt maladie : gare aux dispositions conventionnelles protectrices

Durant la période de suspension du contrat correspondant à un arrêt pour maladie ordinaire, le salarié peut être licencié dans les conditions de droit commun puisqu'il n'existe pas de dispositions légales protectrices spécifiques. Mais la prudence s'impose car la convention collective peut avoir aligné les conditions du licenciement sur celles que la loi a posées en cas de maladie professionnelle. Ces dispositions doivent alors recevoir plein effet, ce qui interdit notamment le prononcé d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2019.

En principe, le licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle est permis, tant qu'il est prononcé pour un motif indépendant de l'état de santé, la seule limite issue

de la loi étant celle de l'interdiction des mesures discriminatoires (*C. trav., art. L. 1132-1*). Lorsque la maladie a une origine professionnelle, les possibilités de rupture du contrat sont, en revanche, plus encadrées : l'employeur ne peut licencier le salarié qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie (*C. trav., art. L. 1226-9*).

Mais **attention**, une **convention collective** peut aligner les conditions de licenciement des salariés en arrêt pour maladie ordinaire sur celles prévues en faveur des salariés en arrêt pour maladie professionnelle. Des dispositions conventionnelles, **plus favorables que la loi**, auxquelles l'employeur doit veiller à se conformer, a tranché la Cour de cassation le 27 mars dernier. L'occasion pour la Haute juridiction de préciser par ailleurs que le motif d'insuffisance professionnelle ne constitue pas une impossibilité de maintenir le contrat.

Conditions posées par la CCN des services de l'automobile

En l'espèce, le **directeur** administratif et financier d'une société spécialisée dans la vente de véhicules automobiles avait été **licencié** pour **insuffisance professionnelle** le 21 mai 2014, alors qu'il se trouvait en **arrêt maladie** depuis le 30 janvier précédent.

Il contestait la cause réelle et sérieuse de son licenciement, au regard des conditions posées par la convention collective applicable, à savoir la CCN «du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile» du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981.

Son article 4.08, applicable au personnel de maîtrise et cadre, dispose en effet que «la maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat

de travail ». Une disposition qui ne fait que reprendre une règle d'ordre public. Mais les partenaires sociaux sont allés plus loin en limitant les possibilités de licenciement des salariés en arrêt maladie, puisque la disposition conventionnelle poursuit en ces termes : « l'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une **faute grave ou d'une faute lourde** ou de l'**impossibilité de maintenir** ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ».

Interprétant strictement l'article 4.08 de la CCN, la Cour d'appel de Poitiers a estimé que l'**insuffisance professionnelle**, bien qu'étrangère à la maladie, ne caractérisait aucun des motifs de licenciement limitativement énumérés par les partenaires sociaux en cas de suspension du contrat pour maladie ordinaire. Le licenciement a donc été déclaré **sans cause réelle et sérieuse**, ce qu'a pleinement approuvé la Cour de cassation.

Alignement sur le régime prévu par la loi en cas de maladie professionnelle

Pour la Haute juridiction, les **partenaires sociaux** ont « aligné les conditions de licenciement du salarié placé en arrêt de travail pour **maladie** sur celles légales du licenciement du salarié placé en arrêt de travail pour **maladie professionnelle** de l'article L. 1226-9 du Code du travail ».

Autrement dit, les dispositions conventionnelles sont suffisamment proches de la formulation légale de l'article L. 1226-9 pour qu'il soit clair que les partenaires sociaux ont souhaité soumettre la rupture du contrat de l'ensemble des salariés en arrêt maladie

(professionnelle ou non) au même régime juridique.

Par suite, c'était au tour du **principe de faveur d'entrer en scène**. Un autre point qui ne laissait guère de place au doute. La seule limite légale au licenciement d'un salarié en arrêt pour maladie non professionnelle repose en effet sur l'interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé posée par l'article L. 1132-1 du Code du travail. Les **dispositions conventionnelles, plus protectrices**, avaient donc bien vocation à **s'appliquer** en l'espèce.

Insuffisance professionnelle : une impossibilité de maintenir le contrat ?

En application de la CCN, ayant transposé les conditions légales propres à la maladie professionnelle, le licenciement ne pouvait donc être envisagé, pendant l'arrêt de travail, que pour l'un des deux motifs suivants :

- une **faute grave ou lourde** ;
- l'**impossibilité de maintenir le contrat** de travail pour un motif non lié à la maladie.

La **première possibilité** devait, en toute logique, être écartée puisque l'insuffisance professionnelle n'est pas une faute, sauf à caractériser l'abstention volontaire ou la mauvaise volonté délibérée du salarié (Cass. soc., 11 mars 2008, n° 07-40.184). Ce qui n'était pas soulevé en l'espèce.

Restait donc à savoir si l'**insuffisance professionnelle** peut constituer un motif non lié à la maladie rendant impossible le maintien du contrat. La Cour de cassation répond par la négative. En effet, juge-t-elle ici, « l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à

l'accident ou à la maladie ne pouvait résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié de sorte que l'employeur ne pouvait pendant cette période de suspension procéder au licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle ».

Il s'agit de la transposition pure et simple de la jurisprudence dégagée dans le cadre du régime légal de protection spécifique aux accidents du travail et maladies professionnelles (C. trav., art. L. 1226-9). Il avait en effet déjà été précisé que l'impossibilité de maintenir le contrat « ne peut résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié » (v. Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-44.325 ; Cass. soc., 13 décembre 1989, n° 87-42.850), ce qui avait notamment conduit à disqualifier un licenciement pour insuffisance professionnelle (Cass. soc., 25 octobre 1990, n° 87-44.080). Il devait donc logiquement en aller de même, dans le cadre du régime mis en place par les dispositions conventionnelles litigieuses.

Une solution liée au fait que les partenaires sociaux, à l'instar du législateur, ont souhaité restreindre la possibilité de licencier le salarié pour un fait résultant de son comportement professionnel à la faute grave ou lourde. Admettre que le comportement professionnel du salarié puisse caractériser un motif rendant impossible le maintien du contrat aurait donc fait entrer par la fenêtre ce qui a été chassé par la porte. ■

Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-27.047 FS-PB

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

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

Les prix à la consommation ont progressé de 0,8 % en mars 2019

Les prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France ont augmenté de 0,8 % en mars 2019, indique l'Insee le 11 avril 2019. Cette hausse mensuelle s'explique pour l'essentiel par le rebond des prix manufacturés à l'issue des soldes d'hiver ainsi que par une hausse de ceux du tabac.

Les **prix** à la consommation des ménages en France (métropole et DOM) ont **augmenté** de 0,8 % en mars 2019, après avoir été stables en

février, selon une étude de l'Insee publiée le 11 avril. En glissement annuel (indice du mois de mars 2019 rapporté à celui de mars 2018), les prix ont progressé de 1,1 %. Les prix hors tabac sont en hausse de 0,7 % sur le mois et de 1,0 % sur un an. L'indice d'**inflation sous-jacente** est stable sur le mois et augmente de 0,5 % en glissement annuel. Quant aux prix à la consommation harmonisés (**IPCH**), permettant les comparaisons entre pays européens, ils affichent une hausse de 0,9 % en mars et de 1,3 % sur un an.

Hausse saisonnière des prix des produits manufacturés

La **hausse de l'inflation** en mars 2019 tient principalement :

– au **rebond des prix des produits manufacturés** (+ 2,1 %, après - 0,4 %), en lien avec la fin des soldes d'hiver. Ce redressement est particulièrement **marqué** dans l'**habillement-chaussures** (+ 11,5 %). Les prix des autres produits manufacturés progressent de 0,7 % tandis que ceux des produits de santé sont stables. **Sur un an**, les prix des **produits manufacturés baissent** de 0,6 % en

mars, après - 0,5 % en février. Selon l'Insee, cette baisse un peu plus forte **résulte** d'un repli des prix de l'**habillement et chaussures** (- 0,3 % sur un an après + 0,8 %), en lien avec un rebond sur le mois moins marqué cette année après les soldes d'hiver ;
- à la **hausse des prix du tabac**, soit + 7,3 % après 0,0 % en février (+ 8,1 % sur un an) ;
- et, dans une moindre mesure, à l'**augmentation** des prix des **services** (+ 0,2 % après 0,0 %), notamment ceux des autres services (+ 0,4 %) et des communications (+ 0,2 %). En revanche, les prix des services de santé et ceux des transports reculent respectivement de 0,2 % et 0,7 %. Sur un an, les prix des services augmentent moins vite qu'en février : + 0,6 % après + 0,9 % le mois précédent.

Ralentissement des prix de l'énergie

Après la hausse de 1,3 % enregistrée en février, les **prix de l'énergie progressent de 1,1 %**, en lien avec l'augmentation des prix des produits pétroliers (+ 2,0 % après + 2,4 %).

Sur un an, l'inflation énergétique augmente pour le deuxième mois consécutif (+ 5,1 % sur un an après + 3,2 % en février et + 1,9 % en janvier). Les prix des produits pétroliers renchérissent nettement (+ 6,0 % sur un an après + 3,2 %), tout comme ceux du gaz (+ 14,4 % sur un an après + 11,5 %).

VARIATIONS DÉFINITIVES DES INDICES DES PRIX EN MARS 2019

INDICES DES PRIX en 2018-2019 Ensemble des ménages		
Ensemble	Indice 100 en 2015	Variation mensuelle (annuelle pour les moyennes)
févr. 18	101,72	0,0
mars 18	102,75	+ 1,0
avril 18	102,92	+ 0,2
mai 18	103,36	+ 0,4
juin 18	103,37	0,0
juill. 18	103,28	- 0,1
août 18	103,78	+ 0,5
sept. 18	103,56	- 0,2
oct. 18	103,67	+ 0,1
nov. 18	103,45	- 0,2
déc. 18	103,47	0,0
janv. 19	103,01	- 0,4
févr. 19	103,06	0,0
mars 19	103,89	+ 0,8

Champ : France (hors Mayotte).
Source : Insee.

Source : Insee	Indices mars 2019	Variation (en %) par rapport		
	Base 100 en 2015	au mois précédent	au début de l'année	au même mois de l'an passé
PRIX À LA CONSOMMATION				
Ensemble des ménages (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble	103,89	+ 0,8	+ 0,4	+ 1,1
Ensemble CVS	103,75	+ 0,1	+ 0,4	+ 1,1
Ensemble hors tabac (indexation des prestations)	103,43	+ 0,7	+ 0,3	+ 1,1
Alimentation	105,20	- 0,2	+ 0,5	+ 2,5
Énergie	115,12	+ 1,1	+ 1,2	+ 5,1
Produits manufacturés	98,78	+ 2,1	- 0,4	- 0,6
Services (y compris eau)	103,58	+ 0,2	+ 0,4	+ 0,6
MÉNAGES URBAINS				
dont le chef est ouvrier ou employé (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble hors tabac	103,21	+ 0,7	+ 0,3	+ 0,9
MÉNAGES DU PREMIER QUINTILE				
de la distribution des niveaux de vie (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble hors tabac (indexation du Smic)	103,03	+ 0,7	+ 0,1	+ 0,9

Repli des produits alimentaires

En mars, les prix des **produits alimentaires** sont **en baisse de 0,2 %**, après + 0,2 % en février. Les prix des **produits frais reculent de 2,3 %** (- 1,3 % en février) tandis que ceux des autres produits alimentaires augmentent de 0,2 % (+ 0,4 % en février).

Sur un an, les **prix de l'alimentation** ralentissent à + 2,5 %, après une nette accélération le mois précédent (+ 3,1 % en février après + 2,7 %). Hors produits frais, les prix de l'alimentation accélèrent légèrement (+ 2,2 % sur un an après + 2,1 %).

INSEE, Informations rapides n° 95, 11 avril 2019

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Prévoyance des non-cadres dans les magasins de bricolage. La fédération patronale FMB et les fédérations syndicales CFE-CGC, CFTC, CGT et FO ont signé un accord de prévoyance, pour remplacer celui du 17 décembre 2010 (v. l'actualité n° 15797 du 17 février 2011). Conclu le 11 décembre 2018, il sera publié au *BO-CC* n° 2019-09. Il institue des garanties minimales, au bénéfice du personnel non cadre, en cas de décès et en cas d'arrêt de travail. Elles doivent être respectées sans dérogation risque par risque. Sauf dispositions plus favorables, elles sont financées à 50 % par le salarié. Les entreprises, qui ne sont pas adhérentes à la fédération patronale devront l'appliquer à partir de janvier 2020, si son arrêté d'extension est publié avant le 1^{er} octobre 2019.

► Jurisprudence

Les prud'hommes de Bordeaux écartent à leur tour le barème Macron. La saga du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse se poursuit (v. l'actualité n° 17754 du 13 février 2019). Le 9 avril, les prud'hommes de Bordeaux ont rejoint ce qui est désormais qualifié de « fronde prud'homale » (*Le Monde*, 01/04) en prononçant l'inconventionnalité du barème. Dans cette affaire, qui concernait une salariée ayant obtenu la requalification en salariat d'une relation de travail de moins d'un an exercée sous le statut d'auto-entrepreneur, l'application du barème n'aurait droit qu'à un demi-mois de salaire au maximum, soit 985,85 €. Un plafond jugé « dérisoire » au regard du préjudice réel « constitué par l'impossibilité au terme du contrat de bénéficier d'un revenu de remplacement auprès de Pôle emploi et par l'absence de versement de quelconques indemnités de rupture », alors que l'intéressée était divorcée et assurait seule la charge de deux enfants. De plus, celle-ci « avait été contrainte d'adopter un statut d'auto-entrepreneur laissant à sa charge le paiement de toutes les cotisations sociales ». Le bureau de jugement a donc estimé que les plafonds d'indemnisation prévus par le législateur ne respectaient pas les dispositions de la convention n° 158 de l'OIT et de l'article 24 de la Charte sociale européenne. Non seulement leur « montant limité ne peut dissuader de procéder à un licenciement injustifié », mais en outre, ils interdisent au juge « de fixer une indemnisation en adéquation avec la réalité du préjudice subi, au-delà de la seule référence à l'ancienneté de service ». Les premiers juges ont donc écarté l'application du barème et accordé 12 000 € de dommages-intérêts pour licenciement abusif (*Cons. prud'h. Bordeaux, section Activités diverses, 9 avril 2019, n° 18/00659*).

Politique sociale

■ Loi Pacte : FO « conteste les régressions sociales »

Pour Force ouvrière, la loi Pacte, adoptée le 11 avril « demeure un «fourre-tout» » (*v. l'actualité n° 17797 du 15 avril 2019*), qui va « à l'encontre des droits sociaux et syndicaux ». Après avoir réaffirmé son opposition à la privatisation d'Aéroports de Paris, le syndicat « dénonce également de nombreuses dispositions qui vont à l'encontre des intérêts des salariés (relèvement des seuils sociaux, baisse du forfait social, incitations à l'épargne retraite, etc.) ». « Force est malheureusement de constater qu'en dépit d'une crise sociale profonde et d'un grand débat national censé apaiser les tensions, le social – comme la fonction publique et le service public – est toujours vu comme un coût et que le choix demeure d'appuyer sur l'accélérateur du programme de libéralisation économique. » *Source AFP*

■ Annonces d'Emmanuel Macron : Laurent Berger (CFDT) attend du concret et de la « justice »...

Dans l'attente des annonces du président de la République, le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a déclaré le 14 avril, sur BFMTV, que l'on avait « besoin d'un cap clair, pour montrer que la transition écologique peut se faire dans la justice sociale ». Il a également déclaré attendre des « mesures concrètes », notamment sur les questions de mobilité domicile/travail et de la « justice fiscale ». « Je ne suis pas anti-riches, mais lorsqu'un pays a besoin de faire des efforts, ils doivent être partagés : ceux qui gagnent plus doivent être mis à contribution davantage ». Déplorant que, dans le cadre du grand débat, « presque 55 % des citoyens disent qu'ils aimeraient qu'il y ait moins de solidarité », le patron de la CFDT a fait part de son inquiétude face à une « société qui se délite », « où la solidarité n'a plus de sens ». Avec Nicolas Hulot et une quinzaine de responsables associatifs, il a signé une tribune dans le *Journal du Dimanche* appelant à « un profond sursaut politique pour que ce quinquennat » ne soit pas « perdu pour la transition écologique et la justice sociale ». Les auteurs avaient déjà signé le 5 mars un « pacte social et écologique » comportant 66 propositions (*v. l'actualité n° 17770 du 7 mars 2019*). *Source AFP*

■ ... et la CGT présente 19 propositions en faveur d'un changement de politique « La CGT a mené son véritable débat à travers les cahiers d'expression revendicative populaire, donnant ainsi la possi-

bilité à toutes et tous de faire entendre leur voix », explique-t-elle dans un communiqué diffusé le 12 avril. Le syndicat présente ainsi 19 propositions qui résultent de ce travail. Parmi elles figurent : « une augmentation du Smic à 1 800 € brut et un relèvement immédiat des salaires de 20 % par mois », « une égalité professionnelle et salariale effective femmes/hommes », « un montant de retraite égal à 75 % du dernier salaire (avec un minimum vieillesse de 1 200 €) et une indexation des pensions sur le salaire moyen », « un droit au départ à 60 ans, anticipé à 55 ans au titre de la pénibilité et à 50 ans pour les métiers à très forte pénibilité » ou enfin « une Sécurité sociale intégrale avec un droit à compensation de la perte d'autonomie à tout âge au titre de l'Assurance maladie ». Les autres propositions visent à répondre à « l'urgence écologique », « l'urgence fiscale » et enfin aux « urgences démocratiques », *via* le « maintien et le développement de services publics de proximité ». *Source AFP*

■ Faible mobilisation à Saint-Martin après un appel à la grève générale

Quelques barrages routiers rapidement évacués par les gendarmes, une marche d'une centaine de personnes dans les rues de Marigot et le blocage d'un rond-point : la mobilisation était relativement faible le 11 avril à Saint-Martin au premier jour d'un appel à la grève générale et illimitée, à la veille d'une visite de la ministre des Outre-mer, Annick Girardin. Des syndicats et collectifs avaient déposé un préavis de grève la semaine précédente, réclamant notamment « l'élimination des procédures compliquées et abusives pour la reconstruction de Saint-Martin » après le passage de l'ouragan Irma en septembre 2017. Les acteurs économiques de Saint-Martin, dont la collectivité de Saint-Martin et l'office du tourisme, ont cependant dénoncé, de leur côté, cet appel à la grève, estimant que la reprise économique et touristique de l'île fortement touchée par l'ouragan, avait besoin de « stabilité sociale » et de « l'unité » des forces vives du territoire. *Source AFP*

Retraite

■ Grand débat : 88 % des Français sont favorables à la réindexation des petites retraites sur l'inflation

Selon un sondage Ifop pour le *Journal du Dimanche*, basé sur neuf mesures extraites des nombreuses idées dégagées lors de la consultation publique pour le grand débat, 88 % des Français jugent nécessaire de réindexer les petites

retraites sur l'inflation. Par ailleurs, 82 % se prononcent pour une baisse générale de l'impôt sur le revenu, et 72 % pour « une allocation unique en direction des plus démunis qui fusionnerait toutes les aides sociales existantes ». Alors qu'Emmanuel Macron doit effectuer son annonce post-grand débat le 15 avril, 85 % des sondés estiment qu'il doit changer son attention aux préoccupations des Français, un chiffre stable par rapport à une étude similaire menée en novembre. En outre, 82 % jugent qu'il doit changer sa politique économique et sociale (+ 4 %). 71 % pensent qu'il doit modifier sa manière de s'exprimer au contact des Français. *Source AFP*

Économie et conjoncture

■ Les prévisions macroéconomiques de Bercy jugées « réalistes » par le Haut conseil des finances publiques

Dans son « programme de stabilité » budgétaire présenté le 10 avril en Conseil des ministres, le gouvernement a annoncé une croissance de 1,4 % en 2019, en recul de 0,3 point par rapport à l'objectif inscrit dans la loi de finances du fait du ralentissement de la croissance mondiale, ainsi qu'en 2020, 2021 et 2022. « Cette croissance devrait être portée par le dynamisme du pouvoir d'achat des ménages », « la dynamique des salaires et de la création d'emplois », les « mesures prises pour soutenir les revenus d'activité », « l'investissement des entreprises » et « une contribution du commerce extérieur plus dynamique, signe d'une compétitivité qui s'améliore », estime le gouvernement. Par ailleurs, selon ce programme, « après -2,5 % en 2018, le solde des comptes publics atteindrait -2,3 % en 2019 » (-3,1 % effet du CICE compris), puis -2 % en 2020 et -1,2 % en 2022. La croissance de la dépense publique devrait quant à elle s'établir à + 0,4 % en 2019. Le 10 avril, le Haut conseil des Finances publiques (HCFP), organe indépendant évaluant la crédibilité des prévisions budgétaires du gouvernement, a jugé « réalistes » ces hypothèses, malgré les incertitudes liées au Brexit.

Emploi et chômage

■ Territoire zéro chômeur de longue durée : ATD Quart Monde livre son bilan d'étape le 18 avril

Alors que l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD), prévue pour cinq ans, est aujourd'hui à mi-parcours, « ATD Quart Monde, qui avait porté le projet dès ses

prémices, dresse aujourd'hui un premier bilan dans un livre qui sortira le 18 avril », a annoncé l'association dans un communiqué diffusé le 9 avril. Dans cet ouvrage, « Zéro chômeur, 10 territoires relèvent le défi », qui mêlera témoignages des différents acteurs et analyses économiques, ATD Quart Monde montrera « que l'éradication de la privation d'emploi, territoire par territoire est non seulement possible, mais qu'elle est également porteuse de transformations profondes dans la vie des anciens privés d'emploi comme dans les territoires, tout en constituant un gain financier pour l'ensemble de la société ». « Les retours d'expériences viennent ainsi conforter les intuitions formulées à l'origine du projet : les personnes privées d'emploi souhaitent travailler, le travail ne manque pas et la société entière gagnerait économiquement à supprimer le chômage de longue durée », poursuit le communiqué. De son côté, l'association TZCLD a lancé une pétition « pour interpeller les pouvoirs publics sur la nécessité d'obtenir la 2^e loi d'expérimentation dès 2019 ».

Entreprises

ADP : la CGT « s'engagera » dans le recueil des 4,5 millions de signatures pour un référendum

« Plus de 200 parlementaires, de tout bord, ont signé une loi demandant l'organisation d'un référendum d'initiative partagée » au sujet de la privatisation d'ADP, rappelle la CGT dans un communiqué diffusé le 10 avril, à la veille de l'adoption définitive de la loi Pacte. « C'est la première fois que cette procédure de référendum est enclenchée. C'est dire combien la privatisation d'Aéroport de Paris est contestable et contestée », insiste-t-elle. Mais, selon le syndicat, « cette procédure référendaire », dont le processus « s'étalera sur plus d'une année » est « verrouillée ». Raison pour laquelle elle « s'engagera pleinement dans le recueil des 4,5 millions de signatures, nécessaires à la tenue effective du référendum ». Et d'ajouter : « Le syndicat CGT ADP porte un contre-projet à la privatisation envisagée, celle-ci ayant été refusée par 98 % des salariés interrogés lors d'une consultation organisée en avril 2018. [...] La maîtrise publique des transports (ferroviaire, aérien, routier) est un enjeu fort, notamment afin d'assurer le développement durable de nos territoires dans le respect de leurs habitants et du progrès social. Elle ne doit pas être livrée aux intérêts lucratifs ».

SNCF : une enquête interne montre l'insatisfaction des salariés, selon les syndicats

Une enquête interne à la SNCF montre l'insatisfaction du personnel du groupe public ferroviaire, a indiqué SUD-Rail le 9 avril dans un communiqué. En effet, « les chiffres issus du baromètre social "Ampli" [...] sont très mauvais », a souligné le syndicat. Cette enquête a été réalisée auprès du personnel de la holding de tête du groupe public ferroviaire et des salariés de l'entité SNCF Mobilités (trains et gares), a précisé Fabien Dumas, secrétaire fédéral de SUD-Rail. Ainsi, selon le syndicat, « seuls 29 % des salariés » estiment « que le management tient ses promesses et qu'il y a une cohérence entre son discours et ses actions » et « il n'y a que 16 % de satisfaction pour la rémunération du travail ». « L'indice de perception globale, c'est-à-dire le bon vivre dans l'entreprise, n'est que de 38 % » dans la holding de tête « et de 33 % à SNCF Mobilités ». Interrogée, la direction de la SNCF s'est refusée à tout commentaire. L'entité SNCF Réseau (gestion et maintenance des voies) a fait l'objet d'une autre enquête, baptisée « Allure », selon SUD-Rail et la CFDT-Cheminots. Ces résultats sont cependant « un peu moins mauvais mais quand même en net décalage par rapport à la norme des entreprises françaises », a indiqué Sébastien Mariani, secrétaire général adjoint de la CFDT-Cheminots. *Source AFP*

Secteurs

Grande distribution : la CGT appelle à la mobilisation les 19 et 20 avril

Face à une « véritable hémorragie sociale » dans la grande distribution, la fédération commerce et services CGT a appelé le 12 avril les salariés du secteur à se mobiliser, y compris par la grève, le week-end de Pâques, les 19 et 20 avril. Citant notamment les restructurations en cours chez Carrefour (*v. l'actualité n° 17786 du 29 mars 2019*), les cessions de magasins chez Casino (*v. l'actualité n° 17758 du 19 février 2019*), Sylvie Vachoux, secrétaire fédérale, a dénoncé, lors d'une conférence de presse, « une brutalité et une violence inouïes » du patronat. Dans la grande distribution, « plus de 30 000 emplois » ont disparu depuis 2014, selon la CGT, qui les met en parallèle avec l'argent versé aux grands groupes du secteur via le CICE. Des représentants syndicaux de Carrefour et Auchan ont en outre fait part de leurs craintes de davantage de suppres-

sions d'emplois dans les années à venir et souligné « l'amplification » de la mise en location-gérance de magasins par les enseignes, source d'« anxiété » pour les salariés. *Source AFP*

L'industrie européenne de la Chimie s'engage à compléter les dossiers Reach
« En dépit des efforts déployés par l'industrie pour fournir les données nécessaires, les évaluations de l'ECHA [Agence européenne des produits chimiques, NDLR] et de certaines agences nationales ont mis en évidence un manque d'information dans de nombreux dossiers », annonce un communiqué de France Chimie, diffusé le 9 avril. L'organisation professionnelle fait ainsi référence au règlement européen (n° 1907/2006) visant à sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie européenne. « Notre association européenne coopère actuellement avec l'ECHA pour identifier les domaines dans lesquels les données fournies sont insuffisantes », poursuit France Chimie. « Il semble que dans de nombreux cas, c'est la justification de l'utilisation de certaines méthodes techniques ou scientifiques pour l'évaluation des substances qui n'est pas suffisamment étayée ». « Une fois finalisé et validé avec l'ECHA, le plan d'actions de l'industrie sera publié sur le site du CEFIC [Conseil européen de l'industrie chimique, NDLR]. France Chimie le relayera et accompagnera ses adhérents pour le mettre en œuvre ».

L'État et la filière électrique ont signé un contrat d'engagement développement et compétences

« Le ministère du Travail, les fédérations professionnelles de la filière électrique et les confédérations syndicales CFDT, CFE-CFC, CFTC, FO » ont signé le 9 avril « un contrat d'engagement développement et compétences (Edec) pour mener une étude prospective sur l'emploi et les compétences dans le cadre de la transition énergétique », annonce un communiqué de la Fédération des industries électriques, électroniques et de communication (Fieec). Plusieurs axes prioritaires ont été fixés : développer « un diagnostic quantitatif des emplois à l'horizon 2030 », « réaliser un diagnostic qualitatif en matière d'évolution des métiers et des compétences à l'horizon 2030 » au sein de la filière, « proposer une adaptation de l'offre de formation et de certifications », et « mettre à disposition et mutualiser ces outils auprès des pouvoirs publics, des institutionnels de l'emploi et des acteurs de la formation initiale et continue ».



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est éditée par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121 T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 18 pages dont 1 page de publicité. Service clients : contact@wkl.fr – N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20 – e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

