

CONTRAT DE TRAVAIL

Le Parlement européen adopte la directive encadrant les relations de travail

« Améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail », tel est l'objectif de la proposition de directive telle qu'issue des négociations avec le Conseil définitivement adoptée par le Parlement européen le 16 avril 2019. Cette directive remplacera la directive « déclaration écrite » de 1991... et s'appliquera notamment aux travailleurs des plateformes numériques.

Suite à l'accord interinstitutionnel trouvé le 7 février, c'est à une très large majorité que le Parlement européen a adopté la proposition de directive « relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles » le 16 avril dernier, avec 466 voix pour et 145 contre (*v. l'actualité n° 17752 du 11 février 2019*). Une fois publiée au *Journal officiel* de l'UE, la directive remplacera, en l'abrogeant, la directive « déclaration écrite » du 14 octobre 1991 (91/533/CEE). Restera alors trois ans aux États membres pour la transposer en droit interne. Au menu : un champ d'application plus large, une obligation d'information du travailleur sur le contrat et la relation de travail renforcée, et de nouvelles exigences minimales concernant les conditions de travail.

Un champ d'application élargi à tout travailleur

La nouvelle directive s'appliquera à tous les **travailleurs liés** par un **contrat de travail** ou une **relation de travail** : y compris les travailleurs intermittents, domestiques, à la demande, ou encore des plateformes. Les stagiaires et les apprentis seront également concernés. Les États membres pourront toutefois décider de ne pas appliquer les obligations prévues par le texte aux travailleurs ayant une **relation de travail** d'une **durée totale inférieure** ou égale à **trois heures par semaine** au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. Une exception qui ne s'appliquera pas aux relations de travail dans lesquelles aucun volume garanti de travail rémunéré n'est pré-déterminé avant le début de l'activité, ce qui correspond à certains contrats à la demande, tels que les contrats « zéro heure ».

L'obligation d'information renforcée dans son contenu...

De nouveaux « éléments essentiels de la relation de travail » s'ajouteront à la liste des informations que l'employeur doit obligatoirement communiquer au travailleur :

- la durée et les conditions de la **période d'essai** ;
- les **droits** en matière de **formation** (par exemple, le nombre de jours de formation auxquels le travailleur a droit dans l'année) ;
- une indication séparée de tous les éléments constitutifs de la **rémunération** (salaire de base, paiement d'heures supplémentaires, primes, etc.) ;

– le cas échéant, l'identité des organismes de sécurité sociale recevant les cotisations sociales ;

– pour les travailleurs **intérimaires**, l'identité des **entreprises utilisatrices**, si elle est connue.

Lorsque le **rythme de travail** est entièrement, ou majoritairement, **prévisible**, l'employeur devra aussi communiquer au travailleur les **modalités** relatives aux **heures supplémentaires** et à leur rémunération ainsi que les modalités de **changements d'équipe**.

Si, au contraire, le planning de travail est entièrement, ou majoritairement, **imprévisible**, le travailleur devra être informé du principe suivant lequel l'**horaire** de travail est **variable**, du **volume d'heures rémunérées garanties**, de la rémunération des heures effectuées au-delà de ce contingent, mais aussi des **heures et jours de référence** durant lesquels il pourra être appelé à travailler. Il devra également être informé du délai de prévenance minimal avant le début d'une tâche, ainsi que du délai d'annulation de cette tâche.

En outre, les **travailleurs des plateformes** sont pris en compte puisque le texte prévoit, s'agissant de l'information relative au **lieu de travail**, que l'employeur devra aviser le travailleur du principe selon lequel, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le travailleur est occupé à **plusieurs endroits** ou est **libre** de déterminer son lieu de travail. Et le Parlement invite les États membres à compléter la liste d'informations à fournir au travailleur « afin de tenir compte

de l'évolution du marché du travail, en particulier l'augmentation des formes d'emploi atypiques ».

... et ses modalités...

Le **délai** maximal de **communication** par l'employeur au travailleur des « **éléments essentiels** de la relation de travail » sera substantiellement **réduit**. Les informations relatives à l'identité des parties, au lieu de travail, au poste, aux dates de début et de fin de la relation de travail, à la durée de la période d'essai, à la rémunération et aux horaires de travail, devront être transmises au travailleur sous la forme d'un ou plusieurs documents durant la **première semaine de travail**. Les **autres informations** devront quant à elles lui être fournies dans un délai d'**un mois** à compter du premier jour de travail. Il est prévu que la Commission européenne aide les États membres à élaborer des **documents-types** et des modèles.

Ces documents pourront être transmis par voie électronique à trois conditions :
– le travailleur devra y avoir accès ;
– ils devront pouvoir être enregistrés et imprimés ;
– l'employeur devra conserver un justificatif de la transmission et de la réception.

En outre, toute modification d'un des éléments d'information fournis au travailleur devra lui être communiquée sous forme d'un document, par l'employeur, dans les plus brefs délais et au plus tard à la date à laquelle elle prend effet.

... y compris pour les travailleurs détachés ou expatriés

Le **socle minimal d'informations** à communiquer aux travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers sera également **enrichi** afin d'être aligné sur les mesures prévues par la directive « détachement » du 28 juin 2018 (UE 2018/957 ; v. l'actualité n° 17610 du 12 juillet 2018). Le travailleur détaché ou expatrié devra ainsi être informé de ces éléments avant qu'il ne parte. Toutefois, à moins que les États membres n'en disposent autrement, ces dispositions ne s'appliqueront pas si la durée de chaque période de travail est de quatre semaines consécutives ou moins.

Des exigences minimales concernant les conditions de travail étendues

De nouveaux droits minimaux en matière de conditions de travail sont prévus.

- La **durée maximale** de la **période d'essai** sera fixée à **six mois**. À titre exceptionnel, les États membres pourront néanmoins prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur ou que la nature de

l'emploi le justifie. Et lorsque le travailleur a été absent durant cette période, ils pourront aussi prévoir la possibilité de prolonger la période d'essai d'une durée équivalente à celle de l'absence.

- Les **clauses d'exclusivité** seront **prohibées** : un employeur ne pourra pas interdire à un travailleur d'exercer un autre emploi en dehors de son planning de travail établi avec lui. Les États membres pourront toutefois permettre à l'employeur de fixer des conditions d'incompatibilité lorsque de telles restrictions sont justifiées (santé et sécurité, protection du secret des affaires, etc.).

- Une **prévisibilité minimale du travail** sera exigée. Un travailleur dont le rythme de travail est imprévisible ne sera obligé de travailler que si le travail s'effectue durant les **heures et jours de référence prédéterminés** dans le document remis au début de la relation de travail, et s'il est prévu dans le **délai de prévenance** fixé dans ce document. Si l'employeur est autorisé par la législation nationale à annuler une tâche mais qu'il le fait après l'expiration d'un délai raisonnable donné, le travailleur aura droit à une compensation.

- S'agissant des **contrats à la demande** ou similaires, des mesures complémentaires devront être prévues. Afin d'éviter les pratiques abusives, les États membres seront en effet tenus de prendre une ou plusieurs des mesures suivantes et d'en informer la Commission : **limiter** la **durée** ou le **recours** à ces contrats ; instaurer une **présomption irréfragable** de l'existence d'un **contrat de travail** comprenant un volume minimum d'heures payées ; mettre en place d'autres mesures pour **lutter** contre les **pratiques abusives**.

- Les travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté et dont la période d'essai est achevée pourront demander une forme d'emploi comportant des **conditions de travail plus prévisibles et plus sûres**, lorsqu'elle existe (un temps plein, un volume minimal d'heures de travail rémunérées plus élevé, etc.). Les États membres pourront toutefois limiter la fréquence des demandes déclenchant cette obligation. Si une demande lui est adressée, l'employeur sera tenu d'y répondre, par un écrit motivé, dans un délai d'un mois, porté à trois mois pour une personne physique agissant en qualité d'employeur ou une TPE-PME.

- Lorsque la législation nationale prévoit une **obligation de formation** du travailleur, celle-ci devra lui être fournie gratuitement, et être soit considérée comme du temps de travail, soit organisée, dans la mesure du possible, sur le temps de travail.

- Enfin, les États membres pourront autoriser les partenaires sociaux à conserver,

négoier, conclure et appliquer des accords collectifs dérogeant à ces exigences minimales, « tout en respectant la protection globale des travailleurs ».

Des mesures pour garantir l'effectivité de la directive...

La directive exige que les États membres instaurent des présomptions légales ou un mécanisme de règlement rapide lorsqu'un travailleur n'a pas reçu une ou plusieurs des informations obligatoires dans le délai imparti. Un des systèmes suivants devra ainsi être mis en place :

- soit le travailleur devra bénéficier de **présomptions simples** que les employeurs auront la possibilité de réfuter. Faute d'information sur la durée de la relation de travail, le travailleur sera ainsi présumé se trouver dans une relation de travail à durée indéterminée. De même, à défaut d'indication contraire, il sera présumé occuper un poste à temps plein, ou encore ne pas avoir de période d'essai. Les États membres pourront toutefois prévoir que ces présomptions simples ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs ;
- soit le travailleur devra avoir la possibilité d'**introduire** une **plainte** auprès d'une autorité ou d'un organisme compétent en temps utile et de disposer ainsi d'une **voie de recours adéquate et efficace**.

La législation nationale pourra néanmoins disposer que ces mesures ne s'appliquent qu'à la condition que le travailleur ait notifié ses omissions à l'employeur et qu'il n'y ait pas remédié en temps utile.

... et protéger contre le licenciement

Les États membres seront tenus de prendre les mesures nécessaires afin de **protéger** les travailleurs **contre le licenciement motivé** par l'**exercice des droits** institués par la **directive**. La charge de la preuve sera ainsi aménagée. Lorsqu'un travailleur établira devant le juge des faits laissant présumer qu'un tel licenciement a eu lieu, il appartiendra à l'employeur de prouver que la rupture était fondée sur d'autres motifs que l'exercice par le travailleur des droits prévus par la directive. ■

Résolution législative du Parlement européen du 16 avril 2019 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne 2017/0355 du 21 décembre 2017

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

 Suivez en temps réel
les grandes réformes sur
liaisons-sociales.fr

Cancers d'origine professionnelle : la branche AT-MP renforce la prévention

Depuis 20 ans, le nombre de cancers reconnus d'origine professionnelle a été multiplié par 3,6 entre 1998 et 2017. Tel est le constat réalisé par la branche Risques professionnels de l'Assurance maladie dans son rapport relatif à ces cancers publié le 11 avril 2019. À l'occasion de cette publication, la branche a annoncé une rallonge de 15 millions d'euros de l'enveloppe prévue par la COG 2018-2022 pour soutenir les entreprises dans leurs actions de prévention, ainsi que plusieurs expérimentations pour lutter contre le phénomène de sous-déclaration.

Sur les 1 840 cancers d'origine professionnelle reconnus chaque année en moyenne sur la période 2013-2017, la part de ceux liée à l'amiante est prépondérante (80 %), relève l'Assurance maladie-Risques professionnels dans un rapport présenté lors d'une conférence de presse le 11 avril. Outre des données statistiques, ce document détaille les outils proposés par la branche pour prévenir et détecter plus rapidement les affections des salariés et leur offrir un suivi adéquat. La branche annonce en outre de nouveaux moyens et expérimentation afin d'améliorer la prévention et la prise en charge des affections.

Comment se répartissent les cancers d'origine professionnelle ?

Le nombre de cancers professionnels reconnus a triplé en 20 ans : il est passé de 540 cas en 1998 à 1 940 en 2017. Le nombre de **cancers liés à l'amiante** reste relativement stable. Avec presque 1 400 cas, ils représentent encore plus des trois-quarts des cancers d'origine professionnelle en 2017. Il s'agit de cancers du poumon dans 70 % des cas et de mésothéliomes dans 30 % des cas.

Le nombre de cancers **hors amiante** augmente pour sa part de 12,2 % sur un an en 2017. Ils se répartissent au sein de 18 tableaux de maladies professionnelles distincts, mais se concentrent sur quatre principaux (15 ter, 16 bis, 47 et 4) et concernent essentiellement des cancers de la vessie, des cancers naso-sinusiens et des leucémies. Ils représentent 23 % des cancers professionnels en 2017 contre 17 % en 2013. Cette hausse est en lien avec l'action menée en faveur de la détection

de l'origine professionnelle des cancers de la vessie, souligne l'Assurance maladie.

Qui sont les victimes ?

Tous types de cancers confondus, l'âge moyen des victimes au jour de la reconnaissance est de 68 ans, en raison du temps de latence entre l'exposition aux risques et la survenue de la maladie. Les individus les plus touchés sont les **ouvriers (80 %) de sexe masculin (96 %)** ayant travaillé pour l'industrie métallurgique, le BTP, l'industrie chimique et le secteur du bois. Les victimes se concentrent majoritairement dans le nord de la France.

Dans 90 % des cas, les salariés atteints de cancers d'origine professionnelle ont été exposés au risque pendant plus de dix ans. **Hors amiante**, une **quarantaine d'agents** d'exposition sont à l'origine de 90 % des **cancers professionnels** reconnus. Parmi ces agents, les poussières de bois, le benzène et les produits noirs (goudrons, bitumes, asphaltes, etc.) représentent à eux seuls la moitié des cas concernés.

Cette situation est le reflet de la structure d'emploi des 50 dernières années et ne reflète pas l'exposition actuelle des salariés, souligne l'Assurance maladie. Selon elle, « il est difficile de savoir, à ce jour, le type de cancers qui seront reconnus d'origine professionnelle dans 30 ans ainsi que le profil des salariés touchés ».

Quel est le coût annuel de la prise en charge ?

1,2 milliard d'euros, tel est le coût de la prise en charge annuelle des cancers par la branche AT-MP à la charge des entreprises. Ce montant correspond principalement aux **rentes viagères** qui sont versées aux victimes et à leurs ayants droit. Les bénéficiaires des rentes sont à 80 % les ayants droit, majoritairement les conjoints des personnes décédées de leur cancer. Ils reçoivent en moyenne 17 000 € par an.

Une rallonge budgétaire annoncée

En ce qui concerne le budget de la prévention, la **Convention d'objectif de gestion (COG)** applicable sur la période 2018-2022 alloue un budget de **85 millions d'euros** à la branche AT-MP pour renforcer la **prévention** auprès des entreprises. L'enveloppe budgétaire devrait être **augmentée de 15 millions**

d'euros pour les exercices 2021 et 2022, a annoncé la directrice des Risques professionnels au sein de la branche AT-MP, Marine Jeantet, le 11 avril. Cette enveloppe sera répartie entre le financement d'équipements pour la prévention des risques professionnels au sein des entreprises et les actions de formation en prévention.

Diversité des actions de prévention et d'aides aux entreprises

Une des priorités de la Convention d'objectif de gestion 2018-2022 est la prévention de l'exposition à des risques chimiques. En effet, un **programme** intitulé « **Risques chimiques pros** », vise à accompagner les entreprises vers une meilleure prévention des risques chimiques prioritaires identifiés dans l'entreprise, et améliorer la connaissance des risques et des mesures de prévention dans des situations mal connues.

L'Assurance maladie met également en ligne, à destination des entreprises, des **fiches techniques d'aides aux repérages des risques** ainsi qu'à la substitution des produits cancérigènes.

Les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent par ailleurs recevoir différentes **aides financières** pour l'acquisition d'**équipements** pour protéger les salariés. Entre 2015 et 2018, cela a représenté près de 26 millions d'euros versés à 4 200 entreprises, chaque année.

Lancement d'expérimentations

Peu d'assurés déclarent leurs affections, notamment par méconnaissance des droits et du fait des lourdeurs administratives. Ainsi l'Assurance maladie a décidé d'**expérimenter** en 2019 une **détection plus précoce** des cancers professionnels, par le biais de **contrôles médicaux** effectués par les médecins conseils auprès des populations à risque.

Un dispositif d'**aide** à la **déclaration** sera également proposé aux assurés, fin 2019, afin de permettre un accompagnement personnalisé à la déclaration, une mesure qui pourrait être généralisée courant 2020. ■

Rapport sur les cancers reconnus d'origine professionnelle, Assurance maladie-Risques professionnels, avril 2019

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

Accord salarial trouvé dans les transports publics urbains de voyageurs

Les salaires conventionnels dans les transports urbains de voyageurs ont été revalorisés de 1,6 % au 1^{er} janvier 2019 par un accord du 26 février 2019. L'UTP se félicite de la réussite d'une négociation, qui « témoigne de la qualité d'un dialogue social constructif ». La branche avait déjà trouvé un accord en 2018, après deux années « blanches », en 2016 et 2017.

L'UTP (Union des transports publics et ferroviaires) et les fédérations CFDT, CFE-CGC et Unsa ont signé, le 26 février 2019, un accord salarial à effet le 1^{er} janvier 2019. Dès son dépôt auprès des services du ministère du Travail, il sera mis en œuvre dans les réseaux adhérant à l'Union. Le nombre de ses membres progresse régulièrement depuis plusieurs années, se félicitait l'UTP le 26 février dernier. Aujourd'hui, l'association regroupe 230 membres. Après extension, l'accord s'appliquera

à toutes les entreprises de la branche. Il ne prévoit **pas de mesures spécifiques** aux entreprises de **moins de 50 salariés**, qui emploient moins de 2 % des salariés de la branche.

Augmentation de 1,6 %

L'accord du 25 février revalorise, au 1^{er} janvier 2019, de 1,6 % la grille salariale issue de l'accord étendu du 14 février 2018 (*v. l'actualité n° 17529 du 13 mars 2018*). Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté est conforme au principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, précise l'article 4 de l'accord. Ce dernier rappelle aux entreprises leurs obligations dans ce domaine.

Nouvelle grille au 1^{er} janvier 2019

La valeur du point (8,42 € au 1^{er} janvier 2018) est portée à 8,55 € au 1^{er} janvier 2019. Les salaires correspondant aux

premiers coefficients forfaitisés (145 à 175) passent au 1^{er} janvier 2019, aux montants suivants :

- 1 530,18 € au coefficient 145 ;
- 1 550,72 € au coefficient 155 ;
- 1 562,40 € au coefficient 170 ;
- 1 579,33 € au coefficient 175.

Au-delà des montants forfaitisés, la grille de salaires du personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, et du personnel administratif et de gestion varie entre 1 581,75 € (coefficient 185, ancienneté ne dépassant pas six mois) et 2 313,63 € (coefficient 220, ancienneté supérieure à 25 ans).

Sont également fixées une nouvelle grille pour le personnel de maîtrise et une pour les ingénieurs et cadres. ■

Accord du 26 février 2019 sur les salaires dans les transports urbains de voyageurs

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Statut collectif de la grande distribution. Un avis paru au JO du 10 avril lance la procédure d'extension de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif aux contrats d'opération, CDD et contrats de travail temporaire dans le cadre de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (*v. l'actualité n° 17735 du 17 janvier 2019*). Par ailleurs, le BO-CC n° 2019-10 publiera l'avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif à la prévoyance. Pour rééquilibrer le régime, les signataires choisissent d'agir sur le montant des cotisations et sur le niveau des prestations. Ils entendent cependant limiter la baisse des prestations, qui ne concerne que la garantie liée à l'invalidité 1^{re} catégorie et « ce dans une proportion modérée ». La cotisation est fixée à 0,56 % du salaire (limité à quatre plafonds de sécurité sociale), à raison de 0,31 % pour l'employeur et 0,25 % par le salarié.

➤ Législation et réglementation

Loi Pacte : précisions sur les modalités de cotisations et d'exonérations révisées. Attention, aux termes de la loi Pacte (qui doit encore être publiée), l'exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 11 salariés ne sera pas supprimée (*v. l'actualité n° 17797 du 15 avril 2019*). Seule la mesure de neutralisation du franchissement de ce seuil d'effectif, applicable pendant trois ans, va disparaître. Elle restera toutefois applicable aux entreprises qui dépasseront l'effectif de 11 salariés au 31 décembre 2019 (*CSS, art. L. 137-15*). Quant aux titres emploi simplifiés agricoles (Tesa) comme entreprise (Tese), si les seuils à ne pas dépasser pour en bénéficier ont en effet été supprimés, c'est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui s'en est chargée (*L. n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 ; v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 29/2019 du 27 février 2019*), avant que la loi Pacte ne le fasse (*Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019*).

Création de la commission de labellisation du label diversité. Un décret du 9 avril prolonge pour cinq ans l'existence de la commission de labellisation du label diversité. Cette commission, initialement créée en 2008 (*D. n° 2008-1344 du 17 décembre 2008*), reste chargée de rendre des avis sur la délivrance du label diversité par l'organisme de labellisation. La désignation des 20 membres de cette commission administrative consultative est légèrement adaptée. Seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives seront représentées. L'identité des cinq représentants de l'État est précisée et cinq experts seront toujours nommés sur proposition de l'ANDRH (*D. n° 2019-296 du 9 avril 2019, JO 11 avril*).

Retraite

■ Réforme des retraites : FO suspend sa participation à la consultation

Le numéro un de FO, Yves Veyrier, et le négociateur du syndicat pour les retraites, Philippe Pihet, ont décidé de se retirer de la concertation sur la réforme des retraites, dans une lettre du 16 avril adressée au Haut-commissaire en charge du dossier, Jean-Paul Delevoye. « Ces dernières semaines, en dehors de la concertation [...], tant la question de l'âge légal que celle de la durée d'activité ont été soulevées, comme paramètres de la réforme des retraites, par plusieurs membres du gouvernement », déplorent les signataires du courrier. Ils craignent en outre que le futur système universel à points voulu par l'exécutif en lieu et place des 42 régimes existants n'oblige à travailler plus longtemps pour obtenir « un niveau décent de pension » en fonction de l'évolution des « valeurs à l'achat et à la conversion des points ». Dans un tel système, « dès l'ouverture » la « borne d'âge d'ouverture [...] peut devenir en réalité celle d'un droit à pension minimale », font valoir les syndicalistes. Ils préviennent en outre que FO « appuiera toute initiative de ses fédérations professionnelles en charge des régimes spéciaux » et « de la fonction publique ». *Source AFP*

Maladie

■ Assistants médicaux : la Cnam et les syndicats prévoient une ultime séance de négociation le 9 mai

L'Assurance maladie et les syndicats de médecins libéraux, qui devaient terminer le 17 avril leur négociation sur le financement des assistants médicaux se reverront finalement le 9 mai pour tenter de trouver un accord, a annoncé à l'AFP Jean-Paul Ortiz, le président du premier syndicat de la profession (généralistes et spécialistes), la CSMF. Le projet d'accord de la Cnam prévoit, pour dégager du temps médical, de mettre 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. Pas assez pour la CSMF qui souhaite un « accompagnement plus important dans les zones sous-denses ». *Source AFP*

■ 5 millions de dossiers médicaux partagés ont déjà été ouverts

« La barre des 5 millions de DMP (dossiers médicaux partagés) a été franchie ce 16 avril », annonce un communiqué de la Cnam, qui précise qu'en moyenne,

« ce sont 100 300 personnes qui ouvrent un DMP par semaine ». « En plus de l'historique des soins versé par l'assurance maladie (57,3 millions de documents), les DMP contiennent déjà de nombreuses informations », ajoute le communiqué. En effet, « près de 6,5 millions de documents ont été ajoutés, dont 54 % par les établissements de santé, 30 % par les patients eux-mêmes, 14 % par les professionnels de santé libéraux et 2 % par les centres de santé ». En outre, toujours selon le communiqué, 19 centres hospitaliers universitaires sur 32 alimenteraient déjà automatiquement des DMP, avec les comptes-rendus d'hospitalisation, les lettres de sortie, etc. La Cnam ajoute enfin qu'une nouvelle version de l'application sera mise en ligne fin avril.

Entreprises

■ SNCF : la CFDT et SUD participeront à la manifestation contre la réforme ferroviaire

Après une consultation interne, SUD-Rail a déclaré, le 16 avril, qu'il participera à la manifestation nationale du 4 juin contre la réforme ferroviaire. « Nous irons le 4 », a indiqué Érik Meyer, secrétaire fédéral du troisième syndicat de la SNCF qui tranchera « plus tard » sur un appel ou non à la grève. De son côté, la CFDT-Cheminots a décidé elle aussi de s'associer à cette manifestation et n'appellera pas à la grève le 4 juin, a déclaré le secrétaire général adjoint du syndicat. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ L'OFCE table sur un taux de chômage de 8,4 % en 2021

Selon une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) sur les « perspectives économiques 2019-2021 », publiée le 16 avril, les créations d'emplois connaîtraient une croissance moins soutenue que sur la période 2017-2018. En effet, souligne l'étude, la transformation du CICE en baisse de cotisations sociales et allègements au niveau du Smic aurait des effets négatifs sur l'emploi en 2018 et en 2019 du fait de la baisse du taux de CICE entre 2017 et 2018, les effets positifs se feraient sentir seulement à partir de 2020. La désocialisation et la défiscalisation des heures supplémentaires joueraient aussi négativement sur les créations d'emplois en 2019, en incitant au recours accru aux heures supplémentaires. Par ailleurs, observe l'OFCE, la baisse du nombre de contrats aidés aurait encore un impact négatif sur l'emploi, de 35 000 sur l'année 2019, de même que la réduction du nom-

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

La production industrielle

en France a augmenté de 0,4 % en février 2019, a annoncé l'Insee le 10 avril, qui l'explique par de bons résultats dans le secteur des matériels de transport et dans le secteur pharmaceutique.

Les créations d'entreprises

en France étaient en hausse de 1,3 % en mars 2019, après un repli en proportion égale le mois précédent, a rapporté l'Insee le 12 avril. Sur un an, elles augmentent de 17,3 %, avec une hausse de 28,5 % des nouvelles micro-entreprises, de 15,5 % pour les entreprises individuelles classiques, et de 4 % pour les sociétés.

La production industrielle dans la zone euro

a reculé de 0,2 % en février 2019 par rapport au mois précédent, après une hausse de 1,9 % en janvier, a annoncé Eurostat le 12 avril.

EMPLOI

Les effectifs salariés des associations sanitaires et sociales

étaient en stagnation entre le 4^e trimestre 2017 et le 4^e trimestre 2018, a annoncé le Centre de ressources DLA (porté par l'Uniopss), et l'association Recherches & Solidarités dans un communiqué le 12 avril. Les effectifs de la santé et l'hébergement médico-social sont en hausse chacun de 0,3 %. L'aide à domicile reste en perte d'emplois (- 1,4 %).

NOMINATIONS

ANACT

Matthieu Pavageau a pris ses fonctions de directeur technique et scientifique à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Il était, depuis 2009, associé au sein du cabinet Développement social et organisation, devenu récemment filiale d'Entreprise et personnel.

CANON FRANCE

Florence Feretti est nommée DRH du groupe Canon France, après y avoir été promue directrice adjointe en septembre 2018.

bre d'emplois dans les administrations publiques (- 76 000 emplois cumulés sur la période 2019-2021). Cela pèserait ainsi sur la vitesse de réduction du chômage malgré la montée en charge du Plan formation et de la Garantie jeunes (qui contribueraient respectivement à créer 45 000 et 25 000 emplois à l'horizon 2021). Au final, le taux de chômage passerait de 8,8 % actuellement à 8,7 % fin 2019, 8,5 % fin 2020 et 8,4 % fin 2021.

■ Financement de l'IAE : la fédération des entreprises d'insertion formule 28 mesures

La fédération des entreprises d'insertion a indiqué avoir présenté, le 17 avril, au président du conseil de l'inclusion dans l'emploi « 28 mesures pour faire ensemble, mieux et plus pour les plus fragiles ». « Partageant l'ambition de développer massivement l'offre d'insertion pour façonner une société plus juste et créer des richesses durables et solidaires dans les territoires, l'objectif de 100 000 postes supplémentaires d'ici 2022 impulsé par le gouvernement est atteignable, à la condition de simplifier les règles, de rénover les outils et de faire de l'inclusion une responsabilité pleinement partagée avec l'entreprise classique », souligne le communiqué de la fédération. « C'est le sens des 28 mesures qui ont nécessité plus de six mois de travail au sein de la fédération, en associant les 550 entreprises d'insertion, les permanents et les gouvernances régionales et nationales du réseau », conclut-il.

Rémunération

■ Les Français jugent les inégalités de revenus comme étant les moins acceptables

Selon le baromètre annuel de la Drees, publié le 17 avril, les inégalités de revenus ont été jugées les plus répandues en 2018, par 40 % des Français. Et pour la première fois depuis 2000, 22 % les jugent comme les moins acceptables, devant les inégalités de soin (20 %) et celles liées à l'origine ethnique (16 %). Ainsi, 92 % des Français pensent qu'il faut augmenter le Smic, une proportion en hausse par rapport à 2017 (88 %), et la moitié que les ouvriers non qualifiés devraient gagner 25 % de plus et les PDG des grandes entreprises françaises 40 % de moins. Autre enseignement : les ouvriers sont plus pessimistes (58 %, en hausse de 13 points) sur leur situation personnelle, de même que les retraités (55 %, en progression de 12 points). En outre, 62 % des personnes interrogées estiment que le système de



// Conférence Lamy

■ RH : contrôles et sanctions – Tout ce qui pourrait vous arriver en 2019 !

Cette année encore, le gouvernement renforce les contrôles et les sanctions. Direccte, Cnil, Urssaf et autres inspecteurs d'autorités de contrôle, pourraient bien se présenter à votre porte, soyez prêts !

Cette conférence Lamy du **vendredi 24 mai**, balayera tous les contrôles qu'un service RH pourrait rencontrer en 2019. Elle rappellera les règles applicables et les risques encourus en cas d'infraction. Et elle proposera, surtout, des solutions opérationnelles et fiables pour se mettre en conformité et se ménager des preuves au cas où...

À la tribune : un représentant de la DGT ; Grégory Chastagnol, avocat associé (cabinet Fromont-Briens) ; Juliana Kovac, avocat associé (cabinet Flichy Grange Avocats) ; Élie Gerstner, avocat conseil (cabinet Flichy Grange Avocats) ; Ariane Mole, avocat associé, Co-Head International DP Practice, (cabinet Bird & Bird).

Pour plus d'informations :  www.wk-formation.fr/conferences  09 69 32 35 99

sécurité sociale fournit un niveau de protection suffisant, en recul de 11 points par rapport à 2017. Enfin, 88 % des Français s'opposent à la baisse des retraites, 86 % à celle des aides aux handicapés et aux personnes âgées dépendantes, 78 % aux baisses des allocations logement, soit des proportions en hausse de 5 à 7 points en un an. *Source AFP*

Europe

■ La Commission européenne veut moins de votes à l'unanimité et de procédures législatives spéciales

Dans une communication publiée le 16 avril, la Commission européenne fait part de son souhait de recourir davantage au vote à la majorité qualifiée ou à la procédure législative ordinaire dans le domaine social, pour certains sujets encore soumis au vote à l'unanimité. Seraient concernées, dans un premier temps, la non-discrimination ainsi que l'adoption de recommandations en matière de sécurité sociale et de protection sociale des travailleurs. Il s'agirait d'accélérer la prise de décision sur ces matières. Pour ce faire, la Commission veut actionner le levier de la « clause passerelle générale » prévue par le Traité sur l'Union européenne (TUE). Toutefois, cela nécessite l'absence d'opposition d'un parlement national, l'accord du Parlement européen et une décision unanime des États membres du Conseil. Le débat est ainsi ouvert avec les autres institutions européennes.

■ Élections européennes : l'Udes présente ses propositions

Dans un communiqué diffusé le 11 avril, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) affirme que « l'enjeu » des élections européennes « est

de faire coïncider les discours des dirigeants et des institutions européennes avec les aspirations citoyennes tout en intégrant l'extrême diversité des situations nationales ». « Et si l'économie sociale et solidaire portait les germes de cette économie citoyenne dont notre Europe a tant besoin ? », se demande-t-elle, avant de défendre plusieurs propositions. Parmi elles : reconnaître les modèles de l'ESS, « renforcer le socle européen de droits sociaux et le semestre européen pour un meilleur impact sur les politiques sociales », « réformer les fonds européens au bénéfice des entreprises sociales », « prendre en compte les dimensions sociales et sociétales dans les règlements européens sur les marchés publics et les aides d'État », « donner plus de place aux partenaires sociaux dans la construction des nouvelles solidarités » et enfin « faire converger les politiques sociales en fonction des nouveaux modèles économiques et énergétiques ».

■ Portugal : fin d'une grève des transporteurs de carburant

Une grève des conducteurs de camions-citernes qui provoquait des pénuries de carburant au Portugal depuis le début de la semaine a pris fin le 18 avril après un accord entre syndicats et leur patronat obtenu sous la médiation du gouvernement. « Les syndicats se sont fait entendre et cela va permettre de lancer des négociations » sur leurs conditions de travail, a annoncé le ministre aux Infrastructures, Pedro Nuno Santos. « C'est un jour historique », s'est félicité le syndicat national des transporteurs de matières dangereuses. « Le pays a enfin compris nos difficultés et nous allons rapidement entamer des négociations dès le 29 avril prochain », a-t-il précisé. *Source AFP*

