

- > **Liberté religieuse** : la CA de Versailles annule le licenciement de l'ingénieure voilée
- > **Cinq agents cancérigènes sont ajoutés** à la directive sur la protection des travailleurs exposés
- > **Les entreprises du secteur privé du spectacle vivant** actualisent leur convention collective

## le dossier pratique p. 1-4

- > **La clause de dédit-formation** : mode d'emploi

## LIBERTÉS INDIVIDUELLES

# Liberté religieuse : la CA de Versailles annule le licenciement de l'ingénieure voilée

**Dix ans après les faits, la Cour d'appel de Versailles a finalement annulé le licenciement de la salariée de la société Micropole qui avait refusé de retirer son foulard islamique lorsqu'elle intervenait auprès de la clientèle. Reprenant les solutions rendues par la Cour de justice de l'Union européenne et la Cour de cassation, l'arrêt du 18 avril 2019 marque ainsi le terme d'une longue procédure contentieuse.**

La Cour d'appel de Versailles a annulé, le 18 avril 2019, le licenciement d'une ingénieure d'une société d'informatique qui avait refusé d'enlever son voile islamique. Cet arrêt est l'aboutissement d'une longue procédure judiciaire qui a vu intervenir la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une **ingénieure** d'études avait été **licenciée** pour avoir refusé d'enlever son **foulard islamique** lors de ses interventions auprès de la clientèle, en dépit du souhait exprimé par un client de ne plus avoir recours à elle tant qu'elle porterait le voile.

À l'appui de ce licenciement, l'**employeur invoquait** une **règle de discrétion orale** en vigueur dans l'entreprise. L'ingénieure a contesté son licenciement en justice. Les prud'hommes, puis la cour d'appel, l'avaient validé, le jugeant fondé « sur une cause réelle et sérieuse ». L'affaire est ensuite allée

jusqu'à la Cour de cassation qui a rendu son arrêt le 22 novembre 2017.

## **Interdiction ne reposant pas sur une clause de neutralité**

L'employeur pouvait-il interdire, oralement à ses salariés le port des signes religieux lorsqu'ils sont en contact avec les clients ? Après avoir pris soin d'interroger la CJUE (*CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 G4S; v. l'actualité n° 17287 du 16 mars 2017*), la Cour de cassation a reconnu, dans son arrêt du 22 novembre 2017, que **l'employeur ne peut imposer** une telle **restriction** qu'en insérant une **clause de neutralité** dans le **règlement intérieur** de l'entreprise ou une note de service soumise au même régime (*Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855, n° 13-19.855, v. l'actualité n° 17454 du 24 novembre 2017*). Et, celle-ci doit remplir certaines conditions. Elle doit être :

– **générale** : elle doit interdire aussi bien les **signes religieux** que **politiques** ou **philosophiques** sur le lieu de travail. Une clause ne visant que les signes religieux pourra ainsi caractériser une discrimination directe (*v. l'éclairage de Jean-Guy Huglo, doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, l'actualité n° 17454 du 24 novembre 2017*);

– **ne viser que les salariés** se trouvant en **contact avec les clients**.

La Haute juridiction fait ainsi du **règlement intérieur** (ou de la note de service) le **support exclusif** de l'instauration d'une **politique de neutralité** « contraignante » au sein de l'entreprise. Une clause de neutralité ne sera en effet opposable aux salariés qu'à la condition première d'y avoir été valablement inscrite.

Ce qui rejoint le texte de l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, introduit par la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016. Il ressort également de l'arrêt de la Cour de cassation précité, qu'en cas de refus du salarié de se conformer à une telle clause, l'employeur sera tenu de chercher à le reclasser dans un poste n'impliquant pas de contact visuel avec le client, avant d'envisager de le licencier. Dans l'espèce, aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue au règlement intérieur ou dans une note de service relevant du même régime légal. La Cour de cassation a donc annulé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris ayant validé ce licenciement, et renvoyé les parties devant la Cour d'appel de Versailles. Cette dernière a statué le 18 avril 2019.

## **Caractère discriminatoire d'une interdiction ne reposant pas sur le RI**

Sans surprise, la **Cour d'appel** de Versailles a conclu à la **nullité du licenciement** en suivant le raisonnement de la Cour de cassation. Résultant d'une règle non écrite, l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients constituait une discrimination directe fondée sur les convictions religieuses. Une discrimination directe que seule une exigence essentielle et déterminante résultant de la nature d'une activité professionnelle et des conditions de son exercice aurait été à même de justifier. Elle ne saurait,



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

comme c'était le cas en l'espèce, « couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client ». Ces termes, repris par la cour d'appel, correspondent à ce qu'avait répondu, au regard de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000,

la CJUE à la question préjudicielle posée par la Cour de cassation. « Il en découle que le licenciement, qui repose sur un motif lié à l'expression par la salariée de ses convictions religieuses, est discriminatoire et se trouve frappé de nullité », a tranché la Cour d'appel de Versailles. Conséquence : la société est condamnée

à payer à la salariée la somme de 15 234 € à titre d'indemnité pour licenciement nul. L'affaire est close. ■

CA Versailles., 21<sup>e</sup> ch., 18 avril 2019, n° 18/02189

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

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Cinq agents cancérigènes sont ajoutés à la directive sur la protection des travailleurs exposés

**La directive de 2004 visera bientôt cinq agents cancérigènes ou mutagènes supplémentaires, soit 27 au total. Une proposition de directive la révisant a en effet été définitivement adoptée par le Parlement européen le 27 mars 2019. Objectif : éviter plus de 22 000 cas de maladies professionnelles chaque année.**

La troisième révision de la directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail a été approuvée, le 27 mars 2019, par le Parlement européen. Elle devrait prochainement être validée par le Conseil puis publiée au *Journal officiel de l'Union européenne (JOUE)*.

La directive de 2004 a précédemment été révisée par une directive du 12 décembre 2017 et une autre du 16 janvier 2018 (*v. l'actualité n° 17484 du 9 janvier 2018 et l'actualité n° 17747 du 4 février 2019*).

### Cinq agents cancérigènes ou mutagènes supplémentaires

La directive de 2004 fixera des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour cinq nouveaux agents supplémentaires : le **cadmium** et ses composés inorganiques ; le **béryllium** et ses composés inorganiques ; l'**acide arsénique**, ses sels et ses composés inorganiques ; le **formaldéhyde** ; le **4,4'-méthylènebis** (2-chloroaniline) dit « MOCA ». L'acide arsénique est notamment utilisé dans le secteur de la fusion du cuivre, et le formaldéhyde dans le secteur des soins de santé et des pompes funèbres. De **nouvelles observations** seront parfois **mentionnées**, telles que « sensibilisation cutanée » ou « sensibilisation respiratoire », signifiant qu'une substance peut provoquer une sensibilisation de la peau et/ou des voies respiratoires.

### Un délai de deux ans pour la transposition en droit interne

La directive entrera en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *JOUE*. Les **États auront deux ans**, à compter de cette date d'entrée en vigueur, **pour se mettre en conformité**. Bien sûr, les États membres sont libres de fixer des VLEP ou d'autres mesures de protection plus strictes.

Des **mesures transitoires** sont prévues. Ainsi, par exemple, estimant que le secteur des pompes funèbres rencontrera des difficultés pour respecter, à court terme, la valeur limite de directive (0,37 mg/m<sup>3</sup> ou 0,3 ppm), le Parlement a fixé une période de transition de cinq ans au cours de laquelle une valeur limite supérieure s'applique (0,62 mg/m<sup>3</sup> ou 0,5 ppm).

### De futures révisions de la directive envisagées

La directive prévoit également qu'au plus tard **trois ans après** sa date d'**entrée en vigueur**, la Commission envisage de **modifier** la directive de 2004 pour ajouter des dispositions concernant une **combinaison** d'une limite d'exposition professionnelle dans l'**air** avec une valeur **limite biologique** pour le **cadmium** et ses composés inorganiques. Il s'agirait de protéger les travailleurs contre la toxicité systémique de ces substances (effets sur les reins et les os). De plus, **au plus tard le 30 juin 2020**, la Commission devra envisager l'inclusion des **médicaments dangereux**, y compris les médicaments cytotoxiques essentiellement utilisés pour le traitement du cancer, ou proposer un instrument plus approprié pour garantir la sécurité des travailleurs exposés à de tels médicaments. L'exposition pouvant résulter de travaux impliquant : la préparation, l'administration ou l'élimination de tels médicaments ; le nettoyage, le transport, le blanchissage ou l'élimination de déchets de ces médicaments ou de maté-

riel contaminé par ces médicaments ; ainsi que des soins personnels dispensés à des patients dont le traitement comprend la prise de ces médicaments. ■

Proposition de directive sur l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail définitivement adoptée par le Parlement européen le 27 mars 2019

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

## // 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. Directe, 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 2019**, 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](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
09 69 32 35 99

# Les entreprises du secteur privé du spectacle vivant actualisent leur convention collective

**Afin de prendre en compte les évolutions législatives issues de la loi Travail du 8 août 2016 et des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est actualisée par un avenant du 18 décembre 2018, déposé le 26 février 2019 à la DGT en vue de son extension. Ainsi, outre des dispositions sur la nouvelle architecture des IRP, l'accord comprend des mesures visant à renforcer les missions dévolues aux conseillers conventionnels des salariés présents dans les entreprises de moins de 11 salariés ou dépourvues d'élus du personnel.**

« Compte tenu des modifications substantielles apportées aux dispositions du Code du travail » depuis 2016, quatre organisations d'employeurs, dont le Prodis (Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle) et le Snes (Syndicat national des entrepreneurs de spectacles), ont signé, le 18 décembre 2018, avec la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et FO, un avenant « modifiant les dispositions de la CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ». Cette mise à jour concerne les mesures relatives à la représentation du personnel ainsi que celles relatives aux congés exceptionnels, à l'indemnité de licenciement et au suivi médical des salariés.

## Représentation des salariés

« Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les **textes en vigueur** », indique l'accord. Et, comme précédemment, la CCN prévoit que dans celles de moins de 11 salariés, « les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Par ailleurs, rappelant que l'écrasante majorité des entreprises dans le champ d'application de la présente convention comprennent un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel », l'accord **maintient** la possibilité de désigner des **conseillers conventionnels des salariés**, chargés notamment de régler les conflits collectifs et individuels, dans les entreprises de moins de 11 salariés ou dépourvues de représentants élus ou désignés du personnel (v. *l'actualité* n° 16077 du 5 avril 2012).

L'accord prévoit désormais qu'en l'absence de délégué syndical (DS) dans l'entreprise, le conseiller pourra **assister la délégation** des salariés qui en fait la demande expresse et qui **négoce** un accord **en vue** de mettre **fin** à un **conflit** collectif.

Autre nouveauté : la participation des conseillers à la négociation d'**accords d'entreprise**. Ainsi, dans les entreprises dépourvues de DS de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, le conseiller, saisi par un ou plusieurs salariés auxquels est présenté le **projet d'accord**, pourra lorsque ce dernier est **soumis** à un **référé** **rendum**, apporter son **expertise** et formuler des préconisations. De la même manière, dans les entreprises de 11 à 49 salariés dépourvues de DS avec élus du personnel, le conseiller pourra **assister les négociateurs** d'un **accord d'entreprise** (élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté) qui en font la demande expresse.

Enfin, à noter que l'accord actualise également les dispositions sur le droit syndical.

## Congés exceptionnels, indemnités de licenciement, surveillance médicale

Compte tenu de la loi Travail, la branche du spectacle vivant révisé d'autres dispositions de sa convention collective, en particulier celles relatives aux **congés exceptionnels pour événements personnels**, notamment pour y insérer celui accordé en cas d'annonce de la survenue d'un **handicap** chez un **enfant**.

## DES PRÉCISIONS SUR LE FORFAIT-JOURS

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ont également signé, le 18 décembre 2018, un « sous-avenant » à l'avenant du 6 septembre 2018 relatif au forfait-jours (v. *l'actualité* n° 17523 du 5 mars 2018).

Déposé le 26 février 2019 à la DGT, il a pour objet de préciser l'impact d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année sur la rémunération des salariés en forfait-jours.

Elle prend également en compte les modifications apportées par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 sur le calcul de l'**indemnité de licenciement** en abaissant la condition d'**ancienneté** exigée d'un an à huit mois. Le montant de l'indemnité est, conformément aux modifications apportées par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 (v. *l'actualité* n° 17413 du 27 septembre 2017), fixé à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans.

Enfin, l'accord aménage les dispositions relatives au **suivi médical** des salariés en les mettant en conformité avec la loi Travail du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 (v. *le dossier juridique - Santé - n° 44/2017 du 6 mars 2017*). ■

Avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant  
Sous-avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 relatif au forfait-jours dans les entreprises du secteur privé du spectacle vivant

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)



## // à retenir aussi

### ► Conventions et accords

**Contrat de travail dans la propreté.** L'accord du 19 septembre 2018 relatif aux CDD et aux contrats d'intérim (*v. l'actualité n° 17682 du 29 octobre 2018*), désormais étendu sans aucune exclusion, est applicable au 25 avril. Est également étendu l'avenant n° 12 du 17 juillet 2018, actualisant les règles de continuité du contrat de travail lors d'un changement de prestataire, qui entre en application le 1<sup>er</sup> mai prochain (*JO du 24-4-2019, BO-CC n° 2018-43*).

**Salaires de la branche assainissement et maintenance industrielle.** Conclu, le 20 mars, un avenant n° 32 augmente les salaires minimaux de 1,8 % au 1<sup>er</sup> mars 2019 et les indemnités d'astreinte et de repas au 1<sup>er</sup> avril 2019. Les signataires – la FNSA et la CFDT, FO et l'Unsa – portent le point (pour une durée de travail de 151,67 heures) à 3,892 € et la partie fixe à 884,377 €. À titre dérogatoire, le salaire minimum du coefficient 160 est fixé à 1 521,22 €, c'est-à-dire au montant du Smic.

### ► Législation et réglementation

**La certification des compétences acquises lors d'un mandat est déployée au niveau national.** Une instruction du 22 janvier 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Cette certification a été créée par deux arrêtés du 18 juin 2018 (*v. l'actualité n° 17602 du 2 juillet 2018*). Après une expérimentation du dispositif dans la région Pays de la Loire (*v. l'actualité n° 17631 du 16 août 2018*), il est maintenant déployé au niveau national. L'instruction rappelle les règles applicables, décline les étapes du déploiement, précise le rôle des Direccte et contient, en annexes, divers formulaires, modèles de documents ou informations utiles (*Instr. n° DGEFP/MPCP/2019/15 du 22 janvier 2019, NOR: MTRD1902492J*).

**Plusieurs branches professionnelles sont fusionnées.** Un arrêté du 9 avril 2019 porte fusion de plusieurs conventions collectives nationales (CCN). Ces fusions ont pour effet d'inclure le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée à celui de la convention collective de rattachement. Et, les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement. Ainsi, la convention collective nationale (CCN) du négoce en fournitures dentaires (IDCC 635) est rattachée à la CCN des commerces de gros (IDCC 573). La convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) est rattachée à la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642). La CCN du personnel de la reprographie (IDCC 706) est rattachée à la CCN des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (IDCC 1539). Enfin, la convention collective des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (IDCC 1016), la CCN des employés de l'édition de musique (IDCC 1194) et la CCN de l'édition phonographique (IDCC 2770) sont rattachées à la CCN de l'édition (IDCC 2121) (*Arr. du 9 avril 2019, JO 19 avril, NOR: MTRT1910561A*).

## // acteurs, débats, événements

### Justice

#### ► Des syndicats dénoncent l'extension du champ de la représentation obligatoire

Dans un communiqué commun diffusé le 23 avril, la CGT-HPE, Solidaires, CNT-SO, SAP et STC réagissent à la « loi fusionnant les tribunaux d'instance et les tribunaux de grande instance », qui a été promulguée le 23 mars. Ils dénoncent plus précisément le fait que « le contentieux des élections professionnelles relèverait désormais de la représentation obligatoire par un avocat, tout comme c'est le cas depuis 2015 en matière prud'homale devant la Cour d'appel pour les organisations syndicales non représentatives qui ne peuvent désigner de défenseurs syndicaux ». « Un tel choix serait grave car nombre de structures syndicales de base et de salariés ne connaissent pas d'avocat, voire n'ont tout bonnement pas les moyens finan-

ciers de se défendre contrairement aux employeurs qui pourront contester plus aisément les désignations syndicales et les résultats d'élections qui ne leur conviennent pas », ajoutent les syndicats. Ils demandent ainsi le retrait de cette disposition, et demandent « à être reçus par la ministre du Travail pour faire entendre [leurs] arguments ».

### Santé au travail

#### ► Solidaires recense et rend public les suicides et tentatives de suicides liés au travail

S'inspirant de l'exemple de l'observatoire des suicides et des mobilités forcées créé à France Télécom/Orange, « grâce » auquel « les nombreuses tentatives de suicides, les dépressions et les suicides ont pu être rendus visibles et médiatisés », Solidaires a décidé « de recenser et de rendre public sur une carte les suicides et tentatives de suicides

liés au travail », a annoncé le syndicat dans un communiqué diffusé le 17 avril. « Nous invitons les salarié-es, les équipes syndicales et les militant-es qui ont connaissance d'un suicide lié au travail à nous en informer en remplissant le court formulaire en ligne sur notre site des conditions de travail, [la-petite-boite-a-outils.org](http://la-petite-boite-a-outils.org) », ajoute le syndicat. « Il suffit de nous communiquer les informations sur le lieu, la date avec un lien, une source l'ayant rendu public (communiqué ou tract syndical, articles de presse, etc.) et nous les mettrons en ligne sur la carte : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/> ».

### Rémunération

#### ► En 2016, le salaire net moyen dans le secteur privé a augmenté de 0,5 % en euros constants

Le salaire mensuel moyen en équivalent temps plein d'une personne travaillant

dans le secteur privé a atteint 2 238 € net en 2016, soit une hausse de 0,5 % en euros constants (après + 1,1 % en 2015), selon une étude de l'Insee publiée le 23 avril. La moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1 789 € net par mois en équivalent temps plein. Aux extrémités de la distribution, les 10 % les moins bien rémunérés gagnent moins de 1 189 € par mois (1<sup>er</sup> décile), tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 3 576 € (9<sup>e</sup> décile). Par ailleurs, souligne l'étude, hors contrats aidés et de professionnalisation, le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est inférieur de 18,9 % en moyenne à celui des hommes. Cet écart continue de se réduire, de 0,3 point par rapport à 2015 et de 3,4 points par rapport à 2002.

## Emploi et chômage

### ► Les déclarations d'embauche de plus d'un mois accélèrent au premier trimestre 2019

D'après un communiqué de l'Acoss diffusé le 24 avril, le nombre de déclarations d'embauche hors intérim de plus d'un mois a nettement accéléré au premier trimestre (+ 1,4 % après + 0,3 %), grâce à une « augmentation soutenue des embauches en CDI (+ 2,4 % après + 0,9 %) et de celle plus modérée des embauches en CDD de plus d'un mois (+ 0,5 %) ». Sur un an, elles ont également accéléré (+ 3,3 % après + 1,5 %), du fait « du dynamisme des embauches en CDI (+ 5 %) et du rebond de celles en CDD de plus d'un mois (+ 1,7 % après - 0,7 %) ». Dans les TPE, l'augmentation est de 4,1 % (après - 0,5 %), portée par la hausse des embauches en CDI (+ 5,6 %). En revanche, « les embauches des entreprises de 20 salariés ou plus diminuent légèrement (- 0,4 % après + 0,8 %) ». Enfin, toujours au premier trimestre, les déclarations d'embauche de plus d'un mois progressent dans la construction (+ 2,9 %), le tertiaire (+ 1,3 %) et plus légèrement dans l'industrie (+ 0,4 %). Et sur un an, elles augmentent dans les trois secteurs : + 8,3 % dans la construction, + 3 % dans le tertiaire et + 2,4 % dans l'industrie.

### ► La masse salariale de l'emploi à domicile a augmenté de 0,6 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2018

« Au quatrième trimestre 2018, la masse salariale nette de l'emploi à domicile augmente de 0,6 % après une baisse de 0,2 % au trimestre précédent », a annoncé l'Acoss dans un communiqué diffusé le 18 avril. « Le nombre d'employeurs est quant à lui en diminution de 0,8 % », ajoute le communiqué. Sur un an, la masse salariale a augmenté de 0,8 %, « portée par la progression de 2,7 % du taux de salaire horaire, en partie liée aux baisses des cotisations et contributions

sociales salariales mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> octobre 2018 », précise encore l'Acoss. « Cette hausse du taux de salaire est en grande partie compensée par la baisse de 1,8 % du volume horaire, en lien avec la diminution de 1,5 % du nombre d'employeurs ».

### ► Notre-Dame : le gouvernement lance un appel pour attirer les jeunes vers les métiers de la construction

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a lancé le 18 avril une opération baptisée « Chantiers de France » destinée à faire « un appel d'air » sur les métiers nécessaires à la reconstruction de Notre-Dame. « On va monter en quantité l'offre de formation, il nous faut plus de places », a-t-elle précisé, sans donner de chiffres. De son côté, le secrétaire général des Compagnons du devoir Jean-Claude Belanger a évalué le besoin à 550 emplois : 200 couvreurs, 150 charpentiers, 100 maçons, 100 tailleurs de pierre. *Source AFP*

## Secteurs

### ► Restauration ferroviaire : appel à la grève les 25 et 26 avril

Les syndicats CGT, SUD Rail, CFDT et FO de la restauration ferroviaire appellent le personnel des entreprises du secteur à faire grève les 25 et 26 avril pour obtenir leur rattachement à la CCN du transport ferroviaire. Ils dénoncent un avis paru au JO début avril prévoyant « le rattachement de la restauration ferroviaire à la convention de restauration des collectivités ». « Or, l'activité de la restauration ferroviaire est adossée à l'activité des trains et suit le même parcours que les agents roulants de la SNCF », avec des horaires décalés, une activité sept jours sur sept, « un temps de travail journalier dérogatoire permettant des journées de 18 heures d'amplitude », etc., soulignent les quatre syndicats dans un communiqué commun. Cet appel à la grève concerne les salariés de Newrest, de sa filiale Facilit' Rail, du groupe Cremonini ou encore LSG, et les trains TGV, Intercités, Eurostar, Thalys et Lyria, ont précisé la CGT et SUD Rail. Les syndicats les appellent également à manifester le 26 dans l'après-midi à Paris devant la DGT, où se tiendra « une réunion de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles », a indiqué Bruno Poulet, délégué syndical CGT. *Source AFP*

## Entreprises

### ► Saint-Gobain Pont-à-Mousson : le CCE lance une expertise

Le comité central d'entreprise (CCE) de Saint-Gobain PAM à Pont-à-Mousson (Meurthe-et-Moselle) a nommé un cabinet d'expertise pour faire un bilan de la situation de la société, a-t-on appris le 23 avril. « On a lancé un droit d'alerte, qui a été voté par le CCE, et on a nommé

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### INFLATION

#### L'inflation dans la zone euro

a reculé en mars à 1,4 %, contre 1,5 % le mois précédent, a indiqué le 17 avril Eurostat confirmant la première estimation publiée le 1<sup>er</sup> avril.

### CROISSANCE

**La croissance en France** devrait atteindre 1,5 % en 2019 (contre 1,6 % en 2018), tirée notamment par les mesures du gouvernement pour le pouvoir d'achat, selon les estimations publiées le 16 avril par l'OFCE.

### CONJONCTURE

**Le climat des affaires** en France est resté stable en avril par rapport à mars, soutenu par un léger rebond dans le commerce de détail, a indiqué l'Insee le 24 avril.

## NOMINATIONS

### ALSTOM

**Anne-Sophie Chauveau-Calas** est nommée senior vice-présidente ressources humaines du groupe Alstom, poste qu'elle occupera dès le 7 mai. Elle était, depuis 2015, vice-présidente RH pour la région Europe.

### HACHETTE LIVRE

**Gaëtan Ruffault** a été promu DRH France au sein du groupe Hachette Livre (environ 7 600 salariés). Il siégera au comité exécutif France. Depuis 2017, il occupait le poste directeur adjoint de la branche en charge de la logistique et des ressources humaines.

### MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS

**Alain Gautron** a été nommé président de l'Association sommitale Malakoff Médéric Humanis, lors de son conseil d'administration du 5 avril, au titre du collège des salariés. Quant à **Jean du Rusquec**, il a été nommé président de la SGAM.

### OPCO DES SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

**Hervé Bécam** a été nommé, le 8 avril 2019, président de l'Opcodes services à forte intensité de main-d'œuvre.

un expert qui va nous aider à comprendre ce qu'il s'est passé depuis 15 ans dans la société», a indiqué Didier Rive-Lois, délégué syndical central CFE-CGC et membre de l'intersyndicale. Celle-ci «demande à Saint-Gobain de nous recapitaliser et d'investir dans toutes nos lignes de produits» en Lorraine, a-t-il ajouté. Début avril, la fédération CFE-CGC de la métallurgie s'était élevée contre un «projet de cession» de Saint-Gobain PAM à un groupe public chinois, la direction affirmant qu'une réflexion sur la recherche d'un «partenaire» était «en cours» et qu'il existait «une multitude d'options» (v. *L'actualité* n° 17790 du 4 avril 2019). *Source AFP*

#### ■ **Compagnie Norwegian : préavis de grève les 24, 25 et 26 avril à Roissy**

L'Union des navigants de l'aviation civile (Unac) de la compagnie aérienne Norwegian a lancé un préavis de grève pour les 24, 25 et 26 avril afin d'alerter sur «les conditions de travail» et «la rémunération», a-t-elle indiqué dans un communiqué. Selon Anastasia Durand, délégué syndical Unac, cet appel à la grève des personnels navigants concernent 158 personnes sur

l'aéroport de Roissy-Charles-de-Gaulle, d'où décollent «entre trois et six vols» par jour de la compagnie à bas coût norvégienne, a-t-elle précisé. Pour l'Unac, il est «urgent» de régler une série de problèmes : «niveau de rémunération, stabilité des plannings, indemnité repas insuffisante, visite médicale obligatoire non effectuée». *Source AFP*

#### ■ **Casino cède les murs de 32 magasins au fonds Apollo**

Le groupe Casino, engagé dans un programme de vente d'actifs non stratégiques, a annoncé le 22 avril la cession des murs de 12 Géant Casino et 20 magasins Monoprix et Casino Supermarchés, valorisés à 470 millions d'euros, au fonds Apollo Global Management. L'opération sera bouclée «d'ici juillet 2019», le groupe devant recevoir 374 millions d'euros «au plus tard à la fin juillet», ajoute le groupe de distribution dans son communiqué. Face à ce plan d'économie et à la situation tendue dans le secteur de la grande distribution, la CGT avait appelé les salariés du secteur à se mobiliser au cours du week-end de Pâques, en dénonçant une «brutalité et une violence inouïe» du patronat.

La CGT Commerce, qui se demande si «la grande distribution va connaître le même sort que la sidérurgie au siècle dernier?», participera aussi à un rassemblement prévu à Paris le 27 avril avec d'autres organisations. *Source AFP*

### *International*

#### ■ **États-Unis : le coût des retraites va dépasser leur financement en 2020**

Le coût des retraites aux États-Unis va dépasser leur financement dès l'année prochaine et les réserves des fonds de retraite publique seront épuisées en 2035, a indiqué le conseil d'administration de ces fonds le 23 avril. Du côté de l'assurance santé (Medicare pour les plus âgés et Medicaid pour les plus pauvres), les responsables prévoient que les ressources seront épuisées dans sept ans en 2026, comme prévu déjà l'année dernière. Mais pour éviter que l'assurance Medicare devienne insolvable d'ici 2026, il faudrait réduire les dépenses de 19% ou relever dès maintenant les contributions sociales à ce fonds de la part des employés comme des employeurs à 3,80% au lieu de 2,90% aujourd'hui, a indiqué un responsable de Medicare. *Source AFP*



## 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](mailto:juridikthon@anact.fr) pour bénéficier de ce dispositif gratuit et vivez une expérience unique !



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

