

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# L'industrie pharmaceutique actualise sa CCN en définissant l'ordre public et ses IRP

**La nouvelle CCN de l'industrie pharmaceutique, révisée par un accord du 11 avril 2019, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet prochain. Elle remplacera les dispositions des clauses générales de la CCN du 6 avril 1956, ainsi que les dispositions spécifiques aux métiers de la promotion. Prenant en compte les évolutions du droit du travail et les conditions d'activité de la branche, elle comporte des dispositions sur les IRP, le dialogue social et l'ordre public de branche, l'indemnité de licenciement et l'organisation du travail des salariés de la promotion. Elle assouplit aussi les règles de recours au CDD.**

La « reprise du dialogue social » dans l'industrie pharmaceutique, selon l'expression du Leem, a permis la signature de deux accords, le 11 avril dernier, par le Leem, la CFDT, la CFTC et l'Unsa. Le premier texte, majoritaire, est consacré à la « modernisation » de la convention collective nationale (CCN), dont les innovations sont présentées ci-après. Fin 2018, un premier texte avait été rendu caduc par un droit d'opposition. Le second accord (*v. ci-après*), consacré au CDI de chantier, confirme des dispositions élaborées à la fin de l'année 2018, qui n'avaient pas pu, là aussi, entrer en application (*v. l'actualité n° 17735 du 17 janvier 2019*).

Notons qu'une négociation sur la santé au travail aura lieu en 2019.

## La représentation des salariés

Dans son chapitre sur le droit syndical et les IRP, l'accord prend en compte la création du CSE. Ainsi encourage-t-il les entreprises à définir la place qu'elles donnent aux élus suppléants, comme « acteurs du dialogue social dans l'entreprise ». En effet, ajoute la CCN révisée, il est important qu'ils puissent bénéficier des informations et soient associés dans l'hypothèse où ils viendraient remplacer les titulaires.

La CCN prévoit que la commission santé, sécurité et conditions de travail, créée au sein du CSE, est obligatoire dès 50 salariés dans les entreprises ou établissements distincts exerçant une activité de production industrielle. La CCN révisée maintient une commission de non-discrimination de branche, qui peut être saisie par un salarié.

## L'ordre public et les salaires

Le nouvel article 41 de la CCN, consacré au respect de celle-ci dans les entreprises, rappelle que le Code du travail inclut les salaires minimaux hiérarchiques au nombre des dispositions de branche qui prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la CCN, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Et les signataires, dans l'article 24 de la CCN révisée, consacré à la rémunération, définissent les salaires minimaux hiérarchiques de branche, précisant qu'ils sont constitués du salaire minimal

conventionnel ainsi que de la prime d'ancienneté conventionnelle.

L'article 41 ajoute aussi à cet ordre public de branche l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, ainsi que les modalités de valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux.

## Nouvelle indemnité de licenciement

Les clauses générales de la CCN fixent de nouveaux montants d'indemnité de licenciement. Toutefois, l'article 36 permet aux salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et dont le licenciement serait notifié avant le 31 décembre 2023 de bénéficier de l'indemnité conventionnelle précédente si elle est plus avantageuse pour eux.

Le nouveau montant de l'indemnité résulte de règles qui distinguent huit tranches d'ancienneté d'entreprise pour son calcul. L'indemnité s'établit ainsi, au plus, pour les salariés ayant entre 30 et jusqu'à la veille des 35 ans d'ancienneté, sur la base de 0,49 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, et pour les salariés ayant au moins 35 ans d'ancienneté, sur la base de 0,50 mois par année. L'indemnité de licenciement ainsi calculée demeure majorée d'un mois pour les salariés licenciés âgés de plus de 45 ans et/ou ayant au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise, et d'un mois supplémentaire pour les salariés licenciés de plus de 50 ans. De même, comme



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

auparavant, l'indemnité ne peut excéder 20 mois de salaire, hors majoration.

### Assouplissement du recours au CDD

La **simplification** des règles relatives à la **durée** du CDD repose sur le principe qu'un CDD est **renouvelable deux fois** sans que sa durée totale puisse excéder 18 mois. Cette règle n'est cependant pas applicable aux CDD de remplacement, aux contrats de professionnalisation et aux contrats spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi.

La **réduction** du **délai de carence** entre deux contrats à durée déterminée retient un mode de calcul selon lequel, à l'issue du CDD, il ne peut être recouru à un autre, afin de pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, avant la fin d'un délai égal à :

- **cinq jours ouvrés**, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est égale ou supérieure à dix jours ouvrés ;
- **deux jours ouvrés**, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est inférieure à dix jours ouvrés.

Ce **délai** s'applique aux **contrats successifs** sur le même poste. Il s'applique que le nouveau contrat soit conclu avec le même salarié ou un autre, précise la CCN actualisée.

### Statut des métiers de la promotion

La convention collective nationale actualise les dispositions spécifiques, applicables, dans la branche, aux métiers de la promotion, c'est-à-dire aux salariés assurant une **activité d'information** par démarchage ou prospection visant à la **promotion des médicaments** auprès des

professionnels de santé. Ces métiers sont également concernés par une évolution des clauses générales. L'article 31 traite, en effet, de la **modification** essentielle du **contrat de travail**, en cas de **modification du secteur géographique** du salarié et à la garantie de rémunération qui lui est assurée s'il accepte cette modification. Selon le Leem, ce « nouveau cadre social, permet de répondre aux attentes des entreprises, en apportant la flexibilité dont elles avaient besoin dans l'organisation de leur activité ». ■

Accord du 11 avril 2019 portant révision de la CCN de l'industrie pharmaceutique

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

## CONTRAT DE TRAVAIL

# L'industrie pharmaceutique fixe les conditions de recours au CDI de chantier

**L'industrie pharmaceutique adopte des dispositions de branche sur le contrat de chantier, via un accord du 11 avril 2019. Selon les partenaires sociaux, ce contrat doit permettre « d'intégrer dans les effectifs de l'entreprise des personnes qui auraient contracté avec elle sous la forme de l'auto-entrepreneuriat ou de la prestation de service ».**

Le 11 avril, le Leem et les fédérations de salariés CFDT, CFTC et Unsa ont, à l'occasion d'une reprise du dialogue social saluée par le Leem, conclu, un accord qui permettra aux entreprises, après son extension, d'utiliser le CDI de chantier ou d'opération. Ce texte est très semblable à celui dont la conclusion avait échoué *in extremis* à la fin de l'année 2018 (v. l'actualité n° 17735 du 17 janvier 2019).

### Le champ du CDI de chantier

Selon l'accord, l'entreprise doit avoir préalablement identifié le périmètre de

l'activité pouvant faire l'objet d'un CDI de chantier, ainsi que les compétences nécessaires à sa bonne réalisation.

Toutes les activités inhérentes à l'entreprise pharmaceutique peuvent faire l'objet d'un CDI de chantier. « Ce dernier doit néanmoins **contribuer au développement, à l'attractivité** ou à la préservation de la compétitivité de l'entreprise ou de l'emploi », précise l'accord. L'entreprise ne peut donc y recourir que si :  
– la **perennité du projet** n'est **pas assurée**, compte tenu des éléments connus au moment de l'embauche ;  
– la **durée prévisionnelle du chantier** ou de l'opération est inférieure ou égale à cinq ans.

La proportion maximale de salariés embauchés en CDI de chantier est en outre fixée à **5 % des effectifs** de l'entreprise, dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**. Cette proportion maximale est portée à **10 %** dans les entreprises comptant **moins de 300 salariés**. À l'embauche, l'entreprise doit **informer** le

salarié de la nature particulière de son contrat de travail.

### Les garanties en CDI de chantier

Le salarié bénéficie de **plusieurs contreparties ou garanties**. Ainsi, il doit percevoir un **salaire de base majoré de 5 %** et fait l'objet d'une ligne distincte sur son bulletin de paie. Et ce salaire de base ne peut être inférieur à celui des salariés ayant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable.

Par ailleurs, le salarié en CDI de chantier doit bénéficier du **plan de développement des compétences** de son entreprise comme les salariés occupant un CDI « classique », souligne l'accord.

Les salariés en CDI de chantier licenciés à la fin dudit contrat bénéficient d'une **indemnité de licenciement majorée**. Celle-ci est égale à l'indemnité conventionnelle **augmentée d'une prime** de :

- 10 % de la rémunération brute totale versée durant la durée totale du contrat, si celle-ci n'a pas excédé un an ;
- 8 % pour les contrats d'une durée excédant un an et au plus égale à trois ans ;
- 6 %, pour les contrats d'une durée excédant trois ans et inférieure ou égale à cinq ans.

Enfin, l'accord organise une priorité de réembauche d'un an. ■

Accord du 11 avril 2019 sur le CDI de chantier dans l'industrie pharmaceutique

## // Conférence Liaisons

### ► CSE, cap sur l'aventure !

Liaisons sociales organisent en partenariat avec l'Association nationale des comités sociaux et économiques (ANCSE) et Malakoff Médéric Humanis une journée spéciale de conférence sur les CSE, pendant l'Armada de Rouen, **le 13 juin prochain**, avec la participation d'experts, de professeurs de droit et d'avocats spécialisés.

Informations et inscription : <https://ancse.fr/index.php/fr/news/evenements-ancse/48>

# Dans l'industrie pharmaceutique, les rémunérations et le régime de prévoyance évoluent

**Avant l'actualisation de sa CCN, l'industrie pharmaceutique a signé deux accords et un avenant, des 28 mars, 24 janvier 2019 et 15 novembre 2018, portant respectivement sur les salaires minimaux, les frais professionnels et le régime de prévoyance.**

Le dialogue social dans l'industrie pharmaceutique a été dynamique ces derniers mois. Le Leem et les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC et Unsa ont conclu, le 28 mars 2019, un accord sur les salaires minimaux. Deux mois auparavant, ils avaient signé un autre accord, également ratifié par FO, actualisant les frais professionnels des salariés des métiers de la promotion. Et, *via* un avenant du 15 novembre 2018, l'industrie pharmaceutique a fait évoluer son régime de prévoyance. Ces trois textes ont précédé une reprise des discussions permettant la signature, le 11 avril, des deux accords : l'un « modernisant » la CCN, l'autre consacré au CDI de chantier (*v. ci-avant*).

## Salaires minimaux : 1,8 %

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'accord du 28 mars 2019 revalorise les salaires minimaux de 1,8 %. Cette augmentation

est portée à 2 % pour les plus bas salaires, celui des groupes 1A, 1B et 1C/2A étant porté à 1 580 € dès que le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires mensuels (pour 151,67 heures) sont calculés à partir d'une **constante**, qui est portée à 1 485,60 € et d'une **valeur du point**, qui passe à 8,1728 €.

La grille (hors salaire plancher) débute ainsi, pour le groupe 1 A, à 1 534,64 €. Au-delà, elle est comprise entre 1 550,98 € et 5 980,64 €.

## Frais professionnels

Selon la CCN du secteur, tout salarié itinérant des métiers de la promotion perçoit des frais de déplacement, comprenant des frais de transport et, s'il y a lieu, des frais de logement et de nourriture. L'avenant du 24 janvier 2019 prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, au titre des frais de logement, par jour hors du domicile, un remboursement forfaitaire de 50 €. Au titre des frais de nourriture, il est fixé (tous secteurs) à 18,80 € par repas hors du domicile.

## Dispositions sur la prévoyance

L'avenant du 15 novembre 2018 à l'accord de 2015 sur le régime de prévoyance

et **frais de santé** (*v. l'actualité n° 16918 du 22 septembre 2015*) est en cours d'extension, l'avis préalable ayant été publié au *Journal officiel* le 2 avril 2019. Des dispositions sur les cotisations reconduisent en 2019 les dispositions prises pour 2018 par l'avenant du 23 novembre 2017. Par ailleurs, l'avenant prolonge en 2019, à titre expérimental, la **garantie téléconsultation** médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24 heures/24 et sept jours sur sept, partout dans le monde, à une consultation de médecine générale réalisée par téléphone.

Enfin, l'avenant modifie les dispositions sur le financement du fonds sur le **haut degré de solidarité** (2 % des cotisations appelées) et sur les actions financées. ■

Accords des 28 mars et 24 janvier 2019 sur les salaires et frais professionnels, avenant du 15 novembre 2018 à l'accord de prévoyance, dans l'industrie pharmaceutique

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



Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

## // à retenir aussi

### ► Législation et réglementation

**La surveillance médicale des apprentis par des médecins de ville est organisée.** Un arrêté du 24 avril définit le modèle d'attestation de suivi de l'état de santé des apprentis qui doit leur être remis lorsqu'ils effectuent leur visite d'information et de prévention auprès des médecins de ville. La possibilité d'assurer la surveillance médicale des apprentis auprès des médecins exerçant en ambulatoire a été prévue à titre expérimental par la loi Avenir professionnel. Ses modalités ont été fixées par un décret du 28 décembre 2018 (*v. l'actualité n° 17727 du 7 janvier 2019*). Sont concernés les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021. L'arrêté précise que le médecin doit adresser une copie de l'attestation de suivi qu'il a remplie à l'employeur et au service de santé au travail dont l'entreprise dépend (*Arr. du 24 avril 2019, JO 2 mai, NOR: MTRT1912466A*).

**Représentativité syndicale dans les branches.** Un arrêté ministériel en date du 23 avril 2019 modifie la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective départementale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du Calvados (n° 0943). Dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs, le taux des organisations syndicales représentatives pour la validité de ces accords est le suivant : CFDT : 32,76 % ; CGT : 23,10 % ; Solidaires : 15,82 % ; CGT-FO : 15,41 % ; CFE-CGC : 12,91 % (*Arr. du 23 avril 2019, JO 3 mai, NOR: MTRT1912450A*).

### ► Conventions et accords

**Salaires des ports de plaisance.** Les partenaires sociaux ont conclu, le 22 janvier 2019, un accord sur la « revalorisation de la valeur du point et l'amélioration du pouvoir d'achat » des salariés de la branche. Il prévoit, pour 2018, une prime dite « Macron » de 300 € bruts. Elle est due, au prorata du temps de travail, aux salariés présents dans l'entreprise le 31 décembre 2018 et ayant trois mois d'ancienneté. Pour 2019, le point, augmenté de 2 % au 1<sup>er</sup> janvier, passe à 9,945 €. L'accord sera publié au *BO-CC* n° 2019-13. Rappelons que la branche est concernée par la restructuration des branches (rapprochement annoncé avec l'hôtellerie de plein air) (*v. l'actualité n° 17713 du 13 décembre 2018*).



## Rémunération

### ■ Mesures d'urgence: 393 millions d'euros d'exonérations sociales et fiscales des heures supplémentaires

Le montant des exonérations sociales et fiscales des heures supplémentaires, une des mesures d'urgence du 10 décembre 2018 (*v. l'actualité n° 17712 du 12 décembre 2018*), a été estimé à 393 millions d'euros au premier trimestre 2019, a annoncé l'Acosse dans un communiqué diffusé le 3 mai. « 224 millions d'heures supplémentaires ont été déclarées au premier trimestre 2019, soit un nombre du même ordre de grandeur qu'au premier trimestre 2018 », précise-t-elle. 6,8 millions de salariés sont concernés, soit près de 30 % d'entre eux. Ils ont en moyenne réalisé 33 heures supplémentaires sur le trimestre, pour une rémunération moyenne de 15,60 € par heure. « Le nombre d'heures supplémentaires moyen est plus important dans les petites entreprises », ajoute l'Acosse. En effet, il est de plus de 40 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés, contre 18 dans celles de 2000 ou plus. Et de préciser enfin que « certains secteurs, tels que la santé humaine, le transport et la construction recourent davantage aux heures supplémentaires », contrairement à ceux des activités financières, ou de l'édition et de l'audiovisuel.

### ■ Prime défiscalisée: le Medef « remercie » les chefs d'entreprise qui ont « largement joué le jeu »

« Les chiffres confirment que les chefs d'entreprise ont largement joué le jeu et soulignent leur engagement en faveur du pouvoir d'achat », a commenté le Medef dans un communiqué du 3 mai, après la publication, la veille, du bilan définitif de la prime exceptionnelle (*v. l'actualité n° 17810 du 6 mai 2019*). Ainsi, l'organisation patronale « remercie les entreprises de l'avoir versée massivement ». « La réussite de cette prime exceptionnelle tient au fait qu'elle était volontaire, facile à mettre en œuvre et défiscalisée », ajoute le Medef. Rappelant « avoir plaidé pour une pérennisation de cette mesure sous forme d'intéressement simplifié, c'est-à-dire par décision unilatérale du chef d'entreprise », le Medef note par ailleurs que cette « piste » a été évoquée par le président de la République le 25 avril (*v. l'actualité n° 17806 du 29 avril 2019*). « Il s'agit d'un levier efficace pour mieux associer les salariés à la performance des entreprises et pour encourager l'intéressement, facilité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 par la

suppression du forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés. »

## Retraite

### ■ Réforme des retraites: la concertation s'achève sans illusion...

Syndicats et patronat ont un ultime rendez-vous cette semaine avec le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye. Ils ont cependant réagi en amont, après la conférence de presse d'Emmanuel Macron le 25 avril (*v. l'actualité n° 17806 du 29 avril 2019*), qui avait notamment mis en avant un « système de décote ». « Delevoye a gagné: l'âge légal restera à 62 ans » et « ceux qui plaident pour y toucher en sont pour leur grade », observe Dominique Corona (Unsa). « Ça ne mange pas de pain de maintenir l'âge légal », puisque « les gens auront une trop petite retraite pour partir à 62 ans », prédit Catherine Perret (CGT). « Delevoye n'avait jamais parlé de décote », souligne Philippe Pihet (FO), avant d'asséner: « La concertation est morte, c'est le président qui l'a tuée. » « Faire cotiser plus longtemps, ce n'est pas la bonne solution », estime Pascale Coton (CFTC). Outre le taux de « seniors sans emploi », elle pointe le fort chômage des jeunes et s'inquiète d'une mesure qui « va encore fragiliser la situation des femmes », déjà nombreuses à prolonger leurs carrières au-delà de l'âge légal. Sous anonymat, une source déplore « l'impréparation » d'Emmanuel Macron: « La décote, ça existe dans le système actuel, on n'a pas besoin de réinventer l'eau tiède. » « L'âge légal était un faux débat. L'essentiel c'est la valeur du point, pour savoir quel sera le montant de la retraite à 62 ans », explique pour sa part Alain Griset (U2P). Le Président « maintient les 62 ans mais en même temps les détourne » par « un tour de passe-passe », relève Éric Chevée (CPME), qui aurait préféré « passer l'âge légal à 63 ans minimum ». Il estime toutefois qu'on a « quand même progressé avec cette concertation », espérant parachever l'exercice par « une réunion conclusive multilatérale ». *Source AFP*

### ■ ... et Agnès Buzyn assure qu'il n'y a pas d'« entourloupe »

La ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn a affirmé, le 5 mai dans l'émission « BFM Politique » (BFMTV/Le Parisien), qu'il n'y avait « pas d'entourloupe » dans la réforme des retraites. Concernant l'âge légal de 62 ans, « totem » confirmé par Emmanuel Macron le 25 avril (*v. l'actualité*

*n° 17806 du 29 avril 2019*), il « permet simplement à ceux qui le souhaitent à un moment de dire "stop. Je suis fatigué, je veux partir à la retraite" », dans la mesure où « énormément de Français travaillent déjà beaucoup plus », a-t-elle observé. « L'âge pivot », que vise le gouvernement, « ça veut dire que si nous n'avons pas des départs à la retraite à 63 ou 64 ans, en fait le système n'est pas équilibré financièrement », a déclaré la ministre, pour qui cet âge pivot, « c'est simplement un constat budgétaire ». *Source AFP*

## Politique sociale

### ■ « Gilets jaunes »: les aides aux commerçants seront prolongées jusqu'à la fin du mois de juin

Le dispositif d'aide aux commerçants touchés par le mouvement des gilets jaunes, censé prendre fin au 30 avril, a été prolongé jusqu'à la fin du mois de juin, a annoncé la secrétaire d'État à l'économie Agnès Pannier-Runacher le 3 mai, sur la chaîne télévisée CNews. « L'enjeu, c'est qu'ils traversent correctement cette crise, dont ils ne sont pas à l'origine, pour pouvoir rebondir demain. » À ce stade, « plus de 8 000 commerçants [...] ont demandé des aides », a-t-elle ajouté. Interrogée sur le coût de ces mesures pour les finances publiques, elle a estimé que les reports de charges actuellement mis en œuvre représentaient « à peu près 80 millions d'euros ». Ils « ont vocation à être remboursés, sauf pour les commerçants » pour qui la situation sera « trop serrée », « à qui on donnera des exonérations ». Elle a enfin rappelé que 70 000 personnes avaient été touchées par des mesures de chômage partiel, ce qui, à ce stade, pèse « pour à peu près 38 millions d'euros ». *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ Six réseaux de l'insertion par l'activité économique adressent 42 propositions au gouvernement

Dans un communiqué diffusé le 25 avril par le Réseau Cocagne, celui-ci annonce que six têtes de réseaux de l'IAE (avec Chantier école, Coorace, Emmaüs France, la Fédération des acteurs de la solidarité et Les Restaurants du cœur) ont publié « une plateforme de 42 propositions pour développer l'économie inclusive de demain ». Parmi elles, 19 visent à « favoriser le retour à l'emploi durable de tous », comme « la mesure n° 11 sur la création d'un CDI solidaire, notamment pour les publics seniors ».

14 attirent par ailleurs l'attention « sur la pertinence des quatre types de structures IAE tout en alertant sur l'urgence de sécuriser leur modèle économique et financier ». « À l'heure où la France voit s'exprimer une large revendication sociale, il apparaît une réelle fracture entre économie, écologie et inclusion. [...] Pourtant, depuis des décennies, une économie solidaire de la transition écologique génère une offre de travail accessible aux personnes peu ou pas diplômées ainsi que des modèles de consommation accessibles et durables », poursuit le communiqué.

## Formation

### ■ Le travail temporaire se mobilise pour recruter en apprentissage

« Le travail temporaire s'organise pour recruter en apprentissage les collaborateurs dont le profil répond aux besoins de compétences des agences d'emploi : commercial, consultant en recrutement ou assistant d'agence », annonce un communiqué de Prism'emploi, diffusé le 26 avril. L'occasion de rappeler que le Fonds d'action formation de la branche du travail temporaire (FAF.TT), « propose plus d'une quarantaine de salons spécial intérim dans toute la France », dans le cadre du « Printemps de l'apprentissage », d'avril à juin 2019. L'objectif : « mettre en relation les jeunes, les différentes écoles et les agences d'emploi qui cherchent à recruter des apprentis. » « Plus de 50 dates de rencontres sont proposées en France et dans les DOM. » Et de mettre en avant « le contrat d'apprentissage intérimaire », qui « permet au jeune de bénéficier d'un double tutorat » en étant à la fois salarié de l'agence d'emploi et détaché au sein d'une entreprise utilisatrice, et de sécuriser leurs parcours « en garantissant une mission d'intérim d'au moins six mois ».

## Accidents du travail

### ■ Pesticides : un cas de Parkinson reconnu post-mortem comme maladie professionnelle

Un ancien employé arboricole mort l'an dernier à 74 ans a obtenu la reconnaissance par la justice de l'origine professionnelle de sa maladie de Parkinson, d'après une décision du Tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) du Maine-et-Loire datée du 15 avril, reçue par courrier le 25 par le frère de la victime. Ainsi, le Tass a infirmé la décision de la commission de recours amiable de la MSA de Maine-et-Loire, qui avait rejeté la demande de reconnaissance. Le tribunal a donc « homologué l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles de Bretagne en date du 3 décembre 2018, favorable,

lui, à cette reconnaissance ». « C'est plus qu'une victoire pour l'honneur », a déclaré le frère et tuteur de la victime, qui a mené le combat pour obtenir cette reconnaissance. « Car avec la médiatisation de l'histoire de mon frère, nous avons fait bouger les choses. D'autres victimes des pesticides se sont manifestées auprès de nous pour faire entendre leur voix et ne plus subir la loi du silence. » Employée pendant 37 ans dans la même entreprise arboricole à Loiré, la victime était préposée à l'entretien des vergers, la taille, l'éclaircissage, la cueillette. « Il ne manipulait pas lui-même les produits phytosanitaires. Mais comme tous les employés à l'époque, il travaillait dans les rangs pendant et après les traitements », rapporte son frère. *Source AFP*

## Santé au travail

### ■ Stress au travail : seul un Français sur cinq confierait son mal-être à son manager

Selon l'étude d'ADP « The Workforce View in Europe 2019 », qui a sondé l'opinion de 10 585 salariés en Europe, dont 1 410 en France, et dont les résultats ont été diffusés le 30 avril, 19 % des salariés subissent un stress quotidien au travail. Cependant, ils seraient à peine 20 % à se sentir assez en confiance pour parler à leur manager d'un problème de mal-être et 11 % prêts à en informer les RH. L'étude montre par ailleurs que les plus jeunes générations sont apparemment plus à l'aise que leurs aînés à l'idée d'évoquer leurs difficultés (79 % des 16-34 ans contre 61 % des plus de 55 ans). Mais globalement, 72 % affirment que leur employeur ne s'intéresse pas à leur bien-être ou ne s'en soucie qu'en surface. « Bien que ces dernières années, des campagnes très médiatisées aient renforcé la sensibilisation aux questions de santé au travail, les résultats suggèrent que cela ne se reflète pas concrètement dans les entreprises en Europe », ajoute ADP dans un communiqué. L'étude révèle également que « l'Hexagone se place à la 3<sup>e</sup> place parmi les pays européens où les salariés se sentent stressés au quotidien, derrière l'Allemagne (20 %) et la Pologne (25 %). En outre, en France, « ce sont les salariés du Sud-Ouest (24 %), de la région Centre (22 %) et de l'Île-de-France (20 %) qui se déclarent les plus stressés ». Enfin, les secteurs engendrant le plus de stress seraient les métiers de services et de la finance (26 %), les arts et la culture (23 %) ainsi que l'éducation (22 %).

### ■ 18 % des Français ne perçoivent pas le sens et l'utilité de leur emploi

Selon une étude sur le sens au travail menée auprès de 10 000 personnes par le groupe Randstad, et dont les résultats ont été publiés le 30 avril, 18 % des Fran-

çais ont le sentiment d'occuper un « bullshit job » (un emploi inutile, dont on ne perçoit pas le sens). Et ils ne sont pas décidés à s'en contenter puisque, pour 23 % d'entre eux, le salut passe par le lancement de leur propre activité ou par un changement radical de métier (20 %). 13 % pensent par ailleurs que changer de poste est la solution et 12 % souhaitent conserver le même poste mais dans un autre secteur d'activité. En outre, 48 % d'entre eux seraient partants pour se former ou pour envisager une reconversion professionnelle. Ils seraient même d'accord pour une baisse de leur rémunération pendant cette période afin de retrouver du sens au travail. En revanche, 52 % ne seraient pas prêts à envisager une mobilité géographique, 64 % refuseraient d'abandonner un CDI, 69 % ne voudraient pas de conditions de travail moins favorables, 72 % seraient hostiles à une couverture sociale (santé, chômage, retraite) plus faible et, surtout, 74 % verraient d'un très mauvais œil leur salaire baisser pour retrouver un travail qui ait du sens. *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

## RH et management

### ■ En 2018, 38 % des salariés ont eu la possibilité de télétravailler

D'après une étude menée par Michael Page et Page Personnel dévoilée le 26 avril, 38 % de salariés français déclarent avoir eu la possibilité de travailler de chez eux en 2018, contre 27 % l'année précédente. Par ailleurs, ils sont désormais 44 % à télétravailler au moins deux fois par mois (contre 31 % en 2017). Parmi ceux qui n'ont pas encore accès à ce nouveau mode de travail, 64 % souhaiteraient pouvoir en bénéficier dans leur entreprise. Parmi les bénéficiaires, 73 % estiment que cela a un impact positif sur leur équilibre de vie (soit +24 % par rapport à 2017). Les principaux avantages sont une facilitation de la concentration (65 %), la liberté dans la gestion de l'emploi du temps (61 %) et des effets positifs sur la santé, notamment sur la fatigue et le stress (54 %). Mais l'ultra-connexion au bureau comme chez soi n'est pas sans poser de problèmes : 49 % des personnes interrogées estiment que les outils connectés ont un impact négatif sur leur équilibre de vie, chiffre en augmentation de 17 % par rapport à 2017. *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

## Maladie

### ■ La carte Vitale sur smartphone sera expérimentée « dès cette année »

Une « appli carte Vitale » pour smartphone sera testée « dès cette année », en vue d'une généralisation à partir de 2021, selon la « feuille de route du numé-

rique en santé » présentée le 25 avril par Agnès Buzyn. Cette « version dématérialisée » de l'indispensable carte verte sera testée dès cet été, après la « publication d'un décret d'expérimentation ». Ce projet figure dans la COG de la Cnam pour la période 2018-2022. La ministre de la Santé veut aussi « dématérialiser » les ordonnances, en commençant par les prescriptions de médicaments : une expérimentation « débutera dès 2019 », avant un « début de généralisation » à partir de 2020. L'objectif : « sécuriser le circuit de transmission de l'ordonnance et favoriser la coordination entre les professionnels. » *Source AFP*

## Logement

### ■ Action Logement détaille ses mesures à 9 milliards d'euros

L'organisme paritaire Action Logement, qui avait annoncé en janvier un plan d'investissement de 9 milliards d'euros sur quatre ans (*v. l'actualité n° 17733 du 15 janvier 2019*), en a détaillé les axes le 30 avril. Un milliard visera à rénover les salles de bains de certains retraités, *via* une subvention de 5 000 € à laquelle seraient éligibles à partir de septembre 2019 des anciens salariés modestes, ou des personnes en situation de dépendance. Un autre doit être investi dans l'amélioration de la performance énergétique des logements de salariés : 50 000 ménages devraient recevoir une subvention de 15 000 à 20 000 € devant être déployée à partir de septembre. En outre, 1,2 milliard d'euros a été prévu pour permettre la transformation de locaux d'activités vacants en logements ; un milliard pour « la production de logements locatifs intermédiaires pour les classes moyennes » et 1,5 milliard pour l'amélioration de l'habitat dans l'Outre-Mer ; 945 millions d'euros contre la dégradation de l'habitat ancien ; 150 millions d'euros pour favoriser la mobilité ; ou encore 1,52 milliard pour le soutien au logement social, attendu entre fin 2019 et 2022. *Source AFP*

## Entreprises

### ■ Nouveau plan de restructuration chez Carrefour, jusqu'à 3 000 départs

Carrefour a précisé le 3 mai aux syndicats son nouveau plan de restructuration : jusqu'à 3 000 départs sont prévus dans ses hypermarchés français dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle collective (RCC). Des suppres-

sions de postes sont notamment prévues dans les rayons bijouteries, multimédia et dans l'encadrement, ainsi que des départs en congé de fin de carrière, ont indiqué des sources syndicales. La direction a de son côté confirmé le chiffre de 3 000, insistant sur le fait qu'il s'agissait d'un « plafond ». « Le nombre de postes supprimés reste bien fixé à 1 230. » Le distributeur avait engagé fin mars des négociations en vue de cette RCC, puis avait détaillé en CCE la suppression de quelque 1 230 postes (*v. l'actualité n° 17786 du 29 mars 2019*). Selon la direction, « entre 1 230 et 3 000, les départs pourront être remplacés », le congé de fin de carrière permettant ainsi « de favoriser le renouvellement générationnel dans le contexte de la transformation nécessaire du modèle de l'hypermarché ». Le projet d'accord prévoit une période de volontariat jusqu'au 31 décembre. *Source AFP*

### ■ Air France : plan de départs en vue pour le personnel au sol

Un comité social et économique central (CSEC) est convoqué le 13 mai à Air France « pour une information sur un plan de départs volontaires pour le personnel au sol », a indiqué Christophe Malloggi, secrétaire général de FO Air France. « Plus de 400 » postes sont visés, a-t-il précisé, et « particulièrement » les escales « en province. » « Mais nous n'avons pas les détails [de réduction d'effectifs, Ndlr] escale par escale », a-t-il ajouté. Interrogée, la direction a confirmé le CSEC le 13 mai pour « une information préalable à une consultation sur un projet de réduction des effectifs, sol du court-courrier, basé exclusivement sur le volontariat ». Elle n'a cependant ni démenti ni confirmé le chiffre de plus de 400 postes. Selon le représentant FO, elle prévoit une « baisse de l'offre » sur le marché domestique avec une activité réduite « d'à peu près 15 % ». Mais « quand on commence à baisser les bras face aux [compagnies] low-cost, elles prennent de plus en plus d'activité », a-t-il ajouté. Le 13 mai, est aussi prévue une « information préalable à une consultation sur les orientations stratégiques d'Air France » et sur les conséquences en matière de GPEC, précise la direction. Celle-ci « fait apparaître un besoin de recrutements important dans de nombreux métiers de l'entreprise » en 2019. Air France évoque à ce sujet « plus de 1 000 CDI dans quasiment tous les métiers de l'entreprise », ainsi que l'alternance. *Source AFP*

### ■ Aisne : reprise de l'ancien site du sidérurgiste russe NLMK, 105 embauches prévues en trois ans

Le groupe français Drekan, spécialisé dans la maintenance de machines tournantes industrielles, va s'implanter dans l'ancien site du sidérurgiste russe NLMK à Beautor (Aisne) prévoyant l'embauche de 105 personnes en trois ans, a annoncé le groupe le 30 avril. La reprise du site a été signée le 26 avril. Drekan y développera un « atelier de maintenance de machines de forte puissance à rayonnement national et international » et y implantera son siège social. Cette reprise doit aussi entraîner l'embauche de 105 personnes dont 70 employés et ouvriers de production en trois ans. La division Europe du groupe russe NLMK avait annoncé en janvier 2016 la fermeture de son usine de Beautor employant 209 personnes. Un PSE avait été signé en avril (*v. l'actualité n° 17004 du 25 janvier 2016*), mais les prud'hommes de Laon avaient jugé le licenciement de 132 salariés « sans cause réelle et sérieuse », et condamné le sidérurgiste à leur verser des dommages et intérêts. *Source AFP*

## Europe

### ■ Élections européennes : la CES appelle le futur Parlement à agir contre les risques professionnels

Dans un communiqué diffusé le 23 avril, en vue des élections européennes du 26, la Confédération européenne des syndicats (CES) a appelé l'Union européenne et le prochain Parlement européen « en particulier » à agir en matière de prévention des risques professionnels, rappelant que « près de deux cent mille personnes meurent chaque année dans l'Union européenne suite à des maladies, des affections ou des accidents liés aux lieux de travail ». Plus précisément, elle appelle « à fixer un objectif de zéro cancer professionnel » en fixant « des valeurs limites contraignantes d'exposition professionnelle pour au moins 50 substances cancérigènes », 24 étant actuellement reconnues. Elle demande aussi l'introduction d'une « directive sur le stress au travail », d'une autre « destinée à combattre les douleurs de dos, de genoux et d'articulations et autres troubles musculo-squelettiques liés au travail » et le lancement d'un débat « sur la prévention des accidents mortels de la circulation et des suicides liés au travail dans le but d'adopter de nouvelles mesures ».



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 Évrard, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité 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 8 pages. Service clients : [contact@wkl.fr](mailto: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](mailto:redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr) - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

