

> **PSE: l'avis tardif du CSE** ne fait pas obstacle à l'homologation> **Index de l'égalité femmes/hommes**: le ministère du Travail met à jour son questions-réponses> **La propreté améliore la couverture frais de santé** des salariés de la branche> **Employeurs et salariés perçoivent différemment** l'exposition aux risques professionnels

## le dossier pratique p. 1-12

> **Un mois d'actualité** - Mai 2019

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

# PSE: l'avis tardif du CSE ne fait pas obstacle à l'homologation

**Dans un arrêt du 22 mai 2019, le Conseil d'État précise pour la première fois que la circonstance que le comité d'entreprise ou le CSE ait rendu ses avis au-delà du délai qui lui est légalement imparti pour se prononcer sur le projet de restructuration et le PSE ne rend pas irrégulière la procédure d'information-consultation. Il ne s'agit donc pas, en soi, d'un motif de refus d'homologation du PSE par le Direccte.**

En matière de **PSE**, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a **enserré** la **procédure d'information-consultation** du CE/CSE **dans des délais préfix** (applicables en l'absence de délai différent prévu par accord collectif), variables en fonction du nombre de licenciements envisagés: deux mois à compter de la première réunion lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, trois mois de 100 à 249 licenciements, quatre mois au-delà. En l'**absence d'avis** rendu dans ces délais, le **comité** est **réputé avoir été consulté** et la demande d'homologation ou de validation peut être envoyée au Direccte (*C. trav., art. L. 1233-30*).

Statuant dans l'hypothèse de l'homologation d'un PSE établi par la voie d'un document unilatéral, le Conseil d'État a été interrogé sur les **conséquences du dépassement du délai dont disposait le comité pour rendre ses deux avis**.

Le Direccte doit-il conclure à une irrégularité de la procédure d'information-consultation, ce qui exclurait alors toute possibilité d'homologation? Un arrêt du 22 mai 2019 répond par la négative.

**Poursuite de la consultation au-delà du délai légalement imparti**

Dans cette affaire, le **délai de consultation** applicable s'élevait, compte tenu du nombre de licenciements envisagés et de l'absence d'accord collectif prévoyant un délai spécifique, à **deux mois**. La **consultation** s'était toutefois **largement poursuivie au-delà** de cette limite maximale: la première réunion avait eu lieu le 7 décembre 2016 et le comité n'avait rendu ses avis que le 9 juin 2017. L'**employeur** avait ensuite **obtenu** une décision d'**homologation** le 7 juillet suivant. Le **comité** en a **réclamé l'annulation** en se fondant sur la jurisprudence administrative en vertu de laquelle le **Direccte ne peut homologuer** le document unilatéral **qu'après s'être assuré** de la **régularité** de la **procédure d'information-consultation** (*CE, 22 juillet 2015, n° 385816*). Selon les requérants, le dépassement du délai de deux mois affectait précisément la régularité de la procédure, de sorte que le Direccte n'aurait pas dû délivrer l'homologation. Le **Conseil d'État** adopte toutefois une **position différente**.

**Homologation possible en présence d'avis rendus hors délai**

Le Conseil d'État pose en premier lieu pour principe que «l'administration ne peut être régulièrement saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un

plan de sauvegarde de l'emploi que si cette demande est accompagnée des avis rendus par le comité d'entreprise, ou, en l'absence de ces avis, si le comité est réputé avoir été consulté».

L'arrêt précise surtout que lorsque, comme **en l'espèce**, «la **demande** est **accompagnée** des **avis** rendus par le comité d'entreprise, il résulte des dispositions de l'article L. 1233-30 du Code du travail, éclairées par les travaux préparatoires de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi de laquelle elles sont issues, que la **circonstance** que le comité d'entreprise ou, désormais, le **comité social et économique** ait **rendu** ses **avis au-delà des délais** qu'elles prévoient est par elle-même **sans incidence** sur la **régularité** de la procédure d'**information** et de **consultation** du comité». Autrement dit, le **Direccte peut valablement homologuer** le document unilatéral qui lui est transmis par l'employeur, **alors même** que les **avis** du comité joints à la demande ont été **rendus hors délai**. Ce dépassement ne vicie pas, en lui-même, la procédure d'information-consultation.

**Conditions de l'homologation/validation en l'absence d'avis joint à la demande**

Dans son arrêt du 22 mai, le Conseil d'État prend également position sur les conditions dans lesquelles le Direccte peut accorder son homologation (ou une validation en cas de PSE déterminé par accord collectif) alors même qu'aucun avis du comité n'est joint à la demande.

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

La situation peut se présenter lorsqu'à la date d'expiration du délai préfix, la procédure d'information-consultation s'achève définitivement sans que le comité n'ait formulé **aucun avis**. Le comité est alors réputé avoir été consulté (*C. trav., art. L. 1233-30*) et l'employeur peut donc transmettre la demande d'homologation/validation au Direccte. Dans ce cas, précise l'arrêt, « en l'absence d'avis du comité d'entreprise ou, désormais, du comité social et économique, l'**administration ne peut légalement homologuer ou valider** le plan de

sauvegarde de l'emploi qui lui est transmis » qu'à **deux conditions cumulatives** : – si, d'une part, « le **comité a été mis à même**, avant cette transmission, de **rendre ses deux avis** en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation ». Le Direccte devra donc s'assurer que le comité avait été mis en mesure d'exprimer ses avis dans le délai requis. Le cas échéant, le Direccte devra tenir compte, à cet égard, des exigences spécifiques qui peuvent avoir été fixées par accord collectif, étant rappelé que les modalités de la procédure

d'information-consultation peuvent être aménagées par accord de méthode ou par l'accord fixant le contenu du PSE (*C. trav., art. L. 1233-21 et L. 1233-24-1*) ; – si, d'autre part, le **délai de consultation est échu** à la date de la **transmission** de la demande. La **demande d'homologation** ne saurait, en tout état de cause, être transmise avant la fin du délai préfix. ■

CE, 22 mai 2019, n° 420780

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

## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

# Index de l'égalité femmes/hommes : le ministère du Travail met à jour son questions-réponses

La « Foire aux questions » sur l'index de l'égalité femmes/hommes a été complétée par le ministère du Travail le 14 mai 2019. De nouvelles précisions sont ainsi fournies s'agissant par exemple des salariés et des rémunérations pris en compte ou du calcul de l'indicateur sur l'écart de rémunération et de celui sur les retours de congé maternité.

Le congé d'adoption est-il pris en compte pour le calcul de l'indicateur sur les retours de congé maternité ? L'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'une voiture de fonction compte-t-il pour le calcul de l'index ? Voici quelques interrogations que le ministère du Travail a ajoutées aux questions-réponses publié sur son site internet\*. Cet outil vise à aider les entreprises à mettre en œuvre l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, créé par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique - Égalité - n° 21/2019 du 31 janvier 2019*). Les entreprises de 251 à 999 salariés doivent publier leur premier index au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre prochain.

### Caractère incalculable de l'index

L'entreprise qui ne dispose **pas de données sur 12 mois consécutifs**, à la date d'assujettissement à l'obligation de publication **ne peut pas calculer** son index. Ce qui est le cas, par exemple, si une entreprise est créée en juillet 2019 et qu'elle doit publier son index au 1<sup>er</sup> mars 2020. Toutefois, elle devra **communiquer** à la Direccte et au comité social et économique (CSE) les **raisons**

pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

### Salariés et rémunérations pris en compte

Les **apprentis** et les titulaires d'un **contrat de professionnalisation** ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs. Par conséquent, s'ils sont **ensuite embauchés en CDI ou CDD**, seule sera **prise en compte** leur **période** passée en **contrat de travail**, à condition qu'elle soit de six mois au moins. Peu importe qu'il y ait « reprise d'ancienneté » au premier jour du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Par extension, il en va de même à l'égard des stagiaires.

S'agissant de la rémunération, l'employeur doit **inclure** dans l'**assiette de rémunération** prise en compte les **avantages en nature**, telles que la voiture de fonction pouvant être utilisée à des fins personnelles ou l'indemnité/crédit déplacement. À l'inverse, il doit **exclure** de l'assiette de rémunération les éléments de rémunération **optionnels** liés au statut d'actionnaire et non attribués en contrepartie d'un travail, tels que les **actions, stock-options** ou compensations différées en action.

Les sommes issues de la **monétisation** du compte épargne-temps (CET) doivent également être exclues.

### Répartition des salariés pour le calcul de l'écart de rémunération

Pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'employeur doit répartir les salariés en groupes de



postes équivalents. Il peut ainsi **répartir** les salariés, **après consultation** du CSE (CSE central le cas échéant), **par niveau ou coefficient hiérarchique**, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. En revanche, la consultation du CSE n'est **pas obligatoire** s'il répartit les salariés selon les **quatre catégories socioprofessionnelles** (CSP) citées par la réglementation (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), y compris s'il choisit de regrouper entre elles certaines de ces CSP (non-cadres d'un côté, cadres et ingénieurs de l'autre, par exemple).

## // Conférence Liaisons

### ► Télétravail, les entreprises témoignent

Le **mercredi 10 juillet 2019**, des entreprises ayant négocié un accord sur le télétravail partageront leurs expériences concernant sa mise en place et son déploiement.

Durant cette matinée, la parole sera donnée à plusieurs DRH et délégués syndicaux. Quels ont été les points de crispation et les points de vigilance pendant la négociation ? Quels bienfaits, ou dysfonctionnements, relèvent-ils aujourd'hui ?

Pour plus d'informations :  
 [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
 09 69 32 35 99

## Calcul de l'indicateur sur les retours de congé maternité

S'agissant du calcul du taux de salariées augmentées au retour de congé maternité, les questions-réponses apportent plusieurs précisions :

– le **congé d'adoption** est **pris en compte**, « au même titre que le congé de maternité » : doit donc être calculé le taux de salariés (femmes ou hommes) augmentés au retour de congé maternité et d'adoption ;

– lorsque le congé maternité est suivi d'un congé parental, le **retour** correspond au « retour physique » dans l'entreprise, c'est-à-dire à l'**issue du congé parental**. Mais, seules les augmentations des autres salariés intervenues durant

la durée du congé maternité sont prises en compte, et non celles intervenues durant le congé parental ;

– l'**augmentation** de la rémunération d'une salariée **au cours** de son **congé** maternité, durant la période de référence concernée de calcul de l'index, doit être **prise en compte**, même si elle n'est pas intervenue *stricto sensu* « à son retour » comme prévu par la réglementation sur l'index.

## Transmissions des données de l'index au CSE

Le ministère du Travail indique qu'un **modèle facultatif** de transmission des données de l'index au CSE sera mis à disposition sur son site. L'employeur

devant transmettre les résultats de l'index au CSE en **amont** de la **première réunion suivant la publication** de l'index. De plus, s'il modifie les données transmises à la Direccte, il doit à nouveau en informer le CSE. ■

*\*[www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite](http://www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite)*

Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité F/H, mis à jour le 14 mai 2019

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

## MALADIE

# La propreté améliore la couverture frais de santé des salariés de la branche

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 met en œuvre, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le panier de soins « 100 % santé », consistant, pour les assurés, en une prise en charge sans ticket modérateur en optique, aides auditives et prothèses dentaires. La propreté, en signant, le 24 avril 2019, un avenant n° 15 à sa CCN, est sans doute la première branche à prendre en compte cette réforme, qui entraîne une modification de la couverture minimale des contrats responsables et solidaires négociés par les branches. L'avenant ne prévoit pas d'augmentation des cotisations.

Par un avenant n° 15 du 24 avril dernier, la propreté a ratifié des dispositions mettant en œuvre la réforme du « **reste à charge zéro** » applicable en 2020 et 2021. À notre connaissance, il s'agit de la première branche à le faire. Rappelons que le personnel non cadre de la propreté bénéficie, depuis 2016, d'un régime de frais de santé obligatoire en vertu d'un avenant du 18 décembre 2014. La Fédération des entreprises de propreté et les syndicats de salariés l'ont complété, le 27 mai 2015, en signant un avenant recommandant un organisme gestionnaire et fixant la tarification du régime dans le cadre de la recommandation.

## Mise en conformité

L'avenant n° 15 met en conformité le régime conventionnel avec le **cahier des**

**charges du contrat responsable** (v. le dossier juridique -Sécu., financ.- n° 46/2019 du 8 mars 2019), **sans majoration des cotisations** au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les signataires prévoient une **clause de « revoyure »**, aux termes de laquelle, si la commission paritaire de suivi constatait une dégradation des résultats, les partenaires sociaux apporteraient « les ajustements nécessaires à l'équilibre technique du régime ».

À partir de 2020, les salariés de la branche propreté auront accès à des équipements **pris en charge intégralement** par leur complémentaire santé (sous déduction de l'intervention de la sécurité sociale) en matière d'équipements optiques, de soins prothétiques et prothèses dentaires et d'aides auditives.

## Conséquence sur les postes révisés

Selon la note de synthèse de la FEP, s'agissant des **équipements optiques**, aujourd'hui, le remboursement des verres est exprimé en pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale et varie en fonction du degré de correction. La monture est remboursée à hauteur de 100 % de la base de remboursement (BR), plus 50 €. **En 2020**, les équipements d'optique achetés dans le panier 100 % santé seront intégralement remboursés, sans reste à charge, dans la limite des prix limites de vente. Ceux achetés dans le panier libre seront remboursés à hauteur de la garantie actuelle (verres et montures).

En matière de **soins prothétiques et prothèses dentaires**, actuellement, le remboursement est fonction du type d'acte (260 % de la BR pour une prothèse dentaire par exemple). **À partir de 2020**, les actes réalisés dans le panier 100 % santé seront intégralement couverts, sans reste à charge, dans la limite des honoraires limités de facturation. Ceux réalisés dans le panier maîtrisé seront remboursés à hauteur de la garantie actuelle dans la limite des honoraires limités de la facturation et ceux du panier libre seront remboursés à hauteur des garanties actuelles.

S'agissant des **aides auditives**, la garantie est fixée à 100 % BR plus 250 € par année civile. Au **1<sup>er</sup> janvier 2021**, les aides auditives achetées dans le panier 100 % santé seront intégralement remboursées, sans reste à charge, dans la limite des prix limites de vente. Celles achetées dans le panier libre seront remboursées à hauteur de la garantie actuelle. Le renouvellement d'une aide auditive ne sera possible que tous les quatre ans sans exception. ■

Avenant du 24 avril 2019 mettant en œuvre le 100 % dans les entreprises de la propreté

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

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



# Employeurs et salariés perçoivent différemment l'exposition aux risques professionnels

**Dans une étude publiée le 16 avril 2019, la Dares se penche sur les écarts de perception des risques physiques et psychosociaux entre les employeurs et leurs salariés. Si globalement les premiers les sous-estiment par rapport aux seconds, c'est moins le cas pour les risques liés au travail de nuit ou en équipes alternantes.**

**Les divergences de perception sont également moindres lorsque l'employeur a mis en place des dispositifs de prévention des risques, ou encore lorsque des délégués syndicaux sont présents dans l'établissement.**

S'appuyant sur l'enquête Conditions de travail 2013 qui a interrogé 34 000 individus, à la fois salariés et employeurs, la Dares a cherché à comprendre leurs divergences de perception des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux. L'objectif de son étude, publiée le 16 avril, était de s'intéresser « à la subjectivité des acteurs » et à « leurs représentations », sachant que « même quand on le "vit" en tant que travailleur, le risque professionnel n'est pas systématiquement perçu » et catégorisé comme tel. Par ailleurs, l'organisation du travail peut aussi les amener « à s'exposer à des risques sans le montrer à leurs supérieurs et expliquer ainsi les écarts de perception ». L'employeur pourrait aussi, souligne la Dares, répondre à cette enquête « en fonction des seuils et critères qui déclenchent des obligations de prévention pour les entreprises, et ce, d'autant plus qu'il sait répondre à une enquête du ministère du travail ». « Si cette étude ne peut pas décrire des causes et des effets », met encore en garde la Dares, elle peut néanmoins montrer dans quelles mesures certaines caractéristiques peuvent expliquer les divergences ou convergences de perception entre les salariés et leur employeur.

## **Les employeurs sous-estiment les risques par rapport aux salariés**

Sans surprise, l'étude montre que les employeurs sous-estiment globalement ces risques par rapport aux salariés. En effet, selon leurs déclarations, 24 % des salariés seraient exposés à au moins un des facteurs de pénibilité physique étudiés, alors que 74 % de ces derniers répondent être concernés. Cet écart

« ne s'observe cependant pas pour le travail de nuit et le travail en équipes alternantes, expositions plus facilement définissables et identifiables », souligne la Dares. En effet, ces expositions concerneraient de 7 à 10 % des salariés, d'après ceux-ci comme d'après les employeurs. « À l'inverse, les écarts entre l'évaluation des salariés et celle des employeurs sont extrêmes pour les produits chimiques dangereux et les températures pénibles », remarque la Dares, soit respectivement 44 % contre 7 % dans l'hypothèse moyenne, et 48 % contre 3 %.

## **Des écarts de perception moindres pour le travail de nuit et les RPS**

Après avoir couplé les fichiers, afin d'étudier plus finement et directement ce que répond l'employeur du salarié interrogé, l'étude montre que « les divergences, quasi inexistantes pour le travail de nuit et en équipe, sont plus fréquentes s'agissant du travail répétitif, des bruits-vibrations, des postures pénibles et de la manutention de charges lourdes ». En effet, alors que leur employeur a déclaré qu'aucun salarié de son établissement n'a été exposé au cours des 12 derniers mois, 1 % des salariés déclarent travailler de nuit. C'est le cas de seulement 2 % des salariés pour le travail en équipes alternantes, mais de 16 % pour les produits chimiques dangereux et de 36 % pour les températures pénibles.

« Concernant les risques psychosociaux, les parts de salariés en situation de divergence de perception sont relativement moindres et proches d'un risque psychosocial à l'autre », poursuit le document. En effet, alors que leur employeur a déclaré qu'aucun de ses salariés n'a été exposé au cours des 12 derniers mois aux horaires de travail imprévisibles, 5 % de ces derniers ont répondu que c'était le cas. Ils sont 8 % à se dire exposés à « la crainte de se retrouver au chômage », 7 % à « une charge de travail trop importante », ou encore 4 % à évoquer « des tensions entre collègues ».

## **Des divergences moins importantes dans les grandes entreprises...**

Si l'on pouvait penser que, dans les grandes entreprises, « non confronté au travail réel de ses salariés, l'employeur pourrait en avoir une représentation altérée par des idées reçues »,

« les divergences sont en fait plus importantes dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) du secteur privé », constate l'étude. En effet, « 67 % des salariés des établissements employant moins de dix salariés signalent subir une pénibilité physique au moins », tandis que les employeurs de ces établissements estiment qu'ils ne sont que 15 % à y être exposés.

## **... mais aussi lorsque des dispositifs de prévention sont mis en place...**

« Les perceptions des salariés et de leur employeur des risques convergent davantage lorsque des dispositifs de prévention des risques sont déployés, sans qu'on puisse déterminer le sens de la causalité », souligne encore le document. « Tous les risques physiques et psychosociaux sont concernés ». Pour la manutention manuelle de charges lourdes, « les salariés sont un peu moins nombreux à se déclarer exposés lorsque l'établissement met en place un dispositif de prévention actif des risques (soit 36 % contre 40 %) ». En outre, « les employeurs déclarent bien plus de salariés exposés lorsqu'ils mettent ce type de dispositif (soit 16 % contre 7 %) ».

## **... et quand des délégués syndicaux sont présents dans l'établissement**

« Les perceptions des salariés et de leur employeur de certains risques convergent aussi davantage en présence de délégués syndicaux », ajoute la Dares. C'est vrai, notamment, pour le risque chimique, le travail dans l'urgence, ou encore le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité. Pour le risque chimique par exemple, « les déclarations d'exposition des salariés varient peu entre les établissements où il y a des délégués syndicaux et ceux où il n'y en a pas, soit environ 45 % des salariés dans les deux cas ». « À l'inverse, la part estimée par les employeurs est considérablement réduite lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux : elle passe de 20 à 7 % », souligne le document.

Enfin, « les divergences de perceptions du risque chimique, des tensions avec les collègues et la hiérarchie entre un salarié et son employeur sont relativement moins fréquentes dans les établissements qui ont connu une grève au cours des 12 derniers mois », constate la Dares. « Cet événement est probablement l'occasion d'une communication

renforcée entre managers et salariés, susceptible de rapprocher les perceptions des uns et des autres sur les risques», suggère l'étude. «Tout se passe comme si la grève servait d'événement révélateur, d'accélérateur de la circulation d'information.» Par exemple, pour

le risque chimique, «environ 45 % des salariés se disent exposés, que l'établissement ait connu une grève ou non, alors que les employeurs signalant une grève déclarent davantage de salariés exposés, soit environ 26 % contre 7 % en l'absence de grève». ■

DARES, «L'exposition aux risques du travail : quels écarts de perception entre les salariés et leurs employeurs ? Une analyse comparée des volets "salariés" et "employeurs" de l'enquête Conditions de travail 2013 », Aurélie Desjonquères, Document d'études n° 230, 16 avril 2019

## // à retenir aussi

### ► Législation et réglementation

**La DSS précise les modalités d'application du régime d'exonération applicable outre-mer.** Dans une circulaire diffusée le 24 mai, la Direction de la Sécurité sociale (DSS) développe les conditions d'éligibilité (seuils d'effectifs, montant de chiffre d'affaires, secteurs d'activités) ainsi que les différentes formules de calculs des barèmes de l'exonération Lodeom applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en Guyane, en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion ainsi qu'à Saint-Barthélemy et Saint-Martin (*Circ. DSS n° DSS/5B/DGOM/2019/123 du 22 mai 2019, NOR: SSAS1914973J*).

**Une ordonnance complète la réforme ferroviaire en matière sociale.** Une ordonnance du 3 juin 2019, prise en application de la loi du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire» (*v. l'actualité n° 17604 du 4 juillet 2018*), organise notamment la poursuite des contrats de travail dans le cadre de la création du groupe public unifié SNCF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle prévoit aussi qu'en cas de transfert d'activité ferroviaire à une filiale de la SNCF ou un groupement d'intérêt économique (GIE) créé par la SNCF, les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement aux activités transférées, en cours au jour du transfert, se poursuivront au sein de la filiale ou du GIE concerné. Par ailleurs, les instances représentatives du personnel existantes se poursuivront sans changement au sein des nouvelles entités jusqu'à l'expiration des mandats en cours. Le conseil d'administration de la future société nationale à capitaux publics SNCF et ceux de ses sociétés anonymes filiales SNCF Réseau et SNCF Voyageurs seront composés d'un tiers de représentants des salariés, ces derniers devant être élus au plus tard le 30 juin 2020. Enfin, le texte précise également le champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et du décret fixant les règles concernant la durée du travail communes aux entreprises ferroviaires (*Ord. n° 2019-552 du 3 juin 2019, JO 4 juin*).

**Un décret achève l'adaptation du droit national au RGPD.** Le décret d'application de la loi «Informatique et libertés» dans sa nouvelle rédaction issue de l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 est paru au *Journal officiel* du 30 mai 2019. Abrogeant le décret du 20 octobre 2005 et complétant celui du 1<sup>er</sup> août 2018 (*v. l'actualité n° 17640 du 30 août 2018*), il achève, au niveau réglementaire, le travail d'adaptation du droit national au droit de l'Union européenne. Aucune modification d'ampleur n'est toutefois à relever. Seuls quelques ajustements, notamment sollicités par la commission elle-même à l'occasion de sa consultation sur le projet de décret le 9 mai dernier, sont prévus par ce décret entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2019. Parmi ces ajustements figurent par exemple : la possibilité offerte à la Cnil de solliciter d'un responsable de traitement ou d'un sous-traitant la communication d'une traduction française des documents en langue étrangère nécessaires à l'exercice de ses missions ; la procédure à suivre lorsque la formation restreinte de la Cnil décide d'assortir d'une astreinte sa décision d'injonction de mise en conformité ; ou encore la prorogation des délais prévus pour les échanges entre le rapporteur et le responsable de traitement ou le sous-traitant lorsqu'une sanction est susceptible d'être prononcée, dans la limite d'un mois, si les circonstances de l'espèce ou la complexité de l'affaire le justifient. Notons également que le texte encadre la procédure lorsque la Cnil agit en qualité d'autorité de contrôle chef de file (*D. n° 2019-536 du 29 mai 2019, JO 30 mai ; CNIL, délibération n° 2019-055 du 9 mai 2019 portant avis sur un projet de décret, JO 30 mai*).

### ► Conventions et accords

**Déplacements dans la branche de l'aide à domicile.** L'avenant n° 36/2017 du 25 octobre 2017 sur la prise en charge du temps, des frais de déplacement, qui avait été agréé 5 juin 2018 (*v. l'actualité n° 17619 du 25 juillet 2018*), complétant la CCN du 21 mai 2010, est étendu (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-23*).

**Salaires dans les cabinets d'experts-comptables.** Les valeurs du point de base et du point hiérarchique, déterminant la grille générale de la CCN des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes seront revalorisées par un accord n° 42 du 5 avril, conclu par l'organisation d'employeurs ECF et trois des cinq syndicats (CFDT, CFE-CGC, FO). Cet accord prévoit une hausse de 1,9 %, les deux valeurs de point passant respectivement à 109,64 € et 67,53 €. Applicable au début du mois suivant son extension, l'accord a été déposé le 15 mai.

**Salaires, paritarisme, prévoyance dans la manutention ferroviaire.** Deux avis, parus aux *JO* des 23 et 24 mai, lancent la procédure d'extension d'un avenant n° 102 du 23 janvier 2019, revalorisant les salaires garantis (+ 1,2 % au début du mois suivant l'extension), et d'un accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme à partir de 2020. Ce second accord, qui sera publié au *BO-CC* n° 2019-18, vise à «mettre en place une organisation permettant une mutualisation des frais du paritarisme auprès de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité». Une contribution, à la charge des entreprises, est créée. Son taux est fixé, à titre expérimental, à 0,01 % de la masse salariale brute des non-cadres. À noter que le *BO-CC* n° 2019-11 publiera l'avenant n° 25 (prévoyance non-cadre) du 15 novembre 2018. En cours d'extension, ce texte fixe la cotisation à 0,68 % du salaire de référence.

## Égalité et diversité

### La première action de groupe en France contre la discrimination des femmes est lancée

Ce mardi 4 juin, les salariées de la Caisse d'épargne Île-de-France, appuyées par la CGT et assistées par un collectif d'avocats réunissant M<sup>es</sup> Savine Bernard, Emmanuelle Boussard-Verecchia, Slim Ben-Achour, João Viegas et Judith Krivine, ont mis en demeure la société de faire cesser la discrimination collective alléguée. Il s'agit de la première action de groupe en faveur des femmes, troisième en tout depuis que l'action de groupe en matière de discrimination a été rendue possible par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016. Pour la CGT, la loi est aujourd'hui insuffisante. « Il y a des centaines d'entreprises qui pourraient être concernées par une même action de groupe et qui pourraient être dans cette salle de presse. Nous interpellons les pouvoirs publics et le patronat : il y a urgence à ce que des mesures à la hauteur soient enfin prises pour mettre fin à cette discrimination qui n'est plus acceptable », a alerté Sophie Binet, secrétaire confédérale de la CGT chargée de l'égalité femmes/hommes lors de la conférence de presse organisée le 4 juin. La société a désormais six mois pour réagir avant qu'une action en justice puisse être engagée devant le TGI.

## Santé au travail

### Réforme de la santé au travail : les partenaires sociaux s'inquiètent des intentions du gouvernement

L'ensemble des partenaires sociaux menant « une réflexion partagée sur la santé au travail et l'organisation du système de prévention des risques professionnels » (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, Medef, CPME, U2P, Unapf et FNSEA), dans le cadre du groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), demandent au gouvernement de s'engager à respecter leurs travaux, dans une lettre envoyée le 4 juin. Cette dernière est adressée à la ministre du Travail, et, en copie, à la ministre des Solidarités et de la Santé. Les signataires déplorent la mise en place d'une mission d'experts confiée à Christian Expert, Hervé Lanouzière et Stéphane Seiller, « sans information préalable du GPO du Coct », sans prise en compte de leurs propositions d'experts, et avec un « cahier des charges nouveau ». Selon eux, « cette mission apparaît comme une mission d'appui à l'administration pour rédiger, dans les

prochains mois, un projet de loi à partir d'objectifs d'ores et déjà fixés et non plus comme une mission d'appui aux partenaires sociaux ». « Nous vous demandons de bien vouloir clarifier la fonction de cette mission d'experts. Cette clarification nécessaire permettra aux partenaires sociaux de poursuivre leur réflexion de manière plus assurée et d'aborder sereinement le dossier complexe et très sensible de la réforme de la santé au travail et du système de prévention des risques professionnels », concluent-ils (*sur la lettre de précadrage de la réforme envoyée par le gouvernement aux partenaires sociaux le 12 mars, v. l'actualité n° 17777 du 18 mars 2019*).

### Le médecin du travail, méconnu et mal perçu des actifs

Le SEST (Service aux entreprises pour la santé au travail) a dévoilé, par communiqué du 3 juin 2019, les résultats d'un sondage Odoxa sur le regard que portent les actifs sur la santé au travail en France. D'abord, 43 % des actifs se sentent mal informés sur la santé au travail. Ensuite, 59 % des actifs considèrent la médecine du travail comme un contrôleur, et notamment chez deux tiers des ouvriers. Seuls les cadres l'abordent à 53 % comme un service de conseil. Enfin, lorsqu'on leur demande vers quel interlocuteur ils se tourneraient en priorité s'ils souffraient d'une pathologie due à leur travail, ils seraient 82 % à s'adresser à leur médecin traitant plutôt qu'au médecin de travail en cas de problème de santé lié au travail, alors même que les médecins du travail sont des experts des situations professionnelles pathogènes, et eux aussi soumis au secret médical.

### L'Ugict-CGT et l'Anact lancent une application visant à évaluer la souffrance au travail

Baptisée « le numérique autrement », la nouvelle application de l'Ugict-CGT et de l'Anact a été dévoilée le 4 juin. Elle permet aux salariés de répondre individuellement et anonymement à une série de questions, en relation, notamment, avec les évolutions du travail liées au numérique. Extraites et analysées, ces données permettent de « mettre en lumière les éventuelles dégradations des conditions de vie et de travail qui pèsent sur le collectif de travail [...], et de dresser un état des lieux objectif, partagé, soit en vue d'une négociation d'entreprise, soit d'une action syndicale », a expliqué Jean-Luc Molins, secrétaire général de l'Ugict CGT. Développée par un ingénieur de Microsoft, Matthieu Trubert, cette application est actuellement testée

dans une dizaine d'entreprises. Elle sera présentée officiellement lors de la Digital Week à Nantes en septembre. *Source AFP*

## Politique sociale

### La précarité de l'emploi, un « phénomène inquiétant » qui creuse les inégalités selon un rapport

« La France qui subit les inégalités est d'abord celle des flexibles au travail », souligne Louis Maurin, le directeur de l'Observatoire des inégalités, dans la troisième édition de ce rapport d'expertise indépendant, publié tous les deux ans, et qui a été dévoilé le 4 juin. Un million de personnes exercent un emploi mais disposent d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, établi par l'observatoire à 50 % du revenu médian (soit 855 € par mois pour une personne seule) et à 60 % par l'Insee (1 026 €). Le « taux de précarité » des travailleurs était de 13,6 % en 2017, contre 12 % dix ans plus tôt selon l'Observatoire, pour qui cette progression constitue « un phénomène nouveau et inquiétant ». « Le travail précaire tend à se répandre dans la fonction publique et chez les travailleurs indépendants, avec notamment l'arrivée de micro-entrepreneurs », a analysé Anne Brunner, cheffe de projet à l'observatoire. Actuellement, plus de huit millions de personnes sont recensées comme « en situation de mal-emploi », soit des personnes au chômage, en « contrat précaire » ou « inactives mais souhaitant travailler ». *Source AFP*

## Emploi et travail

### 3,5 millions de projets de recrutement en 2019

Selon un nouveau baromètre trimestriel, baptisé « Data Emploi et Territoires », publié le 3 juin 2019 par Adecco, 39 % des recrutements cette année se feront en CDI, 30 % en CDD, 23 % en intérim et 9 % en stage et en apprentissage. Les entreprises recherchent principalement les métiers du commerce et de la vente ; des services à la personne et à la collectivité ; du transport et de la logistique et du support à l'entreprise. « Sur les dix métiers pour lesquels nous anticipons les plus forts volumes de recrutements, sept présentent des situations de pénurie, surtout dans les métiers études et développement informatique, assistance auprès d'adultes et chauffeur-routier », indique Adecco. L'Île-de-France arrive en tête avec 753 988 recrutements prévus, soit un cinquième du total, devant l'Auvergne-Rhône-Alpes (13 %) et la Nouvelle Aquitaine (9 %). *Source AFP*



## Formation

### ► Nombre record des entrées en apprentissage en 2018-2019

Les entrées en apprentissage ont atteint un record en 2018-2019, en dépassant, deux mois avant la fin de l'année scolaire, la précédente marque établie l'année dernière, selon des données de la Dares mises en ligne le 3 juin. De juin 2018 à fin mars 2019, soit deux mois avant la fin de la campagne, 310 000 jeunes sont entrés dans le dispositif. C'est une hausse de 3,7 % par rapport au cumul des enregistrements de juin 2017 à mars 2018 et c'est déjà plus que le record établi en 2017-2018 de 306 700 nouveaux contrats, note le rapport. « Cependant, nuance la Dares, ce taux global masque de fortes disparités de situations selon le niveau de diplôme préparé, le domaine de spécialité et bien sûr le contexte économique local ». *Source AFP*

### ► PSA Hérimoncourt: la formation au véhicule électrique est une piste

Le site PSA d'Hérimoncourt (Doubs) que le constructeur quittera l'an prochain pourrait se transformer en un centre de formation aux nouveaux métiers de l'automobile, a indiqué Frédéric Barbier, député (LREM) le 4 juin, à l'issue d'une réunion sur l'avenir du site tenue à la sous-préfecture de Montbéliard. Il a précisé que le groupe Adecco venait d'annoncer son intention de créer sur place un « centre de formation et d'apprentissage » aux métiers de l'automobile qui répondrait aux évolutions de ce secteur. Adecco prévoit de s'associer avec son confrère Altedia pour former aux « qualifications qui seront exigées par les mutations technologiques et industrielles de l'industrie automobile, en premier lieu le développement du véhicule électrique ». Un second projet émane du sous-traitant automobile allemand Welp, qui a exprimé son « intérêt » pour s'implanter à Hérimoncourt, car elle se rapprocherait de deux de ses principaux clients. La reconversion du site poursuit l'objectif de recréer 200 emplois, soit autant que les effectifs actuels de PSA sur place. *Source AFP*

## Sécurité sociale

### ► Point d'étape sur le transfert des ex-agents du RSI vers le régime général

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018 commençait le processus progressif de disparition du RSI, sur une période de deux ans, en vue d'être intégré au régime général de la

sécurité sociale. Un changement qui a entraîné la nécessaire réaffectation des agents de l'ex-RSI. Des garanties ont été apportées par trois accords. Le 21 mai dernier, la réunion de concertation sur la transformation du RSI a permis de présenter un bilan d'étape aux organisations syndicales. 97 % des salariés employés et cadres ont été reçus pour leur premier entretien : 86 % des agents ont accepté leur proposition de reclassement, 9 % l'ont refusée et 5 % sont « en attente ». Selon le rapport d'étape, « les refus sont répartis de manière équilibrée entre les branches ». 228 « deuxièmes entretiens » ont été réalisés, avec 36 % d'acceptations (85 personnes), 8 % de refus (17 salariés) et 48 % de cas en attente. Présente à cette réunion, la CFTC indique que certains salariés ont été reclassés à des niveaux inférieurs. À ce stade, les organisations syndicales alertent l'Ucass sur « des difficultés d'interprétation de quelques sujets suite à la diffusion de la circulaire d'application ». *Source Fil AFP-Liaisons sociales*

## Patronat

### ► Les Français peu confiants dans les associations professionnelles tout en reconnaissant leur utilité

Quelle est la perception des Français sur le rôle et l'utilité des corps intermédiaires et en particulier des associations professionnelles ? Telle est l'objet de l'enquête menée par Elabe pour le Centre d'études des directeurs d'associations professionnelles (Cedap), dont les résultats ont été rendus publics le 4 juin. Le Centre représente près de 300 directeurs, délégués et secrétaires généraux d'associations professionnelles. Il ressort de cette enquête que seuls 31 % des sondés déclarent faire confiance aux associations professionnelles dans leurs échanges avec les pouvoirs publics et l'État. Une défiance qui vise en réalité tous les corps intermédiaires révèle l'enquête. Les syndicats de salariés recueillent ainsi un taux de confiance de 28 % et les organisations patronales (Medef, CPME, etc.) de 17 %. Pourtant, 85 % des Français jugent utile que les associations professionnelles se fassent entendre pour défendre leur activité. En outre, 72 % estiment qu'Emmanuel Macron aurait dû les consulter plus régulièrement (72 %) dans le cadre du « grand débat », et 79 % qu'elles devraient être auditionnées par les parlementaires sur les projets de loi les concernant (79 %). Pour Matthieu Rosy, président du Cedap et délégué général de la fédération Syntec, « depuis quelque temps,

les corps intermédiaires sont chahutés ou by-passés ». « Cela nous interroge sur notre rôle », qui est « d'éclairer la décision publique » et nous oblige « à mener un travail pour rendre nos actions plus visibles au grand public ». En ce sens, pour renforcer leur rôle et la représentation des TPE-PME en leur sein, le Cedap avance l'idée d'une déduction fiscale des cotisations aux associations professionnelles, ajoutant que 67 % des sondés s'y sont montrés favorables.

## RSE

### ► La Maif veut se positionner comme une « entreprise à mission »

La Maif, lors de son assemblée générale qui s'est tenue à Nantes fin mai 2019, a annoncé sa volonté de devenir « une entreprise à mission ». C'est la première grande entreprise française et le premier assureur à sauter le pas, depuis la loi Pacte du 22 mai 2019. Celle-ci a prévu que pour pouvoir se prévaloir de cette qualité, les statuts de la société doivent notamment préciser sa raison d'être et définir un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux qu'elle se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité. Pour un groupe qui se présente comme « un assureur militant », une telle démarche « c'est assez naturel » explique aux *Échos* (4-6) le DG de la Maif, Pascal Demurger. Cela passe par conseiller « des pièces de réemploi pour réparer » un véhicule, « plutôt que des pièces neuves », ou avoir des conseillers « absolument pas intéressés financièrement aux ventes », ou encore consacrer « plus de temps que la moyenne du marché à la gestion des sinistres ». C'est aussi « pour renforcer notre attractivité » que le groupe qui affirme avoir un taux de départs volontaires inférieur à 1 % que la Maif franchit ce cap qui sera entériné à l'AG de 2020.

## Entreprises

### ► Ex-Whirlpool Amiens: le ministère de l'Économie veut « trouver des candidats » à la reprise du site

Le Tribunal de commerce d'Amiens a placé le 3 juin 2019, en redressement judiciaire, assorti d'une période d'observation de six mois, l'entreprise WN, qui avait repris, en mai 2018, 162 salariés sur les 282 que comptait l'usine. Le lendemain, à l'issue d'une réunion à Amiens, en présence notamment de responsables de WN, et de plusieurs élus locaux, la secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier.

Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. 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 : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 22 pages dont 2 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>



s'est exprimée devant la presse. « L'administrateur judiciaire nous a indiqué qu'il y aura un appel pour une reprise » du site, avec pour date limite de dépôt des candidatures « le 21 juin », a affirmé Agnès Pannier-Runacher. L'appel à candidats sera lancé « en fin de semaine ». « Nous devons donc trouver des candidats à la reprise du site », a ajouté la secrétaire d'État. *Source AFP*

#### ■ Ex-Ascoval : des salariés inquiets après la visite de leur actionnaire

Les salariés de l'ex-acierie Ascoval de Saint-Saulve ont rencontré le 4 juin leur nouvel actionnaire, qui a récemment racheté l'usine, une reprise fragilisée par la mise en faillite de British Steel en Grande-Bretagne. Selon le porte-parole de l'intersyndicale et délégué CFDT, le représentant de l'actionnaire Greybull Capital (fonds d'investissement spécialisé dans la reprise d'entreprises en difficulté), leur a annoncé qu'il allait déposer une offre en Angleterre pour reprendre les sites d'Hayange (Moselle) et FN Steel aux Pays-Bas. « Lui, aujourd'hui, il s'est porté acquéreur de ces deux usines qu'il a mises en faillite », a déclaré le syndica-

liste. Aujourd'hui les 270 salariés « sont blasés, ils attendent d'avoir du concret », a-t-il ajouté. « On n'est pas rassuré, on est encore dans l'incertitude », a réagi le délégué CGT. *Source AFP*

#### ■ La CGT de Ford de Blanquefort este au TGI contre le constructeur

La CGT de l'usine Ford de Blanquefort (Gironde) a demandé le 4 juin au TGI de reconnaître que la fermeture du site n'était pas motivée par des impératifs économiques. À l'audience, l'avocat de la CGT a notamment argué qu'il ne s'agissait pas d'une cessation d'activité mais d'un « processus de délocalisation (de la production de boîtes de vitesses) vers les États-Unis d'Amérique ». Le syndicat demande aussi au tribunal de constater que le refus par Ford de l'offre de Punch est abusif et d'ordonner que la société strasbourgeoise soit reconnue comme repreneur. Cette demande a toutefois été battue en brèche à l'audience par l'avocat de Punch indiquant que son client n'était plus « en capacité de reprendre l'usine ». Rejetant en bloc les « contre-vérités » de son contradicteur, l'avocate de Ford, a demandé au tribunal de se

déclarer incompetent, au profit de la justice administrative. Le jugement a été mis en délibéré au 2 juillet. *Source AFP*

#### ■ Des milliers de cheminots dans la rue à Paris contre une réforme « rouleau compresseur »

Une « mauvaise » réforme, « nuisible et mal préparée », des « régressions sociales », un « rouleau compresseur » : à l'initiative des quatre syndicats représentatifs de la SNCF, 15 000 cheminots, selon la CGT (5 500 pour la police), ont manifesté le 4 juin 2019 à Paris contre la réforme ferroviaire et la dégradation du climat social dans l'entreprise. Après leur longue grève de 36 jours sur trois mois du printemps 2018, la CGT-Cheminots, l'Unsa ferroviaire, SUD-Rail et la CFDT-Cheminots renouaient ainsi avec le combat unitaire pour dénoncer les incertitudes encore liées à cette réforme et les « réorganisations permanentes » à la SNCF, entraînant « sans exception des suppressions de postes ». L'ordonnance portant sur l'organisation de la nouvelle SNCF, issue de ce « pacte », était publiée le même jour au *Journal officiel*. *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 14 juin 2019 pour bénéficier de ce dispositif gratuit  
et vivez une expérience unique !*



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

