

- > **Syndicats affiliés à la même confédération** : la désignation d'un DS supplémentaire facilitée
- > **Les IRP de Bonna Sabla** incluent des représentants de proximité et des référents hygiène-sécurité
- > **Extensions d'accords et d'avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier jurisprudence thème p. 1-12

- > **Attributions et fonctionnement** des IRP

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

SYNDICATS

Syndicats affiliés à la même confédération : la désignation d'un DS supplémentaire facilitée

Alors que la désignation d'un délégué syndical supplémentaire est subordonnée à l'obtention d'élus dans plusieurs collèges, la Cour de cassation admet, dans un arrêt du 29 mai 2019, qu'un syndicat représentatif n'ayant obtenu des élus qu'au sein du premier collège, puisse se prévaloir de ceux obtenus dans le second par un autre syndicat affilié à la même confédération. Cette faculté ne peut s'exercer que si les deux syndicats ont présenté des listes distinctes dans des collèges différents.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, le Code du travail permet à tout syndicat de désigner un **DS supplémentaire** à deux conditions : d'une part, être **représentatif** et, d'autre part, avoir obtenu lors des dernières élections du CSE (ou du CE) **au moins un élu** dans le **collège ouvriers/employés** et un élu dans le **deuxième ou troisième** collège (C. trav., art. L. 2143-4).

Un arrêt du 29 mai dernier apporte une **précision inédite** pour l'appréciation de cette deuxième condition, dans l'hypothèse de syndicats affiliés à la même confédération. En effet, dès lors qu'elles ont présenté des **listes distinctes** dans des collèges différents, **deux organisations, affiliées à la même confédération** interprofessionnelle nationale, peuvent faire valoir qu'elles **remplissent, ensemble, la condition** liée à l'obtention d'élus dans **plusieurs collèges**. Le lien d'affi-

liation permet ainsi à un syndicat représentatif ayant présenté une liste dans le premier collège de désigner un DS supplémentaire en se prévalant des élus obtenus dans un autre collège par un syndicat affilié à la même confédération.

Une exigence d'élus dans deux collèges

Deux syndicats affiliés à la CGT ont présenté, lors des élections professionnelles, des **listes distinctes dans deux collèges différents**. Cette situation est conforme à la jurisprudence sur l'unicité de liste, dont il résulte que des syndicats affiliés à la même confédération ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 10-60.135).

La CGT Transpole a obtenu sept élus dans le **premier collège**, tandis que l'Ugict-CGT en a obtenu deux dans le second. La CGT Transpole, déclarée représentative à l'issue du scrutin, a alors **désigné un DS supplémentaire**. Ceci, alors même qu'elle n'avait obtenu des élus que dans le premier collège et qu'elle ne remplissait donc **pas**, en propre, la condition légale d'avoir également **obtenu au moins un élu** dans le **deuxième ou troisième** collège.

Le syndicat entendait toutefois se prévaloir des élus obtenus dans le second collège par l'Ugict-CGT. La Cour de cassation a approuvé cette possibilité.

Une condition remplie en commun

Pour la Haute juridiction, « lorsque **deux organisations syndicales affiliées à la même confédération** présentent des **listes de candidats dans deux collèges différents**, elles ne sauraient être considérées comme des organisations syndi-

cales concurrentes et distinctes ». Il s'en déduit que « deux organisations syndicales, affiliées à la même confédération interprofessionnelle nationale, dès lors qu'elles ont présenté des listes distinctes dans des collèges différents, peuvent faire valoir qu'elles **remplissent, ensemble, les conditions** exigées par l'article L. 2143-4 du Code du travail **pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire** en raison de la présence d'élus dans au moins deux collèges ».

Et d'en conclure que « le syndicat CGT Transpole, syndicat intercatégoriel, seul représentatif dans l'entreprise parmi les organisations syndicales affiliées à la CGT ayant obtenu des élus dans le premier collège, **pouvait désigner un délégué syndical supplémentaire** ».

La Haute juridiction fait ainsi produire tous ses effets à la communauté d'affiliation. Certes, celle-ci impose certaines limites aux syndicats : ils ne peuvent ni présenter des listes séparées au sein d'un même collège, ni constituer une liste commune pour organiser une répartition négociée des suffrages, ni désigner, ensemble, plus de DS que ce que prévoit la loi ou un accord collectif (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.356). Mais, tant que ces exigences sont respectées, ce lien d'affiliation leur procure également des droits, tel celui de mettre en commun le nombre d'élus qu'ils ont obtenu en propre dans chaque collège pour permettre la désignation, par l'un d'entre eux, d'un DS supplémentaire. ■

Cass. soc., 29 mai 2019, n° 18-60.129 FS-PB



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

Les IRP de Bonna Sabla incluent des représentants de proximité et des référents hygiène-sécurité

La sécurité est l'une des priorités de Bonna Sabla SNC. C'est l'une des raisons pour laquelle la société s'est dotée notamment de référents hygiène et sécurité, interlocuteurs privilégiés de la direction et des salariés sur les questions de santé, sécurité, hygiène et conditions de travail. Elle a signé le 8 janvier dernier un accord en ce sens. Il revient aux élus titulaires du comité social et économique d'établissement (CSEE) de les désigner parmi les titulaires. Depuis ses élections, le 9 mars dernier, Bonna Sabla SNC dispose d'un CSEC, de 17 CSEE et de représentants de proximité.

«Leader français des solutions en béton préfabriqué pour le bâtiment, les travaux publics», Bonna Sabla SNC, emploie près de 1 500 salariés sur 28 implantations (sièges, bureaux commerciaux, dépôts, unités de fabrication). Pour la mise en place de ses CSE, dans 17 établissements distincts, dont certains multisites, la direction, la CGT et FO ont signé le 8 janvier 2019, un accord, qui doit favoriser les «échanges constructifs». Pour cela, ce texte étoffe la représentation élue des établissements, crée des élus référents hygiène et sécurité et une CSSCT centrale. Afin de garder une représentation de site, il recourt aux représentants de proximité.

17 CSE d'établissement et le CSEC

En vue des prochaines élections, l'entreprise compte 17 établissements distincts.

La direction, prévoit l'accord, proposera dans le protocole d'accord préélectoral, un nombre de titulaires et suppléants plus important que le plancher réglementaire sur certains établissements. Selon l'annexe de l'accord, leur nombre serait augmenté d'une unité dans la majorité des établissements et de deux unités dans deux d'entre eux. Chacun des élus titulaires bénéficie du crédit d'heures individuel prévu par la réglementation. Toutefois, les secrétaires de CSE disposent, en raison de leurs tâches multiples, d'heures de délégation supplémentaires : dix heures par mois pour le CSE central ; cinq heures pour les CSE d'établissement.

Chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant au CSE d'établissement. Celui-ci bénéficie de 20 heures

UN RÉGIME POUR LES ASTREINTES

Bonna Sabla SNC, la CGT et FO ont signé, le 3 mai dernier, un accord sur les astreintes, permettant de faire face, sur les sites de production, à des urgences exigeant un support aux équipes en place. Le dispositif peut concerner du personnel, cadre ou non cadre, des sites industriels directement affecté aux activités de maintenance de production, «dont la compétence, l'expertise ou l'autorité rend sa présence impérative pour faire face à une situation ponctuelle».

Le temps d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie sous forme de rémunération forfaitaire de 25 € pour chaque période d'astreinte de huit heures. Le déplacement est remboursé sur la base d'indemnités kilométriques. La période d'intervention et le temps de trajet sont assimilés à du temps de travail effectif et payés en heures supplémentaires aux personnels non cadres et cadres non régis par un forfait-jours. Pour les cadres en forfait-jours, les temps d'intervention et de trajet sont décomptés du forfait par demi-journée de quatre heures (décompte majoré si intervention de nuit ou un jour férié). Les temps d'intervention téléphonique sans déplacement sont rémunérés selon les mêmes principes. Le personnel d'astreinte ne peut en aucun cas intervenir de façon isolée dans les locaux.

de délégation par mois. La règle est la même pour le CSE central.

Le comité social et économique central dispose de six commissions dont une consacrée au «travail de nuit». Cette dernière se réunit trois fois par an, en vertu d'un avenant à l'accord sur le travail de nuit conclu depuis les élections avec la CGT et FO.

La sécurité, une priorité pour l'entreprise

Les CSEE exercent directement, pour ce qui les concerne, les missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est désigné, au sein de chacun d'eux parmi les titulaires, un référent hygiène et sécurité. Ce dernier est l'interlocuteur «privilegié» de la direction et des salariés sur les questions de santé, sécurité, hygiène et conditions de travail.

Quant au CSEC, il dispose d'une CSSCT (commission santé, sécurité et condition de travail). Auparavant, l'entreprise comptait, en vertu d'un accord à durée indéterminée du 7 décembre 2011, un CHSCT national (*v. l'actualité* n° 16046 du 22 février 2012). La CSSCT est composée de quatre membres, dont deux appartenant au deuxième collège (ingénieurs, cadres, TAM). Ils disposent d'un crédit d'heures spécifiques de 20 heures par an. Un crédit supplémentaire est accordé au rapporteur de la CSSCT. Celui-ci assure le lien entre la commission et le CSE central. La CSSCT se réunit deux fois par an à

l'initiative de l'employeur, et davantage si celui-ci ou la commission l'estime nécessaire.

Des représentants de proximité

Souhaitant conserver une représentation de site, en capacité de faire remonter au CSE d'établissement certaines problématiques individuelles ou collectives locales, l'entreprise a mis en place des représentants de proximité. Cette représentation supplémentaire est réservée aux établissements multisites. Leur désignation n'intervient que dans le cas où elle remédie à un déséquilibre entre la localisation des différents élus titulaires du CSEE par rapport aux sites qu'ils représentent en termes d'effectifs. Un tel déséquilibre est incontestable, illustre l'accord, lorsqu'un site réunissant au moins cinq salariés n'a pas de représentation.

Le représentant de proximité bénéficie du même crédit d'heures que celui d'un élu titulaire du CSEE, qui l'a désigné. Il peut être convié à des réunions du comité. «En toute hypothèse, le CSEE est autorisé à communiquer auprès des salariés sur l'existence de ces représentants, leur identité, leur périmètre d'intervention ainsi que leurs missions». ■

Accords des 8 janvier et 3 mai 2019 sur la mise en place des nouvelles IRP et le recours aux astreintes chez Bonna Sabla



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

Extensions d'accords et d'avenants dans les branches industrielles et commerciales

Différents accords ou avenants ont été étendus entre le 3 mai et le 4 juin 2019 par une série d'arrêtés publiés au Journal officiel. C'est notamment le cas de l'accord du 13 juin 2018 sur l'emploi des personnes handicapées dans les industries et le commerce de la récupération et du recyclage.

Des arrêtés, parus au *Journal officiel* entre le 3 mai et le 4 juin 2019, rendent obligatoires des accords et avenants, dans toutes les entreprises, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires. L'un d'entre eux concerne l'accord que la branche de la récupération et du recyclage a négocié sur l'emploi des personnes handicapées (*v. l'actualité n° 17630 du 10 août 2018*).

Textes nationaux étendus

Les textes nationaux concernent :

- **les activités du déchet** : avenant n° 59 du 22-11-2018 (négociations à mener en 2019), à la CCN du 11-5-2000 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-9*);
- **les assistants maternels du particulier employeur** : accord CPPNI du 21-11-2018 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-9*);
- **les ateliers et chantiers d'insertion** : avenant n° 24 du 9-11-2017 sur la négociation annuelle à la CCN du 31-3-2011 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-8*);
- **la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie** : accord de salaires du 1-4-2018 actualisant la CCN du 5-6-1970 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-26*);
- **la boulangerie-pâtisserie-artisans** : avenant n° 120 du 9-7-2018 (congés familiaux) à la CCN du 19-3-1976 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-48*);
- **la branche « Alisfa »** : avenant n° 09-18 du 6-12-18 sur la valeur du point à la CCN du 4-6-1983 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-4*);
- **la branche BAD** : avenant n° 36-2017 du 25-10-2017 (déplacements) à la CCN du 21-5-2010 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-23*);
- **le bricolage** : accord de salaires du 11-1-2018, actualisant la CCN du 30-9-1991 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-15*);
- **les cabinets vétérinaires** : avenant de salaires n° 75 du 18-10-2018 à la CCN du 5-7-1995 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-1*);
- **les cinq branches industries alimentaires** : avenant de salaires n° 10 du 22-2-2018 à la CCN du 21-3-2012 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-28*);

- **le commerce à distance** : accord du 27-6-2018 (congé de proche aidant, don de jours, congé pour hospitalisation), complétant la CCN du 6-2-2001 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-3*);
- **les commerces, services de l'audiovisuel, électronique, équipement ménager** : accord du 14-3-2018 (métier concepteur vendeur cuisine) complétant la CCN du 26-11-1992 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-34*);
- **le cristal, verre, vitrail (professions regroupées)** : accord de salaires du 16-3-2018, actualisant la CCN du 3-11-1994 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-24*);
- **les distributeurs conseils hors domicile** : avenant 2017/5 du 8-11-2017 (temps de travail) à la CCN du 15-12-1971 (*JO du 15-5-2019, BO-CC n° 2018-11*);
- **l'enseignement privé indépendant** : avenant n° 40 (NAO) du 7-3-2018; avenant n° 44 du 28-11-2018 sur le champ de la CCN du 27-11-2007 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-16 et n° 2019-6*);
- **les expertises en automobile** : avenant n° 66 du 9-1-2018 modifiant le titre XII classification à la CCN du 20-11-1996 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-9*);
- **l'horlogerie (commerce de gros)** : avenant n° 45 du 24-11-2017 sur les salaires à la CCN du 17-12-1979 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-13*);
- **l'hôtellerie de plein air** : avenant de salaires n° 38 du 15-12-2017 et son avenant du 29-6-2018 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-39*);
- **l'immobilier** : avenant de classification du 28-11-2018 à la CCN du 9-9-1988 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-5*);
- **les industries de la céramique** : avenant n° 1 du 22-11-2018 à l'accord du 14-1-2011 sur la diversité et l'égalité professionnelle (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-8*);
- **l'industrie du pétrole** : accord salarial du 23-11-2017 à la CCN du 3-9-1985 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-25*);
- **l'installation de matériel aéronautique, frigorifique** : avenant n° 65 du 12-12-2018 (congés spéciaux de courte durée) à la CCN du 21-1-1986 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-10*);
- **les institutions de retraite complémentaire** : avenant n° 21 du 14-12-2018 (hiérarchie des normes) à la CCN du 9-12-1993 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-9*);
- **les instruments à écrire** : avenant salarial n° 44 du 1-6-2018 à la CCN du 13-2-1973 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-41*);

- **la miroiterie, négoce du verre** : accord de salaires du 13-3-2018 actualisant la CCN du 9-3-1988 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-26*);
- **le négoce des matériaux de construction** : avenant de salaires du 13-2-2018 à la CCN du 8-12-2015 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-26*);
- **les organismes de formation** : avenant du 3-7-2018 à l'accord du 19-11-2015 sur la couverture frais de santé (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-46*);
- **les pâtes alimentaires** : avenant de salaires du 19-12-2017 à la CCN du 3-7-1997 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-23*);
- **la production de boissons sans alcool et bière** : avenant n° 10 du 6-7-2018 à l'accord prévoyance du 5-12-2001, complétant la CCN du 24-5-1988 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-47*);
- **les produits à usage pharmaceutique (fabrication, commerce)** : accord du 13-11-2018 relatif à l'impérativité de l'article 15 de la CCN du 1-6-1989 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-3*);
- **la récupération, recyclage (industries, commerce)** : deux accords du 13-6-2018 sur l'emploi des personnes handicapées, et sur les salaires (*JO du 4-6-2019, BO-CC nos 2018-41 et 32*);
- **la reprographie** : accord salarial du 12-2-2018 actualisant la CCN du 18-12-1972 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-16*);
- **les salariés du particulier employeur** : accord du 21-11-2018 et son avenant du 21-11-2018 sur la CPPNI (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-9*);

// Conférence Liaisons

► CSE, cap sur l'aventure !

Liaisons sociales organise en partenariat avec l'Association nationale des comités sociaux et économiques (ANCSE) et Malakoff Médéric Humanis une journée spéciale sur les CSE pendant l'Armada de Rouen à Alizay, le **jeudi 13 juin 2019**. En présence d'experts, de professeurs de droit et d'avocats spécialisés, venez actualiser vos connaissances et acquérir de nouvelles compétences sur la nouvelle instance !

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

– **les services à la personne (entreprises)** : avenant du 1-3-2018 (prime d'ancienneté) à la CCN du 20-9-2012 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-30*);

– **les services de santé au travail inter-entreprises** : avenant n° 1 du 19-12-2018 à l'accord du 21-6-2017 sur l'emploi des personnes handicapées (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-7*);

– **le tourisme social et familial** : avenant n° 4 du 15-10-2018 à l'accord du 17-11-2016 créant la couverture de santé et prévoyance (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-51*);

– **les transports routiers** : accord « cars Macron » du 23-2-2017 (*JO du 18-5-2019, BO-CC n° 2017-16*), avenant n° 68 du 6-7-2018 sur les frais de déplacement (*JO du 23-5-2019, BO-CC n° 2018-42*), avenants du 19-12-2018 sur les salaires dans les transports de voyageurs (*JO du 30-5-2019, BO-CC n° 2019-11*);

– **les vétérinaires praticiens salariés** : avenant de salaires n° 47 du 10-10-2018 à la CCN du 31-1-2006 (*JO du 17-5-2019, BO-CC n° 2019-1*);

– **les vins, cidres, spiritueux** : avenant du 5-7-2018 créant la CPPNI (*JO du 3-5-2019, BO-CC n° 2018-42*); avenant n° 2 du 5-7-2018 aux régimes de prévoyance et frais de santé (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-42 et 43*).

Textes infranationaux étendus

Les textes infranationaux visent :

– **le bâtiment, Bourgogne-Franche-Comté** : avenant n° 2 relatif aux salaires et indemnités des ouvriers (plus de dix salariés) du 20-9-2018 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-13 et 24*);

– **le bâtiment, Grand Est** : accord de salaires ouvriers (jusqu'à 10 salariés) du 28-11-2017 (*JO du 17-5-2019, BO-CC n° 2018-13*);

– **le bâtiment, Isère** : accord du 6-11-2017 sur les indemnités des ouvriers (plus de dix salariés) du 6-11-2017 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-2*);

– **le bâtiment, Pays de la Loire** : accord (salaires des Etam) du 16-11-2018 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2019-4*);

– **le BTP, Martinique** : accord du 12-10-2017 (congrés pour événements familiaux) complétant les deux CC (*JO du 3-5-2019, BO-CC n° 2017-46*);

– **la métallurgie, Alpes-Maritimes, Ardennes, Charente-Maritime, Doubs, Eure, Haut-Rhin, Haute-Marne et Meuse, Haute-Vienne et Creuse, Ille-et-Vilaine et Morbihan, Indre, Loiret, région dunkerquoise, Rhône** : avenant de salaires du 31-5-2018 à la CC du 27-7-1989; avenant de salaires du 16-5-2018 à la convention collective du 8-1-1976; avenant de salaires du 21-6-2018 à la

CC du 27-12-1976; avenant de salaires du 8-6-2018 à la CC du 31-5-1985; accord de salaires du 24-1-2018 dans le cadre de la CC du 1-7-1976; accord de salaires du 29-6-2018 dans le cadre de la convention collective du 22-12-1995; accord de salaires du 18-4-2018 dans le cadre de la CC du 10-10-1984; avenant de salaires du 12-1-2018 à la CC du 1-6-1977; avenant de salaires du 4-6-2018 à la CC du 12-4-1976; accord de salaires du 24-4-2018 dans le cadre de la CC du 4-4-1977; accord de salaires du 5-7-2018 dans le cadre de la CC du 31-1-1997; accord de salaires du 5-6-2018 dans le cadre de la CC du 31-8-1988; accord de salaires du 27-3-2018 dans le cadre de la convention collective du 21-5-1976 (*JO du 4-6-2019, BO-CC n° 2018-15, 27, 28, 32, 37, 38, 41, 42 et 45*);

– **les maîtres d'œuvre en bâtiment, élargissement (Bourgogne, Basse-Normandie, Bretagne, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, région Franche-Comté, Guyane, Champagne-Ardenne, Pays de la Loire)** : accord de salaires des entreprises d'architecture (*JO du 3-5-2019, BO-CC n° 2018-13 et 22*). ■

Arr. parus au JO du 3-5 au 4-6-2019

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Salaires des commerces de quincaillerie. Un avis au *Journal officiel* du 11 mai 2019 a lancé la procédure d'extension d'un avenant du 24 janvier 2019, conclu par la fédération patronale, la CFE-CGC, la CFTC et l'Unsa, le 24 janvier 2019. Il fixe une grille applicable après extension, dans le cadre des CCN du 3 juillet 1985 et du 23 juin 1971. La grille salariale débute à 1 538 €, 1 540 € et 1 542 € aux trois échelons du niveau 1. L'accord sera publié au *BO-CC* n° 2019-17.



► Législation et réglementation

Deux arrêtés pour encadrer l'utilisation du « Portail du justiciable ». Un arrêté du 6 mai 2019 fixe les modalités de la communication par voie électronique au justiciable des avis, convocations et récépissés émis notamment par le greffe d'un TGI, d'un conseil de prud'hommes ou d'une cour d'appel, par le biais de l'application « Portail du justiciable ». Les justiciables ayant consenti à la communication électronique peuvent désormais accéder à ce système en se connectant au site www.monespace.justice.fr et en s'authentifiant au moyen de « FranceConnect ». Le consentement, qui peut être formulé à tout moment de la procédure, est unique pour chaque affaire et n'est pas révocable. Afin d'assurer la sécurité des transmissions, les courriels expédiés par la juridiction et le journal de l'historique des échanges ne seront conservés qu'une année à compter de la clôture du dossier. Un second arrêté daté du 28 mai autorise en outre la mise en œuvre de ce traitement automatisé des données à caractère personnel en prévoyant des gardes fous supplémentaires, conformément au RGPD. Il est, par exemple, indiqué que seuls le justiciable et les agents de greffe affectés dans un service d'accueil unique du justiciable (Sauj), individuellement désignés et dûment habilités par le directeur de greffe, peuvent accéder aux données enregistrées dans le traitement (*Arr. 6 mai 2019, JO 6 juin 2019; Arr. 28 mai 2019, JO 6 juin 2019*).



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est éditée par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121T80984. 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 18 pages. 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>



Emploi et chômage

▣ Contrats courts: la CPME juge que le bonus-malus serait «un boulevard aux plateformes d'indépendants»

«L'augmentation du nombre de contrats courts est une réalité», indique la CPME en introduction d'un communiqué diffusé le 7 juin 2019. «Remplacer un salarié absent en faisant appel à un CDD ou un intérimaire doit-il valoir une pénalité? Même quand on ne peut pas faire autrement (Ehpad, cliniques, services à la personne, etc.)?», poursuit l'organisation patronale qui aborde aussi le contrat court sous l'angle de la commande ponctuelle ou du marché exceptionnel nécessitant plus de bras. Elle interpelle le gouvernement qui réfléchit au bonus-malus pour endiguer les abus de contrats courts: «Au mieux cela ne servirait à rien d'autre qu'à augmenter les charges de certaines entreprises pourtant créatrices d'emplois. Au pire cela découragerait certains entrepreneurs d'embaucher. Et ouvrirait un boulevard au travail détaché ou aux plateformes d'indépendants».

Retraite

▣ La pension moyenne a augmenté de 2,1% en 2017

La France comptait fin 2017 près de 16,2 millions de retraités «de droit direct», qui percevaient une retraite moyenne de 1 381 € brut par mois, soit 2,1 % de plus qu'en 2016, indique une étude publiée le 6 juin 2019 par la Drees. Cette hausse supérieure à l'inflation (1,2 % en 2017) doit moins à la revalorisation des pensions de base (+ 0,8 %) qu'à l'arrivée de nouveaux retraités «disposant de carrières plus favorables», explique le service statistique des ministères sociaux. Durant l'année 2017, 708 000 personnes ont liquidé pour la première fois une retraite «de droit direct» en mettant fin à leur activité professionnelle. Au 31 décembre, il y avait 108 000 retraités de plus que fin 2016 (+ 0,7 %). *Source AFP*

Famille

▣ La CAF de Paris lance un jeu numérique pour sensibiliser les jeunes à l'accès aux droits

La caisse d'allocations familiales de Paris lance son premier jeu numérique «Cafouillages» à destination des jeunes, indique-t-elle par communiqué de presse du 5 juin 2019. «Créé par des jeunes, pour des jeunes» (16-25 ans), ce jeu au ton décalé a pour objectif de faire connaître la CAF, son offre de ser-

vice et de sensibiliser différemment aux droits sociaux. Si près de 45 % des 325 000 jeunes parisiens sont couverts par la CAF, beaucoup de ses prestations leur sont encore méconnues. Elle souhaite que ces futurs bénéficiaires des prestations et parfois référents clés des démarches administratives au sein de leur foyer puissent avoir une approche, «en rupture avec l'image de l'institution et de son guichet... plus proche de ses usagers».

Sécurité sociale

▣ Fraude aux faux numéros de sécurité sociale: un risque financier à relativiser selon un rapport du Sénat

La fraude documentaire se mesure en millions et non en milliards comme l'ont récemment martelé certaines personnalités politiques dans le débat public. D'après un rapport rendu par le Sénat le 5 juin 2019, la fraude consistant en l'attribution d'un faux numéro de sécurité sociale à des personnes nées à l'étranger représente entre 200 et 802 millions d'euros depuis 1988. En 2017, la fraude est estimée à 5,6 millions, le rapporteur invite donc à relativiser l'impact financier de ce type de fraude sociale. Le rapport souligne toutefois le niveau de sophistication des fraudeurs, et engage les organismes à progresser dans la lutte contre ce type de phénomène. En ce sens, plusieurs propositions sont mises en avant, notamment effectuer la demande d'inscription autant que possible, et systématiquement en cas de doute, en présence du demandeur et à partir de documents originaux, renforcer la qualité des documents scannés transmis au service dédié de la Cnav (Sandia) ou encore généraliser à l'ensemble des organismes la mise en place du numéro identifiant d'attente (NIA) en tant que gage de sécurité avant la validation de l'immatriculation du demandeur.

Égalité et diversité

▣ L'égalité femmes/hommes n'existe dans aucun pays, selon une étude

D'après Equal Measures 2030, ONG qui a publié le 4 juin, comme chaque année, un rapport de suivi indépendant, aucun pays n'a atteint un niveau satisfaisant d'égalité entre les sexes. En effet, en 2015, les États membres des Nations unies avaient adopté à l'unanimité 17 «objectifs de développement durable» à atteindre d'ici à 2030 dans de multiples domaines, y compris l'égalité hommes/femmes. Parmi les 129 pays étudiés, aucun «n'atteint un score glo-

bal excellent de 90 ou plus, mais le Danemark (à 89,3), qui est au sommet de l'indice, en est proche», a expliqué l'ONG. Il y a cependant «de bonnes nouvelles même dans des pays à la traîne», a souligné la directrice d'Equal Measures 2030. «Par exemple, en proportion le Parlement du Sénégal compte plus de femmes que celui du Danemark». *Source AFP*

RH et management

▣ Des salariés franciliens de plus en plus connectés mais aussi de plus en plus isolés

82 % des travailleurs sont en open space, mais 59 % confessent «qu'il [leur] arrive de se sentir isolés», révèle le sixième baromètre annuel Paris Workplace, réalisé en partenariat avec l'Ifop publié le 5 juin. Ils sont même 26 % à affirmer se sentir «souvent isolés», dont 70 % pensent qu'ils auront quitté leur entreprise dans les cinq prochaines années. 36 % des télétravailleurs ressentent cet isolement, la connexion n'y change rien. «Seuls les échanges physiques, en face à face, permettent de réduire le risque d'isolement», qui est «divisé par deux» quand on parle à «plus de trois collègues en face-à-face dans la journée», indique le baromètre. Pas plus: «passé 20 collègues par jour, les salariés peuvent «péter les plombs»: le niveau de stress et le risque de tensions avec les collègues augmentant alors de moitié». *Source AFP*

Entreprises

▣ Aviva annonce la suppression de 1 800 emplois en trois ans

À l'occasion d'une journée de présentation aux investisseurs le 6 juin 2019, l'assureur britannique Aviva a annoncé la suppression de 1 800 emplois en trois ans, soit 6 % de son effectif, sans indiquer dans quels pays ces réductions se feraient. Le groupe a précisé que le nombre de licenciements serait «maintenu à un niveau aussi faible que possible», car il souhaite supprimer des emplois *via* des départs non remplacés. Il a ajouté discuter avec le syndicat Unite et d'autres parties des conditions de ces suppressions d'emplois. *Source AFP*

▣ La CFDT est surprise du retrait de FCA des discussions de fusion avec Renault

Les discussions entre Renault et Fiat-Chrysler (FCA) pour une fusion ont été arrêtées par le constructeur américano-italien dans la nuit du 5 au 6 juin 2019.

« FCA était à l'initiative de cette proposition », indique la CFDT dans un communiqué du 6 juin. Elle se dit aussi « surprise de cette décision rapide » et « regrette de ne pas pouvoir passer à l'étape suivante qui aurait permis d'appréhender plus en profondeur les enjeux de ce dossier ». Le syndicat ajoute que l'essentiel « est bien le maintien des emplois, par une base industrielle et d'ingénierie solide et le renforcement de l'Alliance avec nos partenaires historiques que sont Nissan et Mitsubishi » et que « l'entreprise ne devra pas s'interdire d'autres opportunités dans l'avenir pour le bien de l'emploi et de l'Alliance ».

■ Saint-Gobain : le PDG affirme que « Pont-à-Mousson n'est pas à vendre aujourd'hui »...

Début avril, la fédération CFE-CGC de la Métallurgie s'était élevée contre un « projet de cession » de Saint-Gobain Pont-à-Mousson à un groupe public chinois. La direction de Saint-Gobain avait alors répondu que la réflexion sur la recherche d'un « partenaire » était « en cours » et qu'il existait « une multitude d'options ». Lors d'une assemblée générale, le 6 juin 2019, le PDG a indiqué que la filiale du groupe Saint-Gobain spécialisée dans les canalisations en fonte « n'est pas à vendre aujourd'hui... Il y a des réflexions, des discussions, mais il n'y a pas plus à ce stade ». *Source AFP*

■ ... et va faire appel de la condamnation du groupe pour les salariés exposés à l'amiante

Le même jour, le PDG de Saint-Gobain, a annoncé que le groupe allait faire appel de la décision des prud'hommes de Compiègne le 3 juin 2019 de condamner Saint-Gobain à payer 20 000 € à chaque salarié pour « préjudice moral » lié à une exposition à l'amiante. Selon le secrétaire général de Saint-Gobain, cette décision « n'est pas conforme à la jurisprudence la plus récente de la Cour de cassation qui décrit clairement qu'il faut vérifier l'exposition individuelle des salariés... Là, la décision s'est appliquée de façon uniforme à tous les salariés sans regarder s'il y avait eu ou pas exposition ». *Source AFP*

■ Projet du groupe Crédit Agricole : la CFDT attend plus de concret sur le « projet humain »

Le Crédit Agricole a présenté le 6 juin 2019 son projet de groupe et son Plan moyen terme (PMT 2022). Dans un communiqué publié le même jour, la CFDT se dit « globalement en accord avec les objectifs et les ambitions tant financiers que stratégiques ». Néanmoins, elle « trouve insuffisante la place faite aux salariés dans la "raison d'être" qu'a présentée le groupe, suite à la loi

Pacte ». Sur le « projet humain », détaille l'organisation, « offrir toujours à ses clients un accès direct à un responsable de la relation de proximité », nécessitera de ne pas avoir comme seule boussole la baisse des charges salariales mais de mettre les moyens en formation et en effectifs. Aussi, la CFDT revendique que dans chaque structure de plus de 1 000 salariés il y ait des administrateurs salariés ayant les mêmes droits que les administrateurs « classiques ».

■ Des salariés de GE à Belfort bloquent le départ d'une turbine à gaz

Environ 200 salariés de General Electric bloquaient le 7 juin depuis 7 h 45 le départ d'une turbine à gaz de l'usine de Belfort pour protester contre le vaste plan social qui doit toucher le site. « On a fait une AG [le 6 juin] où on a pris la température auprès des salariés et ils étaient prêts à durcir le ton », a expliqué le délégué syndical SUD Industrie. Les syndicats ont reçu une convocation pour le 17 juin pour le lancement de la mise en œuvre du plan social annoncé par l'industriel américain, qui envisage 1 050 suppressions d'emplois en France, dont 800 dans l'entité turbines à gaz de Belfort. *Source AFP*

■ Bic va supprimer 450 emplois et en créer 400

Bic a annoncé, le 6 juin 2019, son intention de supprimer environ 450 postes. Sont notamment visés une centaine de salariés de son siège social à Clichy (Hauts-de-Seine), qui en comprend actuellement 400, a précisé la directrice des relations extérieures du groupe. Du côté des emplois créés, « une quarantaine » sur ce site. Mais le gros des créations d'emplois, près de 200, sera réalisé à Sofia, en Bulgarie, où un centre de services pour le groupe va être installé. Bic va ainsi recruter « des data scientists [analystes de données, NDLR], des spécialistes du marketing numérique et du e-commerce », a-t-elle détaillé. Les suppressions de postes doivent commencer à partir de la fin 2019, après l'information-consultation du personnel, et les créations de postes seront menées en parallèle. Les deux processus s'échelonneront jusqu'en 2022. *Source AFP*

■ Radio France veut supprimer 300 postes, les syndicats sont inquiets

« Nous prévoyons 270 à 390 départs volontaires sur trois ans », a indiqué le 6 juin 2019 la DRH de Radio France. La direction prévoit en parallèle une cinquantaine de recrutements « pour des nouveaux métiers », tout en « donnant la priorité aux compétences internes », notamment à travers un effort de formation, a-t-elle précisé. Pour rester dans la fourchette basse, la direction demande une réorganisation du temps de travail pour rendre les sala-

riés plus polyvalents, et la suppression de sept à 12 jours de congés par salarié pour éviter le recours aux CDD. Une proposition qualifiée de « chantage » par le syndicat national des journalistes (SNJ). « Ce n'est pas un "accord de méthode", mais un projet d'enchères descendantes sur le cadre social », a tweeté la CFDT. La direction a ouvert le 6 juin les négociations avec les syndicats. L'idée est d'arriver à un accord avant la fin de l'année, alors que le groupe doit négocier avec l'État son contrat d'objectifs pour la période 2019-2023. *Source AFP*

■ Le dentellier Desseilles placé en redressement judiciaire trois ans après sa reprise

Le dentellier Desseilles (dentelle de Calais) employant 73 salariés, a été placé en redressement judiciaire le 6 juin 2019 par le Tribunal de commerce de Boulogne-sur-Mer (Pas-de-Calais), « pour une durée de trois mois », a indiqué le directeur qualité de la société, confirmant une information de *La Voix du Nord* (07/06). Il y a trois ans, l'entreprise était reprise par le groupe chinois Yongsheng. Le dentellier produit notamment de la lingerie « du moyen de gamme à l'ultra-luxe » et exporte environ 70 % de sa production, surtout en Asie. « Ils se sont engagés pour trois ans et au bout de trois ans comme ils n'ont pas vu de retour sur investissement, ils ont décidé d'arrêter », déplore le directeur qualité, estimant que les repreneurs « n'avaient pas la connaissance du métier ». Le repreneur « nous a lâchés du jour au lendemain et a arrêté de financer l'entreprise », a regretté le représentant des salariés. « Le placement en redressement judiciaire est un soulagement car on craignait la liquidation », a-t-il ajouté. *Source AFP*

■ Souriau-Sunbank : la CFDT s'oppose catégoriquement à quatre repreneurs sur dix

Mise en vente par l'américain Transdigm, Souriau-Sunbank (3 500 salariés) « est en passe d'être vendu au plus offrant, auprès d'une dizaine de repreneurs potentiels », indique la CFDT par communiqué de presse du 7 juin 2019 « Cette pépite, leader mondial de la connectique pour les environnements sévères... possède 11 sites de production répartis sur quatre continents, cinq en France, dont un classé secret défense (Marolles-en-Brie) », poursuit le syndicat qui s'est constituée en intersyndicale avec la CFE-CGC, FO et la CGT. Après avoir mené son enquête sur le passé social des repreneurs présents autour de table, elle s'oppose catégoriquement à quatre candidats : TE Connectivity, Amphenol, Delphi et Bain Capital. Elle a demandé un rendez-vous à Bercy.