

- > **RCH** : l'employeur peut se rétracter dans les mêmes conditions que le salarié
- > **Les allocations chômage sont revalorisées** de 0,70 % au 1^{er} juillet 2019
- > **Le congé paternité pourra se prolonger jusqu'à 30 jours** en cas d'hospitalisation du nouveau-né
- > **L'UES Malakoff Médéric Humanis** réorganise ses lieux de dialogue social
- > **Vers la fusion volontaire des branches** des géomètres et des économistes de la construction

le dossier pratique p. 1-6

- > **BTP** : la carte d'identification professionnelle des salariés

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

RCH : l'employeur peut se rétracter dans les mêmes conditions que le salarié

Dans un arrêt du 19 juin 2019, la Cour de cassation transpose à la rétractation de la rupture conventionnelle homologuée (RCH) individuelle, exercée à l'initiative de l'employeur, la solution récemment dégagée à l'égard des salariés : pour produire ses effets, il suffit que la lettre de rétractation ait été envoyée au salarié à l'intérieur du délai légal de 15 jours, peu important qu'elle n'ait été réceptionnée qu'après l'expiration de celui-ci.

Le Code du travail permet à chacune des parties à une convention de rupture individuelle de se rétracter dans les 15 jours calendaires qui suivent sa signature, « sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie » (C. trav., art. L. 1237-13, al. 3). La jurisprudence a récemment précisé que ce droit est valablement exercé à partir du moment où la lettre de rétractation est adressée à l'autre partie dans le délai de 15 jours, peu important donc sa date de réception (Cass. soc., 14 février 2018, n° 17-10.035 PB; v. l'actualité n° 17516 du 22 février 2018). Bien que rendue dans une affaire où le salarié était à l'origine de la rétractation, la solution doit en toute logique s'appliquer à l'exercice, par l'employeur, de cette faculté. Un nouvel arrêt rendu le 19 juin 2019 permet de le confirmer.

Rétractation de l'employeur reçue par le salarié passé le délai de 15 jours

Dans cette affaire, la convention de rupture avait été signée le 21 janvier 2015, puis homologuée le 3 mars 2015. Dans l'intervalle et dans un contexte de transfert d'entreprise, l'employeur avait toutefois préféré revenir sur sa signature par un courrier recommandé envoyé au salarié le 3 février 2015.

Ce dernier l'a assigné aux prud'hommes afin d'obtenir le paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle initialement prévue (13 600 €), au motif que la rétractation, exercée au-delà du délai imparti, n'était pas valable. Pour le salarié, il y avait en effet lieu de prendre en compte, non pas la date d'envoi, mais la date de réception du courrier de rétractation, soit le 6 février 2015 ainsi qu'en attestait l'accusé de réception postal. Or, le délai de 15 jours avait expiré la veille.

S'agissant du décompte du délai de rétractation, la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 précise que « les parties peuvent renoncer par écrit à leur convention de rupture dans les 15 jours calendaires suivant sa signature. La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé; le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine au quinzième jour à 24 heures ». Ainsi, en l'espèce, le délai de rétractation avait commencé à courir le jeudi 22 janvier 2015 pour expirer le jeudi 5 février à minuit.

Pour les juges d'appel, c'est à la date de réception que s'exerce le droit de rétractation, de sorte que l'employeur avait bien agi hors délai comme le soutenait

le salarié. À tort, estime toutefois la Cour de cassation.

Exercice du droit de rétractation à la date d'envoi de la lettre

Pour la Haute juridiction, pour s'assurer du respect du délai légal de 15 jours auquel est conditionnée la validité de la rétractation, seule compte la date d'envoi du courrier de rétractation. L'arrêt rappelle ainsi « qu'une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de quinze jours calendaires, une lettre de rétractation ». En conséquence, « la lettre de rétractation, adressée au salarié avant la date d'expiration du délai, devait produire ses effets ». La Cour de cassation applique en tout point la solution dégagée en 2018 en faveur de la prise en compte de la date d'envoi du courrier du salarié. Rien ne justifiait en effet de ne pas appliquer la même règle à l'employeur lorsqu'il est à l'origine de la rétractation. On notera que la date d'envoi est également retenue par la jurisprudence lorsqu'il s'agit de vérifier que la période d'essai a été rompue avant son expiration (Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-40.650) ou qu'une clause de non-concurrence a été levée dans le délai contractuel imparti à l'employeur (Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-14.080). ■

Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897 F-D

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

Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

Les allocations chômage sont revalorisées de 0,70 % au 1^{er} juillet 2019

Le conseil d'administration de l'Unédic a voté, le 26 juin, une revalorisation des allocations d'assurance chômage de 0,70 % à compter du 1^{er} juillet 2019. L'allocation journalière minimale passe de 29,06 € à 29,26 €.

Actée le 26 juin par le conseil d'administration de l'Unédic, la revalorisation des allocations d'assurance chômage de 0,70 % au 1^{er} juillet 2019 concernera 94 % des demandeurs d'emploi indemnisés à cette date, soit environ 2,6 millions de personnes. Elle est en deçà des demandes des organisations syndicales de salariés. Ces dernières se sont toutes abstenues « pour ne pas empê-

cher cette minuscule augmentation », précise la CGT. Comme celle de 2018 (v. l'actualité n° 17603 du 3 juillet 2018), cette revalorisation reste inférieure à l'inflation. En glissement annuel, les prix ont progressé de 0,9 % en mai et 1,3 % en avril (v. l'actualité n° 17837 du 18 juin 2019).

L'aide au retour à l'emploi (ARE) minimale est portée à 29,26 €

La revalorisation des salaires journaliers de référence (SJR) concerne les allocataires indemnisés sur la base de salaires anciens de plus de six mois, soit environ 2,2 millions personnes. Pour environ 380 000 allocataires, seule la revalorisation de la partie fixe s'applique.

Plusieurs autres montants servant à déterminer le montant de l'ARE bénéficient aussi de cette augmentation de 0,70 % :
– le **montant journalier** de la **partie fixe** de l'allocation d'ARE est porté de 11,92 € à **12,00 €**. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % du SJR ;
– le **montant minimal** de l'ARE passe de 29,06 € à **29,26 €** par jour ;
– le **montant minimum** de l'**ARE-formation**, versée aux demandeurs d'emploi en formation, passe de 20,81 € à **20,96 €** par jour.
À Mayotte, l'allocation minimale est portée de 14,52 € à 14,62 € par jour et l'ARE plancher (ARE-M formation) de 10,41 € à 10,48 € par jour. ■

TEMPS DE TRAVAIL

Le congé paternité pourra se prolonger jusqu'à 30 jours en cas d'hospitalisation du nouveau-né

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le congé paternité pourra se prolonger pendant toute la période en unité de soins spécialisée et au plus pendant une durée de 30 jours. C'est ce que prévoit un décret du 24 juin 2019 qui liste les pièces justificatives à fournir pour l'attribution de ce congé. Cette prolongation du congé paternité s'applique aux naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2019.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu d'allonger la durée du congé de paternité lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate (v. le dossier juridique -Sécu.- n° 46/2019 du 8 mars 2019). Un décret du 24 juin définit les modalités de mise en œuvre de cette prolongation qui s'appliquera aux naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet

2019. Un arrêté du même jour détermine en outre la liste des unités de soins spécialisés dans lesquelles l'enfant devra être admis pour justifier l'allongement du congé paternité.

Un congé supplémentaire de 30 jours consécutifs maximum

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique durera pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés. Sa durée ne pourra pas dépasser **30 jours consécutifs**, précise le décret. Elle s'ajoute aux 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) du congé de paternité « classique ». Le **congé doit être pris dans les quatre mois** qui suivent la naissance de l'enfant. En pratique, le salarié souhaitant prendre ce congé, qui est de droit, devra **informer son employeur sans délai** en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Des justificatifs à fournir

Pour bénéficier des indemnités journalières durant la durée du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant après la naissance, l'assuré devra transmettre dans les meilleurs délais un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisés (unité de néonatalogie, de réanimation néonatale, de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrisson ou indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale) à l'**organisme de sécurité sociale** dont il relève. Il devra également **attester de la cessation** de son **activité professionnelle** pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours. Des dispositions similaires sont prévues pour les travailleurs indépendants et les assurés relevant du régime agricole. ■

D. n° 2019-630 du 24 juin 2019 et Arr. du 24 juin 2019, JO 25 juin, NOR : SSAS1912500A



L'UES Malakoff Médéric Humanis réorganise ses lieux de dialogue social

Le 6 juin 2019, date de ses élections professionnelles, l'UES Malakoff Médéric Humanis, « acteur paritaire et mutualiste de la protection sociale », a mis en place un comité social et économique central (CSEC) et quatre CSE d'établissement (CSEE). Cette nouvelle organisation sociale résulte d'un accord du 28 mars dernier destiné, souligne son préambule, à assurer un « dialogue social de qualité ». Ce texte, qui institue plus d'une centaine de représentants de proximité, prévoit la mise en place, au 1^{er} janvier 2020, d'un comité de groupe « ad hoc », afin d'organiser régulièrement un échange sur les « questions transversales ».

L'UES Malakoff Médéric Humanis a signé, le 28 mars 2019, avec les syndicats CFDT, CFE-CGC et CFTC un accord pour définir « les caractéristiques de l'organisation sociale renouée de l'UES, ainsi que les moyens de fonctionnement dont les instances de représentation des salariés disposent ». Sa négociation s'est tenue, comme le souligne la CFDT, « dans un contexte de fusion des groupes qui s'est mis en place le 1^{er} janvier 2019 ». Elle s'est accompagnée de celle d'un protocole électoral (ratifié également par FO), unifiant les dates des élections professionnelles. Applicable après le premier tour des élections, qui s'est tenu le 6 juin dernier, l'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un CSEC et quatre CSE d'établissement

L'accord crée un comité social et économique central (CSEC) composé de 40 membres titulaires (et de leurs suppléants). Il se réunit tous les mois (sauf en août). En plus d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le CSEC est doté de cinq commissions supplémentaires, dont une est en charge des nouvelles technologies. Cette dernière se réunit deux fois par an.

Quatre CSE d'établissement (CSEE), dont les périmètres sont définis géographiquement, sont mis en place. Chacun d'eux, qui se réunit chaque mois sauf en août, compte entre 28 et 30 élus titulaires et leurs suppléants, ce qui correspond au nombre réglementaire majoré de cinq sièges. L'accord leur attribue des crédits d'heures supérieurs au plancher réglementaire. En conséquence,

est-il précisé, ces crédits d'heures ne peuvent faire l'objet de mutualisation ou d'annualisation. Les membres suppléants des CSE disposent d'un crédit d'heures de 13 heures par mois, auquel s'ajoute le temps passé en réunion préparatoire, dans la limite de sept heures par réunion (hors temps de déplacement). En revanche, précise l'accord, ils ne participent pas au CSE, sauf absence de titulaires.

Vingt-quatre CSSCT plus une

Une CSSCT centrale et 24 CSSCT d'établissement sont mises en place : huit commissions d'établissement seront ainsi installées sur le périmètre du CSEE Ouest, cinq sur celui du CSEE Nord. Les prérogatives des anciens CHSCT sont « complètement préservées », souligne la CFDT qui revendique la première place (29,54 % de représentativité nationale) à l'issue du premier tour des élections. Ce qui est très « important dans un contexte de fusion qui impacte fortement les conditions de travail, mais aussi la santé des salariés sur le plan des Risques psychosociaux », poursuit-il.

Chaque CSSCT de CSEE compte au moins six sièges et au plus 13 sièges, composition toutefois augmentée d'un siège supplémentaire par tranche de 150 salariés. Les membres de ces CSSCT sont choisis parmi les élus (titulaires et suppléants) de CSEE et les représentants de proximité (*v. ci-après*). Leurs crédits d'heures varient de cinq heures par mois (pour un périmètre n'excédant pas 300 salariés) à 15 heures par mois (au-

dessus de 751 salariés). Les secrétaires et secrétaires adjoints de commissions ont un crédit d'heures supplémentaire de 10 heures par mois. Un bémol toutefois, note la CFDT, « les heures de réunions sont décomptées du crédit d'heures spécifique des membres des commissions SSCT ».

Des représentants de proximité

Au total plus de 130 représentants de proximité peuvent être choisis par les CSSEE parmi les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'UES et travaillant au sein d'un site rattaché au périmètre de SSCT concerné. Ils disposent d'un crédit d'heures (entre cinq et 10 heures par mois selon la taille du périmètre) mais aussi d'autres moyens (liberté de déplacement, accès à la BDES, réunion trimestrielle d'échange entre représentants de proximité et représentant(s) de la direction). La CFDT se félicite de cette disposition estimant qu'il est « clair que tout ne se règle pas dans le cadre très formel, parfois très contraint », des autres IRP.

Des moyens pour les syndicats

Chaque syndicat représentatif au niveau de l'UES peut désigner un délégué syndical central (DSC). Celui-ci peut consacrer l'intégralité de son temps de travail à ses mandats (dont celui de DSC). Chaque syndicat représentatif dans l'UES peut aussi désigner six délégués syndicaux centraux adjoints. Ces derniers disposent, en sus du contingent d'heures de délégation à leur mandat

// Conférence Liaisons

► Négocier les commissions du CSE

Comment mettre en place la CSSCT ? Quelles missions lui déléguer ? Quels moyens lui attribuer ? Il revient à l'accord de mise en place du CSE (et à défaut le règlement intérieur) de définir les règles de fonctionnement de la ou des CSSCT.

Ce même accord pourra également doter le CSE d'autres commissions pour l'appuyer. Réclamations des salariés, transformation de l'entreprise, qualité et performance, liaisons de représentants de proximité... les entreprises ont fait preuve de créativité dans leur accord. Quelles commissions instituer ? Est-il judicieux de permettre au CSE de créer des commissions *via* le règlement intérieur ? Comment le CSE doit-il travailler avec ses commissions ? En l'absence d'accord, quelles commissions doivent être mises en place ?

Liaisons sociales propose de répondre lors d'une matinée dédiée aux commissions du comité social et économique le **mercredi 11 septembre 2019**.

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

de délégués syndicaux, d'un crédit spécifique de 70 heures par mois. Enfin, **chaque délégation syndicale centrale** (huit membres maximum) dispose, au profit de ses membres, d'un crédit global de 50 heures par mois, en vue de la préparation des négociations au sein de l'**instance centrale de négociation**. Par ailleurs, **chaque syndicat représentatif au niveau d'un CSEE** peut désigner un **délégué syndical sur chaque site**

comptant plus de 50 salariés (par exemple sept DS par syndicat représentatif pour le CSE Nord). Ces délégués syndicaux disposent, chacun, d'un crédit d'heures de 24 heures par mois. L'accord accorde enfin des **moyens aux syndicats non représentatifs** au niveau de l'UES et aux syndicats représentatifs à ce niveau, mais qui ne le seraient pas dans sur un périmètre de CSEE. Il fixe des **règles de désignation de RSS**

(représentants de section syndicale), chacun d'eux disposant d'un crédit d'heures de 10 heures par mois, conformément aux dispositions de la CCN de branche. ■

Accord du 28 mars 2019 sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Médéric Humanis

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

Vers la fusion volontaire des branches des géomètres et des économistes de la construction

Déposé le 14 juin, un accord du 7 mai 2019 lance un processus de fusion volontaire de la branche des géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts-fonciers et de celle des économistes de la construction et métrologues-vérificateurs. Une branche « Filac » – filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction – devrait ainsi naître. Au sein de celle-ci, seront constituées deux commissions nationales paritaires, notamment une CPPNI (commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation), avec pour objectif la signature d'une CCN commune au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Un accord de « fusion volontaire » de deux branches, celles des géomètres et celle des économistes de la construction, métrologues-vérificateurs, a été ratifié côté organisations patronales par l'UNGE et l'Untec et, côté syndical, par le Syntapau CFDT et la FNSCBA CGT. Visant à créer la branche de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction, ce texte vise à l'élaboration d'une CCN de la « Filac » au plus tard le 1^{er} janvier 2024. Le futur champ de cette CCN est d'ores et déjà précisé, et les partenaires sociaux n'excluent pas, souligne l'accord, la possibilité de définir au sein celle-ci, des annexes ou dispositions catégorielles, afin de prendre en compte des « situations ou droits particuliers ». Notons que le BO-CCN° 2019-16 publie l'accord du 16 janvier 2019 sur les salaires au 1^{er} janvier 2019 (national et Île-de-France), dans le cadre de la convention collective nationale des économistes de la construction.

Deux commissions paritaires créées

Les signataires constituent au sein de la branche Filac les deux premières commissions nationales paritaires, pour négocier les dispositions conventionnelles communes.

À la CCPNI, à laquelle participeront cinq syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO), la répartition des sièges s'effectuera en fonction de leur représentativité. Sur les 12 sièges, trois seront accordés à la CFDT. La CFTC bénéficiera également de trois sièges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera également mise en place, selon les mêmes principes.

L'accord ouvre, par ailleurs, la porte à la création de commissions paritaires régionales et à celle d'une commission de gestion des régimes de prévoyance.

Fonctionnement du paritarisme

Les futurs travaux des partenaires sociaux, précise l'accord, se tiendront

« en priorité, selon le principe de la recherche du consensus ». En cas de besoins, les prises de décision respectent des règles selon lesquelles, une décision sera valide si elle recueille au moins 30 % de la représentativité par collège (patronal et syndical) et ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité d'un collège.

L'accord pose le principe du maintien d'un financement du paritarisme, grâce à une cotisation annuelle à la charge des entreprises. Aujourd'hui, souligne l'accord, les taux de cotisations assurant ce financement sont différents dans les deux branches. Le texte fixe donc des règles provisoires de prise en charge des frais pour les deux commissions. Il porte aussi engagement à « converger vers des modalités de prise en charge uniformisées ». ■

Accord du 7 mai 2019 de fusion volontaire entre les branches des géomètres, experts-fonciers et des salariés des économistes de la construction, métrologues-vérificateurs

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Réforme de l'assurance chômage, de la santé au travail, des retraites, mise en œuvre de la loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale et d'épargne retraite), adoption du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », charte sociale des plateformes), négociation sur la définition de l'encadrement, etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur www.liaisons-sociales.fr ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu. Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au Journal officiel, etc.). ■

// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Montant du forfait journalier hospitalier. Un arrêté du 20 juin 2019 fixe le montant du forfait journalier hospitalier à 20 € et celui du forfait journalier en cas d'hospitalisation dans un service de psychiatrie à 15 €. Ces montants étaient déjà en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018 en vertu d'un arrêté du 21 décembre 2017 (*v. l'actualité n° 17477 du 28 décembre 2017*), mais le Conseil d'État, dans une décision n° 418512 du 17 juin 2019, a décidé d'annuler l'arrêté, à effet différé au 1^{er} septembre 2019, en raison d'un vice de forme (*Arr. du 27 juin 2019, NOR: SSAS1917447A, JO 27 juin*).

Amélioration de la protection maternité des exploitantes agricoles. Le gouvernement poursuit ses actions pour faire converger les règles relatives au congé maternité entre les différents régimes de sécurité sociale. Un décret du 14 juin 2019 met ainsi en œuvre les mesures d'amélioration prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 pour les exploitantes agricoles. Concernant la durée minimale d'arrêt de travail exigée pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation de leur congé maternité, portée à huit semaines par la LFSS, il indique qu'elle se décompose en deux semaines de congé prénatal et en six semaines de congé postnatal au minimum. Cette disposition s'applique aux congés maternité débutant postérieurement au lendemain de la parution du décret au *JO*, soit après le 17 juin 2019. Le décret précise également les modalités de l'indemnité journalière (IJ) créée à titre subsidiaire de l'allocation de remplacement par la LFSS pour 2019 au profit des exploitantes agricoles qui ne peuvent se faire remplacer pendant leur congé. Il fixe le montant de cette IJ à 1/730 de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date prévue du premier versement, soit 55,51 € par jour depuis le 1^{er} janvier 2019. Les dispositions du décret relatives à ces IJ s'appliquent aux arrêts pour maternité débutant à compter du 31 décembre 2018 (*D. n° 2019-591 du 14 juin 2019, JO 16 juin*).

➤ Conventions et accords

Choix de l'Opcvo par les télécommunications. Un avis, paru au *Journal officiel* du 24 mai 2019, a lancé la procédure d'extension d'un accord du 20 mars 2019 signé par Humapp, la CFDT, la CFTC et FO, par lequel les télécommunications désignent l'Afdas comme opérateurs de compétences (Opcvo). Rappelons que cet Opcvo de la culture et des médias est agréé dans un champ qui dépasse celui de l'ancien Opcvo du même nom (*v. l'actualité n° 17788 du 2 avril 2019*). Les signataires des télécommunications soulignent qu'ils ont fait ce choix à cause de l'évolution du périmètre de leur ancien Opcvo, Opcvia. Après avoir auditionné trois Opcvo (Atlas, Opcvo 2I et Afdas), ils ont « constaté que les métiers cœur des télécoms n'entraient d'évidence dans aucun des champs professionnels prédéterminés ». Ils ont choisi l'Afdas, « avec lequel il existe des synergies pour les entreprises et les salariés ».

// acteurs, débats, événements

Emploi et chômage

■ **Réforme de l'assurance chômage: le bonus-malus ne s'appliquera qu'en 2021...**

Le bonus-malus sur les cotisations chômage des entreprises de sept secteurs utilisateurs de contrats courts ne s'appliquera qu'à partir de 2021, annonce l'*AFP* citant une source gouvernementale. Toutefois, les fins de contrats seront bien comptabilisées à partir de 2020. Le ministère du Travail avait annoncé, lors de sa présentation de la réforme de l'assurance chômage (*v. l'actualité n° 17839 du 20 juin 2019*), qu'un bonus-malus serait « mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2020 ». *Source AFP*

■ **... la CGT réunit une centaine de personnes devant l'Unédic**

Une centaine de personnes se sont réunies le 26 juin, à l'appel de la CGT, devant le siège de l'Unédic pour protester contre la réforme de l'assurance chômage. La veille, environ 300 personnes s'étaient rassemblées, sur le

même thème, devant le ministère du Travail, à l'invitation, cette fois, de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CFTC, de l'Unsa et de la Fédération des associations générales étudiantes (Fage). *Source AFP*

■ **Revalorisation des allocations chômage: la CFDT, FO et la CGT insatisfaites**

À l'annonce par l'Unédic, le 26 juin, de la revalorisation de 0,7 % des allocations chômage à compter du 1^{er} juillet (*v. ci-avant*), la CFDT, la CGT et FO ont réagi négativement. La CFDT juge cette revalorisation « insuffisante ». Le syndicat rappelle qu'il a fait une proposition d'augmentation de + 1,5 % des allocations, lors du conseil d'administration de l'Unédic. Il estime qu'« au vu de la reprise économique », « des annonces sur un retour à l'équilibre des comptes de l'Unédic » et des « économies drastiques » prévues par la future réforme, « les demandeurs d'emploi indemnisés ont aussi le droit de voir leur allocation

chômage augmenter ». La CGT considère quant à elle que cette revalorisation est l'« expression du mépris du patronat » et explique qu'elle et les autres organisations syndicales se sont abstenues de voter contre « pour ne pas empêcher cette minuscule augmentation ». FO « déplore que les demandeurs d'emploi soient laissés pour compte » et rappelle que le RSA a été revalorisé de 1,6 % cette année, et le Smic de 1,5 %.

■ **Le monde va perdre des millions d'emplois au profit des robots d'ici dix ans**

Les robots pourraient remplacer 20 millions d'emplois industriels d'ici 2030 dans le monde, selon une étude du cabinet britannique Oxford Economics publiée le 26 juin. Les experts notent que ce sont les emplois « à tâches répétitives qui sont les plus affectés », ainsi que, à très court terme, les emplois dans les centres logistiques. À l'inverse, les emplois qui exigent « compassion, créa-

tivité ou intelligence relationnelle devraient rester l'apanage des humains pendant encore des décennies», poursuivent-ils. Les « robots seront de plus en plus présents dans le commerce, la santé, l'hôtellerie-restauration, les transports, mais aussi le bâtiment et l'agriculture », précisent-ils. L'étude estime par ailleurs que la vague actuelle de « robotisation » devrait vraisemblablement augmenter la productivité et la croissance économique, tout en créant autant d'emplois qu'elle en détruira. L'économie mondiale pourrait ainsi en tirer jusqu'à 5 000 milliards de dollars d'ici 2030 grâce aux gains de productivité. *Source AFP*

Contrat de travail

La prochaine séance de négociation sur l'encadrement reportée au 20 septembre

Alors qu'elle devait avoir lieu le 2 juillet prochain, à la suite de trois séances de travail durant le mois de juin (*v. l'actualité n° 17828 du 4 juin 2019*), la prochaine séance de négociation sur l'encadrement est finalement reportée au 20 septembre 2019. « Les organisations syndicales ont souhaité poursuivre les discussions en toute sérénité. Pour FO la sortie « couperet » au 2 juillet prévisible en l'absence de mandat du Medef n'était pas envisageable », a expliqué Éric Pérès, tête de file FO, sur Twitter le 26 juin.

Conventions et accords

La CGT ne participera pas aux « Réussites du dialogue social »

La CGT a indiqué, le 26 juin, qu'elle ne participera pas à la journée organisée par le ministère du Travail consacrée aux « réussites du dialogue social », le 28 juin. La confédération explique qu'elle « ne contribuera pas à encenser la casse du Code du travail, l'affaiblissement de la négociation collective dans les branches et celui des instances représentatives du personnel dans les entreprises », induites par les ordonnances travail. Elles estiment en outre que l'augmentation du nombre d'accords conclus dans les entreprises, interprétée par le gouvernement comme un « succès de ses réformes successives du droit du travail », ne « démontre pas que ces derniers sont de meilleure qualité ».

Retraite

Réforme des retraites : pour Jean-Paul Delevoye, « un ou deux mois de plus, ce n'est pas un souci »

Le projet de loi sur la réforme des retraites, un temps annoncé pour la fin de l'été, peut attendre « un ou deux mois de plus, ce n'est pas un souci », a déclaré le 26 juin le Haut-commissaire Jean-Paul

Delevoye, à l'occasion d'un colloque organisé par l'Institut des politiques publiques. Des propos qui avalisent un nouveau report de cette réforme, dont le Premier ministre avait annoncé fin avril la présentation en Conseil des ministres « à la fin de l'été », mais n'avait pas confirmé cette échéance dans son discours de politique générale mi-juin. « En ce qui me concerne, mon calendrier est très clair », a affirmé Jean-Paul Delevoye, précisant qu'il « remettra [ses] recommandations » au gouvernement « vers le 14 juillet ». « Avec mon équipe, nous sommes prêts si on nous demande de nous investir pour la préparation d'un projet de loi [d'ici] septembre, octobre, novembre ».

FO appelle à un rassemblement contre la réforme des retraites le 21 septembre

Dans un éditorial interne à FO, communiqué à la presse le 26 juin, Yves Veyrier, secrétaire général de Force ouvrière, appelle à un rassemblement « d'ampleur nationale à Paris », le 21 septembre, contre la retraite par points voulue par Emmanuel Macron. Yves Veyrier plaide pour le maintien des 42 régimes de retraite existants et contre le recul de l'âge de départ. Il dit FO « prête et déterminée » à une « grève d'ensemble ». Mi-juin, le Premier ministre, Édouard Philippe, avait déclaré vouloir maintenir la « possibilité d'un départ à 62 ans » tout en évoquant l'instauration d'un « âge d'équilibre pour pousser les Français à travailler plus longtemps ». *Source AFP*

Secteurs

Le gouvernement veut améliorer les conditions de travail des femmes de chambre

Les femmes de chambre, mais aussi les « agents d'entretien en entreprises ou administrations », « ne doivent plus être invisibles », a indiqué, le 23 juin au *Parisien*, la secrétaire d'État chargée de l'égalité hommes/femmes, Marlène Schiappa, qui s'inquiète notamment des horaires décalés souvent imposés dans ce secteur. « Sans attendre, j'ai pris contact avec les fédérations et principales agences qui emploient ces femmes. Je les réunis au ministère dans les prochaines semaines pour que chacun puisse partager des engagements concrets », a-t-elle ajouté. Cette réunion aura lieu le 3 juillet, a précisé à l'AFP l'entourage de la secrétaire d'État. « Dès septembre », a-t-elle encore déclaré, elle confiera « une mission sur les conditions de travail des femmes de chambre au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ». Cette instance de dialogue social, qu'elle préside, devra lui faire « des propositions avant la fin de l'année, pour améliorer » la situation des femmes

concernées, a précisé la secrétaire d'État. « Si le souhait de M^{me} la ministre est d'améliorer les conditions de travail de nos salariés en privilégiant le travail en continu et en journée, c'est formidable ! Cela fait des années qu'on le demande », a réagi Philippe Jouanny, président de la Fédération des entreprises de propreté, convié à la réunion du 3 juillet. *Source AFP*

L'U2P propose des stages à quatre ministres pour découvrir le quotidien des artisans

Dans des annonces publiées le 26 juin dans la presse quotidienne et sur les réseaux sociaux par l'Union des entreprises de proximité (U2P), le Premier ministre Édouard Philippe, les ministres Muriel Pénicaud (Travail), Bruno Le Maire (Économie) et Jean-Michel Blanquer (Éducation) se sont vus proposer des stages de « gestion d'entreprise » respectivement chez un pharmacien à Vernon, un maçon-carreleur à Chambéry, un hôtelier-restauteur à Strasbourg et un fleuriste à Nevers. « Les membres du gouvernement pensent connaître les réalités de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, mais ne prennent pourtant pas les mesures adaptées », selon le message accompagnant ces « conventions de stage ». « Il y a un certain nombre de mesures prises par le gouvernement qui vont dans le bon sens, mais néanmoins, structurellement parlant dans notre pays, les lois, les règles, ne sont pas adaptées à nos entreprises », a déclaré le président de l'U2P. *Source AFP*

Minima sociaux

Le Cese pour un « revenu minimum garanti »

Dans un avis intitulé « Éradiquer la grande pauvreté à l'horizon 2030 » adopté le 26 juin, le Conseil économique, social et environnemental (Cese) plaide pour un « revenu minimum garanti » qui se substituerait dès l'an prochain à sept des huit minima sociaux actuels à l'exception des allocations familiales et des allocations logement. Cette prestation serait accessible dès 18 ans sous certaines conditions et versée automatiquement. Le Cese demande également de remédier à la situation de certains bénéficiaires du RSA dont l'allocation est suspendue lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite, de généraliser le tiers payant, de doter les étrangers en situation régulière d'une carte « sur le modèle de la carte Vitale » et de généraliser les territoires zéro chômeur. Cette contribution du Cese intervient alors que le gouvernement a lancé une concertation sur le futur revenu universel d'activité. *Source AFP*