

- > **Un harcèlement moral peut intervenir** au cours d'une période de dispense d'activité
- > **Premiers retours d'expérience** des délégués à la protection des données
- > **La fabrication de produits pharmaceutiques** fait de la QVT un projet global d'entreprise

le dossier convention collective p. 1-4

- > **Négociation collective** dans les branches agricoles

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

Un harcèlement moral peut intervenir au cours d'une période de dispense d'activité

Tant que le contrat de travail n'est pas effectivement rompu, les salariés restent protégés contre les agissements de harcèlement moral. Dans un arrêt du 26 juin 2019, la Cour de cassation pose en effet pour principe que les dispositions du Code du travail relatives à l'interdiction du harcèlement moral sont applicables à un salarié dispensé d'activité en raison d'une période de congé de fin de carrière.

Le harcèlement moral se définit par des agissements répétés ayant pour objet ou effet d'entraîner une « dégradation des conditions de travail » (C. trav., art. L. 1152-1). Durant une période de dispense d'activité, le salarié n'exerçant par définition aucun travail, il **pouvait** paraître exclu pour celui-ci de **se prévaloir** d'une telle dégradation et donc d'un **harcèlement moral** éventuellement subi sur cette période. Il n'en est rien, ainsi que le fait apparaître une décision de la Cour de cassation rendue le 26 juin dernier à propos d'un **salarié placé en congé de fin de carrière** jusqu'à l'âge de la retraite. Durant cette période, les **liens professionnels** sont certes **distendus**, mais **pas totalement rompus** puisque le contrat de travail demeure jusqu'à la date de départ effectif à la retraite. Les dispositions de l'article L. 1152-1 restent donc applicables à ce titre, affirme pour la première fois la chambre sociale.

Agissements postérieurs au départ en congé de fin de carrière

L'affaire concerne un **salarié** ayant bénéficié, du 31 décembre 2006 au 1^{er} octobre 2012, d'un **congé de fin de carrière** rémunéré mis en place par un accord d'entreprise et permettant aux salariés de plus de 55 ans d'être dispensés d'activité pendant une période comprise entre six mois et cinq ans et neuf mois, jusqu'à la date où ils réunissent les conditions du bénéfice d'une retraite à taux plein.

Au cours de ce congé, ce salarié a été **désigné délégué syndical** (en novembre 2009), puis **élu délégué du personnel** (novembre 2011). La jurisprudence admet en effet que les salariés dispensés d'activité, dont le contrat n'est pas rompu, sont éligibles en tant que DP ou membres du CE (Cass. soc., 10 octobre 2002, n° 01-60.723), de même qu'un salarié dont le contrat est suspendu peut être désigné délégué syndical (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 97-60.036).

En 2015, il a formé, auprès de la juridiction prud'homale, une **demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral en raison d'agissements** qu'il prétendait avoir subi **durant le congé de fin de carrière**. L'arrêt les énumère :

- refus de lui **fournir des outils** nécessaires à son **activité syndicale** en le privant pendant deux ans d'un accès à l'intranet de l'entreprise ;
- refus de lui permettre d'**assister** aux réunions de **DP** par télé-présence après la reconnaissance de son état de travailleur handicapé le 27 février 2012 ;
- erreurs systématiques quant au calcul des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire ;

– erreurs quant au calcul de l'**intéressement** et de la participation.

La cour d'appel avait balayé le principe même d'un droit à indemnisation : le salarié ne peut invoquer aucune dégradation de ses conditions de travail puisqu'il n'était plus sur son poste de travail au sein de l'entreprise. À tort, estime toutefois la Cour de cassation.

Harcèlement moral admissible

L'arrêt du 26 juin pose pour **principe** que les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail, selon lesquelles aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, « sont **applicables à un salarié dispensé d'activité** en raison d'une période de congé de fin de carrière, **dès lors** que le **contrat de travail** n'est pas rompu pendant cette période ».

Autrement dit, **tant que le salarié** est « **demeuré lié à l'entreprise** par un **contrat de travail** », il peut être **potentiellement victime** de harcèlement moral. Une action en indemnisation est alors parfaitement recevable. En l'espèce, la Haute juridiction reproche donc aux juges d'appel de ne pas avoir recherché si les faits invoqués par le salarié, bien que « postérieurs à son départ en congé de fin de carrière » permettaient de présumer un **harcèlement moral** subi sur cette période. L'affaire est donc renvoyée pour être réexaminée sur ce point. ■

Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328 FS-PB

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

Premiers retours d'expérience des délégués à la protection des données

Cadre, de formation supérieure, issu du domaine de l'informatique ou du juridique et rattaché à la direction générale, tel est le profil type du délégué à la protection des données (DPO). Mais ce n'est pas tout ce que révèle l'enquête confiée à l'Afpa par le ministère du Travail et publiée le 25 juin 2019. Il en ressort également que les DPO n'ont pas toujours le sentiment que leurs efforts sont payants et que seuls 3,9 % d'entre eux parviennent à tenir parfaitement leur planning.

Créé par le règlement général européen sur la protection des données (RGPD), le métier de DPO vient de fêter sa première année (*v. le dossier pratique -Libertés- n° 13/2019 du 18 janvier 2019*). L'occasion de faire le point sur ses conditions d'exercice, ses formes d'activité ou d'emploi, son parcours, ou encore les compétences attendues de lui. Avec le soutien de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a mobilisé l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) sur le sujet (*v. l'actualité n° 17784 du 27 mars 2019*). 1 265 DPO désignés auprès de la Cnil ont ainsi été interrogés au cours des mois de mars et d'avril 2019 afin d'établir un profil-type du DPO et d'appréhender au mieux cette nouvelle fonction.

49 % sont rattachés à la direction générale

Les DPO sont **majoritairement** issus des domaines de **l'informatique** (34 %) et du **juridique** (31,1 %). Mais plus de la moitié d'entre eux ont une expérience de moins de deux ans dans le celui de l'informatique et des libertés. **Un quart** d'entre eux sont même **novices**, avec moins d'une année d'ancienneté. Pour les auteurs de l'étude, « cela peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'une **nouvelle catégorie d'emploi** créée par le RGPD ». Il requiert en effet davantage de personnel que n'en nécessitait l'emploi de correspondant informatique et libertés (CIL) dont la désignation était facultative et les missions moins étendues. La plupart des délégués ne sont d'ailleurs pas d'anciens CIL.

En outre, parmi les DPO internes à l'entreprise, la **moitié** est **rattachée** à la **direction générale** (49 %), et placée directement sous le responsable de traitement (53,40 % de N-1). Selon les DPO, ces derniers accordent une importance relative aux différents enjeux liés à la protection des données personnelles.

46,8 % gèrent les données de 10 000 à 1 million de personnes

Au vu des nouvelles règles issues du RGPD, c'est sans surprise que la **principale mission** des DPO durant cette première année a été de **cartographier les traitements** et **établir le registre** (23,4 %). La mission de sensibilisation et de formation du responsable de traitement, de la direction et des salariés arrive en second (14,2 %), et celle de mise en conformité des traitements existants en troisième (13,9 %).

Globalement, quasiment la moitié des délégués gèrent actuellement les données personnelles **de 10 000 à 1 million de personnes**. Mais des distinctions s'opèrent selon qu'il s'agisse de DPO internes, internes mutualisés ou externes à l'entreprise. Pour les auteurs du rapport, « les délégués externes sont surreprésentés sur la tranche de moins de 10 000, les internes mutualisés sont majoritairement sur la tranche de 10 000 à 1 million ». Et « plus de 8 % des DPO internes estiment que le nombre de personnes concernées à gérer dans le cadre de leurs missions est supérieur à 10 millions contre 5,1 % pour les DPO mutualisés et 1,7 % pour les DPO externes ». Le temps dont ils disposent pour les gérer est pourtant limité puisque dans près de 70 % des cas, leur fonction est exercée à temps partiel. 41,5 % d'entre eux l'occupent ainsi sur moins d'un quart de leur temps de travail. Et 60,3 % déclarent ne pas avoir de budget dédié à leur fonction. Leurs **moyens** sont donc, pour le moment du moins, **peu étendus**.

66,4 % disent avoir une bonne voire très bonne compréhension du RGPD

Si les délégués estiment **majoritairement** avoir une **bonne maîtrise** du **cadre légal** et de l'environnement RGPD, un quart d'entre eux juge que plusieurs concepts importants échappent encore à leur compréhension. Mais, en toute logique, leur estimation de ce niveau de maîtrise dépend de leur domaine d'expertise.

Par exemple, 4,22 délégués sur 5 venant du domaine juridique jugent avoir le niveau de maîtrise requis en la matière contre 3,51/5 délégués issus du domaine informatique. La typologie de DPO (interne, interne mutualisé ou externe) n'influe, en revanche, que très peu sur cette estimation.

74,5 % sont satisfaits de leur métier

Les résultats de l'étude montrent « un décalage entre l'effort investi et la réussite perçue par les DPO sur leurs principales activités ». Mais il n'en reste pas moins que **74,5 %** des délégués sont satisfaits de leur métier au regard de l'intérêt des missions, des objectifs et des compétences à mobiliser. Et **88,9 %** estiment que la fonction de DPO est un **métier à part entière**. À la question de savoir s'ils recommanderaient le métier à un jeune, 73,7 % d'entre eux ont ainsi répondu positivement, en pondérant souvent cette réponse « par la nécessité de posséder une expérience professionnelle significative ainsi qu'une certaine maturité pour mener à bien les missions de DPO au sein des organisations ». Il faut en effet avoir l'oreille du responsable de traitement. Et actuellement, **59 %** jugent que leurs **recommandations** sont plutôt **suivies** et écoutées. La plupart des délégués sont donc optimistes et se projettent véritablement dans leur fonction de DPO. Plus de 4 sur 5 souhaitent :

- poursuivre leurs missions avec une forte motivation ;
- compléter leur formation et développer leurs compétences ;
- obtenir une certification de leurs compétences de DPO (*v. les conditions fixées par la Cnil, délib. n° 2018-318 du 20 septembre 2018, JO du 11 octobre 2018*) ;
- se rapprocher d'autres DPO pour échanger sur les pratiques.

Pour les délégués à la protection des données, nul doute que le métier a de l'avenir. ■

DGEFP, Afpa, RGPD un an après : le métier de délégué à la protection des données (DPO), 25 juin 2019

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

Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur liaisons-sociales.fr

La fabrication de produits pharmaceutiques fait de la QVT un projet global d'entreprise

Depuis le 28 juin dernier, les entreprises de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire sont incitées, par un accord de branche du 13 mars, à aborder la qualité de vie au travail (QVT) de manière globale en prenant en compte l'ensemble de ces enjeux sur la base d'un diagnostic partagé par les acteurs de l'entreprise et à adopter une politique, centrée sur l'analyse des situations de travail réelles. La branche les invite également à prévenir les situations de harcèlement ou de violence au travail, à lutter contre les discriminations et les RPS.

L'accord relatif à la QVT signé le 13 mars dernier dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire est entrée en vigueur le 28 juin 2019. Avec ce texte signé le 13 mars dernier par les organisations patronales de la branche et les fédérations de salariés CFDT, CFE-CGC et CFTC, la branche appelle les entreprises à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salariés en améliorant les conditions de travail. Les signataires ont demandé l'extension de cet accord.

Les acteurs à mobiliser

Rappelant les responsabilités de chacun des acteurs de l'entreprise en matière de QVT, la branche propose aux entreprises comptant plusieurs établissements de créer une commission centralisée QVT. À défaut, rappelle-t-il, le comité social et économique central (CSEC) doit traiter ce sujet dans les ordres du jour.

Les salariés peuvent agir, participer, s'exprimer notamment, rappelle l'accord, dans le cadre du droit d'expression directe et collective prévu par les articles L. 2281-1 et suivants du Code du travail. Celui-ci s'exerce dans le cadre, précise la branche, d'un accord d'entreprise relatif à la QVT ou à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut d'accord dans le cadre des négociations sur ces mêmes thèmes.

Le diagnostic préalable

Pour la branche, améliorer la QVT suppose de savoir la mesurer. Effectuer un diagnostic est donc une étape préalable, insiste-elle. Elle consiste à identifier les

thématiques prioritaires de QVT en analysant les situations de travail et certaines données sociales ainsi qu'en évaluant la satisfaction des salariés.

Cette étape peut être recommandée en alternative ou en appui de groupes de travail dans le cadre d'une démarche de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), de la mise en place d'une démarche qualité ou encore lors de la mise en œuvre d'un investissement technologique ou d'une nouvelle organisation.

La QVT par la santé au travail

Les entreprises sont incitées à mettre en place pour chaque salarié un passeport santé retraçant l'exposition aux risques et leur fréquence. Ce document serait rempli par le médecin du travail.

Les entreprises doivent, selon l'accord, s'inscrire dans une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques. Ceux-ci « représentent un volet majeur de la santé au travail. Il s'agit des pathologies multifactorielles à composante professionnelle ».

Pour soutenir l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise doit mettre en place des plans d'action basés sur la concertation et le dialogue.

Enfin, la branche détaille des pistes permettant à l'entreprise de prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de risques psychosociaux (RPS).

La prévention de la violence

Conformément à l'article L. 1152-1 du Code du travail, rappelle l'accord, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. De même, est proscrit le harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 1153-1). En cas de litige suite à des violences ou à un harcèlement, la branche incite les entreprises à organiser une médiation interne ou externe. Conformément à la loi, rappelle l'accord, le CSE doit désigner un référent en la matière. De plus, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés.

Enfin, l'accord liste les discriminations prosrites par la loi et par un accord

de la branche déjà signé. Elles sont, souligne-t-il, « préjudiciables au bon fonctionnement des entreprises ».

La reconnaissance du travail et la mesure de la charge de travail

Selon l'accord, la QVT implique la reconnaissance du travail accompli. Le défaut de reconnaissance ou le déni des difficultés rencontrées sont « autant de causes de mal-être ». Cela implique la nécessité d'ouvrir des latitudes aux salariés pour agir sur leur travail. Les signataires rappellent les outils de GPEC de l'accord de branche du 11 mai 2017 dont peuvent bénéficier les salariés (v. l'actualité n° 17385 du 16 août 2017).

S'agissant du suivi de la charge de travail, l'entreprise « veille au respect des dispositions légales et conventionnelles » sur le temps de travail et met en place les moyens de suivi. Au-delà de cette « veille » minimale, la QVT passe par une charge de travail « identifiée et adaptée ». Hors des entretiens annuels ou professionnels, les managers, tout au long de l'année, « veillent à ce que la charge de travail des salariés de l'équipe soit raisonnable et équilibrée ». De plus, dans un « contexte d'allongement de la vie professionnelle », les entreprises « peuvent être amenées à réfléchir à un allègement de la charge de travail des seniors ». Ainsi, une fonction de tutorat, distinguée des missions de tuteur prévues par les dispositions légales relatives à la formation, « peut répondre à cette problématique ».

Le recours au télétravail

Selon l'accord, le télétravail est un « projet de changement organisationnel, qui prend en compte les enjeux de la QVT ». Toutefois, chaque entreprise doit créer son projet en « mode collaboratif » et respectant des conditions formelles (formalisation par accord ou, à défaut, dans une charte, notamment) mais aussi des règles de précaution, notamment pour réguler « les risques d'hyper-connectivité ».

Enfin, l'accord propose des indicateurs de qualité de vie au travail. ■

Accord du 13 mars 2019 relatif à la QVT dans la fabrication, commerce de produits pharmaceutiques.

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

➤ Conventions et accords

Statut collectif du personnel des cabinets d'avocats. Le *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2019-23 publiera trois avenants applicables au personnel des cabinets d'avocats, conclus les 14 novembre 2018, 15 février et 15 mars 2019, et déposés le 25 avril dernier. Il s'agit de :

- l'**avenant n° 121** à la convention collective nationale du 10 février 2019, qui concerne le fonds de fonctionnement de la CCN servant notamment à financer des frais des membres (employeurs et salariés) participant aux commissions ou organismes professionnels créés par la CCN. Le financement du fonds est assuré par une cotisation à la charge des employeurs. Pour 2019, elle « sera de 6 pour 10 000 des salaires », selon le texte ;
- l'**avenant n° 123** porte sur l'indemnité de fin de carrière (jusqu'à huit mois pour une ancienneté d'au moins 35 ans), dont la charge est mutualisée. L'avenant traite du montant de l'indemnité, du choix de l'opérateur chargé de la gérer (Kerialis) et du financement. Le taux de la cotisation passe à 1,45 % de la masse salariale brute (assiette limitée à trois fois le plafond de sécurité sociale) ;
- l'**avenant n° 126** porte sur la contribution conventionnelle au financement de la formation, qui est reconduite. Il prévoit ainsi que les cabinets de un à 299 salariés versent une contribution conventionnelle à l'Opco, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non avocat. Cette contribution s'applique à la collecte exigible en 2020 sur la masse salariale de 2019.

Agrément d'accords du secteur social et médico-social à but non lucratif.

Un arrêté publié au *Journal officiel* du 2 juillet 2019 agréé une recommandation patronale de branche et des accords et décisions unilatérales d'entreprise. Est notamment agréée, dans le cadre de la convention collective du 15 mars 1966 (Nexem), la recommandation patronale du 2 mai 2019 définissant une mesure salariale.

➤ Législation et réglementation

De nouvelles entreprises adaptées sélectionnées pour l'expérimentation du CDD « tremplin ». Un arrêté du 21 juin complète la liste des entreprises adaptées (EA) retenues pour mener l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) « tremplin », dont les modalités ont été définies en novembre dernier par décret (*v. l'actualité* n° 17695 du 19 novembre 2018). 105 entreprises adaptées sont désormais désignées contre 91 auparavant pour expérimenter ce dispositif, qui vise à accompagner les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail (*Arr. du 21 juin 2019, JO 29 juin, NOR: MTRD1918062A*).

Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées. Une instruction du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle publiée le 27 juin 2019, précise les moyens financiers alloués au fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (28,78 millions d'euros pour 2019, dont 2,75 millions réservés au plan national et 26 millions aux régions), visant à accompagner l'évolution des entreprises adaptées, dans le cadre de la réforme issue de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. l'actualité* n° 17776 du 15 mars 2019). Elle prévoit la répartition au titre de l'année 2019 des crédits par région susceptibles d'être affectés aux financements des aides à l'investissement, au conseil et des aides à la poursuite des efforts d'investissement engagés avant le 1^{er} janvier 2019 (*Instr. n° DGEFP/METH/2019/119 du 14 mai 2019*).

Les dossiers de demande d'agrément des futures CPIR à déposer avant le 1^{er} novembre 2019. Un arrêté du 26 juin détermine la composition du dossier de demande d'agrément des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR). Avant de gérer et financer le CPF de transition, de suivre la mise en œuvre du CEP et d'instruire les demandes d'indemnisation chômage des salariés démissionnaires, les CPIR doivent en effet être agréées (*v. l'actualité* n° 17729 du 9 janvier 2019). Leurs demandes d'agrément comprenant notamment des copies de leur acte de constitution, de leurs statuts et de leur règlement intérieur, doivent être déposées au plus tard le 31 octobre 2019 auprès de la DGEFP sous format physique et dématérialisé (*Arr. du 26 juin 2019, JO 30 juin, NOR: MTRD1916209A*).

Plafonnement des fonds affectés à la professionnalisation et à la ProA au titre de la péréquation interbranche. Un arrêté du 23 mai fixe la part des fonds de la péréquation interbranche au profit de l'alternance qui peuvent venir compléter le financement des contrats de professionnalisation et des reconversions ou promotions par alternance (ProA). Ces fonds peuvent être attribués pour couvrir des besoins spécifiques lorsque ceux dont disposent les Opco s'avèrent insuffisants (*v. l'actualité* n° 17733 du 15 janvier 2019). Ces versements doivent s'effectuer dans la limite de 6 000 € pour les contrats de professionnalisation ou 8 000 € lorsque le bénéficiaire appartient aux publics prioritaires (jeunes peu ou pas qualifiés, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, bénéficiaires d'un CUI). S'agissant des reconversions ou promotions par alternance, le plafond est fixé à 3 000 € par action (*Arr. du 23 mai 2019, JO 2 juillet, NOR: MTRD1904109A*).

La répartition des fonds de mobilisation départementale pour l'insertion au titre des contrats aidés. Un décret du 28 juin précise les modalités de répartition du fonds de mobilisation départementale pour l'insertion au titre des contrats aidés contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), contrat initiative-emploi (CUI-CIE), emploi d'avenir (EAV) et CDD d'insertion (CDDI). En métropole, en Corse comme en outre-mer, le texte prévoit que cette répartition se fera proportionnellement aux dépenses de financement des contrats conclus en faveur de bénéficiaires du RSA, rapportées au montant total de financement de ces contrats (*D. n° 2019-675 du 28 juin 2019, JO 29 juin*).



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 Szpyt (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 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 12 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>



Syndicats

■ Le Medef a validé la réforme de ses statuts

L'Assemblée générale du Medef a validé, le 2 juillet, les modifications statutaires proposées par le Conseil exécutif à 97,6 % des voix. D'ici 2023, le Medef renoncera à 4,4 millions d'euros, soit environ 12 % de son budget, issus de fonds relevant des partenaires sociaux (gestion de l'Unédic, de la CAF, de la Cnav, etc.). En revanche, il conservera les fonds en provenance de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN). D'autre part, l'organisation patronale souhaite renforcer la présence des femmes dans ses instances, qui ne sont aujourd'hui que 8 %, pour arriver à 30 %. Elle prévoit en outre de doubler le nombre de délégués à l'assemblée générale (1 100 au lieu de 550) ; de porter les droits de vote des organisations territoriales de 31 % à 40 % ; et d'imposer un âge limite (65 ans) pour se présenter à la présidence. Le Medef souhaite enfin créer une plateforme de dialogue permanent avec les ONG et se doter d'une raison d'être intitulée « agir ensemble pour une croissance responsable ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Pacte productif : la CGT prône « une véritable politique industrielle »

En réaction aux annonces du gouvernement sur la construction d'un « pacte productif », la CGT déclare, dans un communiqué daté du 1^{er} juillet 2019, partager sa volonté d'« accroître la part de l'industrie et de l'agriculture dans notre PIB de 13,5 % aujourd'hui à 15 % en 2025 et 20 % en 2030 ». Mais la CGT estime que, pour ce faire, cela nécessite que le gouvernement intervienne auprès des grands groupes pour « stopper la casse », notamment à Ford, GM&S, Arjowiggins et qu'il impose un « moratoire sur tous les plans de licenciements », dont celui de General Electric à Belfort. *Source AFP*

Santé au travail

■ Amiante : des cancers de la plèvre « toujours plus nombreux », selon Santé publique France

Les cancers de la plèvre, marque d'une exposition à l'amiante, « sont toujours plus nombreux », selon un rapport de l'agence sanitaire Santé publique France diffusé le 28 juin, qui estime qu'« aujourd'hui 1 100 nouveaux cas surviennent chaque année en France ». 22 ans après son interdiction, ce matériau largement utilisé pour ses performances

isolantes et anti-feu reste et restera pendant des décennies encore un « sujet majeur de santé publique, de santé au travail et de santé environnementale », souligne SpF. L'agence sanitaire juge donc nécessaire de renforcer l'information et la prévention. Le rapport, qui s'appuie sur le Programme national de surveillance des mésothéliomes pleuraux, mis en place en 1998, constate en effet un « recours insuffisant » des victimes aux dispositifs d'indemnisation (maladies professionnelles et, depuis 2002, Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante/Fiva) : « Entre 2005 et 2017, plus d'une personne sur quatre atteintes de mésothéliome et affiliée au régime général de sécurité sociale n'avait entrepris aucune démarche de reconnaissance en maladie professionnelle, ni n'avait sollicité le Fiva ». *Source AFP*

Maladie

■ Dernière manifestation des soignants des urgences avant la rentrée

Après plus de trois mois de grève, les soignants des urgences étaient appelés à manifester le 2 juillet pour « maintenir la pression » sur le gouvernement. Les soignants ont notamment obtenu une prime de risque de 100 euros net mensuels pour les 30 000 personnels (hors médecins) des urgences, actée par un décret paru au JO du 30 juin. *Source AFP*

Dépendance

■ Mobilisation des Ehpad sur leurs conditions de travail

Des personnels de maisons de retraite et de services d'aide à domicile se sont rassemblés, le 1^{er} juillet 2019, devant le ministère de la Santé, à Paris, et devant les agences régionales de santé (ARS) pour réclamer plus de moyens et dénoncer leurs conditions de travail. L'intersyndicale des personnels et l'Association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA) réclament la création de 40 000 postes, pour moitié à domicile. Une délégation a été reçue le même jour par un conseiller de la ministre des Solidarités, Agnès Buzyn. Dans un communiqué, l'intersyndicale et l'AD-PA racontent que ce conseiller a évoqué des réformes « en mars ou avril 2020, ce qui n'est pas acceptable pour les organisations syndicales et les directeurs ». *Source AFP*

RSE

■ ENI et IndustriAll renouvellent leur accord mondial

Le groupe énergétique italien Eni et la fédération syndicale internationale

IndustriAll Global Union ont renouvelé, le 21 juin, leur accord-cadre mondial sur les droits de l'Homme, selon *Liaisons sociales Europe* du 27 juin 2019 (n° 476). Le texte comprend notamment un nouveau paragraphe sur la violence et le harcèlement et un nouvel article sur le développement durable et la protection de l'environnement.

Entreprises

■ Conforama veut supprimer 1 900 postes en France en 2020

La direction de Conforama a reçu, le 1^{er} juillet, les organisations syndicales à tour de rôle afin de leur présenter les grandes lignes de son plan de restructuration pour 2020 : 1 900 suppressions de postes en France, avec la fermeture de 32 magasins Conforama et celle des dix magasins de l'enseigne Maison Dépôt. Le siège et le service après-vente seront aussi touchés. Le comité central d'entreprise (CCE) du groupe du 2 juillet, au cours duquel la direction devait présenter le plan de restructuration, ne s'est pas tenu faute de participation des syndicats, indique la direction. *Source AFP*

■ Fin du conflit social à La Poste des Hauts-de-Seine

La Poste et le syndicat SUD-PTT 92 ont signé, le 1^{er} juillet, un protocole d'accord mettant fin à 16 mois de conflit social. Celui-ci prévoit « la validation d'un calendrier de réorganisations dans les établissements courrier », « un calendrier aménagé de ces réorganisations sans remise en cause ni de leur principe ni de la méthode de conduite du changement » et « les modalités de retour au travail pour les agents grévistes », indique un communiqué de la direction. *Source AFP*

■ SNCF : les administrateurs salariés de SUD-Rail quittent les conseils du groupe

Les administrateurs salariés SUD-Rail de la SNCF ont démissionné des conseils du groupe ferroviaire pour protester contre des « instances devenues des mascarades institutionnelles », a annoncé SUD-Rail le 1^{er} juillet. Le syndicat estime que ces instances ont pour « seul objectif » de mettre en œuvre la loi de réforme ferroviaire « avant le 31 décembre 2019 » et déclare que ses élus « ne serviront pas de caution aux mauvais choix [des] dirigeants » du groupe. Le conseil de surveillance de l'Epic SNCF et les conseils d'administration de SNCF Mobilités et SNCF Réseau disparaîtront avec l'entrée en vigueur de la réforme ferroviaire votée en juin 2018. *Source AFP*

Les dossiers que nous vous proposons tout au long de la semaine (dossier juridique, dossier jurisprudence, dossier pratique, dossier écosoc et dossier conventions collectives) sont organisés selon un plan de classement structuré en thèmes et sous-thèmes.

▣ En quoi consiste ce plan de classement ?

Ce plan de classement comporte 40 thèmes et 66 sous-thèmes, classés selon un ordre alphabétique. Ceux-ci correspondent au sujet traité dans chaque dossier.

Par exception, les dossiers jurisprudence hebdo sont classés sous la rubrique spécifique « jurisprudence » car, présentant une sélection d'arrêts de la semaine, ils abordent différents thèmes.

▣ Pourquoi un plan de classement ?

Ce plan de classement permet aux lecteurs :

– d'organiser de manière rationnelle leur documentation papier *Liaisons sociales quotidien*, grâce aux classeurs et intercalaires vendus à cet effet ;

– et de retrouver facilement des dossiers dans les archives sur le site www.liaisons-sociales.fr à l'aide du thème et de l'éventuel sous-thème.

▣ La numérotation des dossiers

La numérotation des dossiers, nécessaire pour renvoyer d'un dossier à l'autre ou pour vous aider à vérifier l'absence de dossiers manquants dans votre documentation, s'effectue selon un principe chronologique simple. Chaque dossier comporte :

– un numéro général en fonction de sa date de parution (le premier dossier de l'année 2019 est numéroté « 01/2019 », le suivant « 02/2019 », etc.) ;

– et un numéro de classement (indiqué sur la première page, sous la mention « À classer sous ») correspondant au thème (ou le cas échéant au sous-thème) auquel il se rapporte. Par exemple, le premier dossier du sous-thème « Élections » du thème « IRP » sera numéroté 01/19, le deuxième 02/19, etc.

ACTUALITÉ SOCIALE

ACCIDENTS DU TRAVAIL

BUDGET ET FISCALITÉ

CONFLITS COLLECTIFS

CONTRAT DE TRAVAIL

- ♦ Clauses
- ♦ Conclusion et essai
- ♦ CDD, intérim et autres contrats
- ♦ Exécution
- ♦ Modification
- ♦ Suspension

CONTRÔLE

- ♦ Inspection du travail
- ♦ Main-d'œuvre étrangère
- ♦ Travail illégal

CONVENTIONS ET ACCORDS

- ♦ Accords d'entreprise
- ♦ Accords de branche
- ♦ Accords interprofessionnels
- ♦ Droit de la négociation
- ♦ Usages

DÉPENDANCE

DROIT DISCIPLINAIRE

- ♦ Règlement intérieur
- ♦ Procédure
- ♦ Sanctions

DROIT DU TRAVAIL

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

EMPLOI ET CHÔMAGE

- ♦ Aides à l'emploi
- ♦ Chômage

FAMILLE

FORMATION

- ♦ Apprentissage
- ♦ Formation professionnelle

HANDICAPÉS

- ♦ Emploi
- ♦ Prestations

IRP

- ♦ Comité d'entreprise
- ♦ CHSCT
- ♦ Délégués du personnel
- ♦ Élections
- ♦ Statut protecteur

JURISPRUDENCE

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- ♦ Accompagnement
- ♦ Indemnités
- ♦ Motif
- ♦ Procédure

LICENCIEMENT PERSONNEL

- ♦ Indemnités
- ♦ Motif
- ♦ Procédure

LOGEMENT

MALADIE

- ♦ Maladie et maternité
- ♦ Invalidité et décès
- ♦ Inaptitude
- ♦ Prévoyance

MINIMA SOCIAUX

NON-SALARIÉS

PATRONAT

PRÉRETRAITE

PRUD'HOMMES

- ♦ Aide juridique
- ♦ Élections et organisation
- ♦ Procédure

RÉMUNÉRATION

- ♦ Salaire
- ♦ Épargne salariale

RETRAITE

- ♦ Base
- ♦ Complémentaire
- ♦ Supplémentaire

RSE

RUPTURE DU CONTRAT

- ♦ Démission
- ♦ Départ et mise à la retraite
- ♦ Formalités
- ♦ Préavis
- ♦ Ruptures atypiques

SANTÉ AU TRAVAIL

SÉCURITÉ SOCIALE

- ♦ Assujettissement
- ♦ Contentieux
- ♦ Cotisations
- ♦ Divers
- ♦ Financement
- ♦ Organisation

STATUTS PARTICULIERS

SYNDICATS

- ♦ Délégués syndicaux
- ♦ Financement
- ♦ Statut protecteur

TEMPS DE TRAVAIL

- ♦ Congés divers
- ♦ Congés payés
- ♦ Durée du travail
- ♦ Jours fériés
- ♦ Heures supplémentaires

TRANSACTION

TRANSFERT D'ENTREPRISE