

- > « **Le dialogue social est très soutenu à Air France** », souligne Patrice Tizon, DGRH
- > **Air France revoit en profondeur** ses règles d'exercice du droit syndical
- > **Apprentissage : les coûts-contrats applicables en cas de carence** des branches sont publiés
- > **Revenu universel d'activité** : une consultation citoyenne débutera le 3 octobre

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# « Le dialogue social est très soutenu à Air France », souligne Patrice Tizon, DGRH

**Bilan et perspectives du dialogue social depuis le début de l'année, retour sur la mise en place du CSE en mars 2019, transformation de l'entreprise et rôle des ressources humaines, etc. Patrice Tizon, le directeur général en charge des ressources humaines d'Air France, fait un point sur l'actualité RH de la compagnie aérienne pour *Liaisons sociales quotidien*.**

## Comment fonctionne le dialogue social à Air France ? Quels accords importants avez-vous signé depuis le début de l'année ?

Le dialogue social est très soutenu à Air France : on est toujours en phase de discussion que ce soit dans les instances ou en négociation. Il y a une culture du dialogue social poussée et nous travaillons au quotidien, sous l'impulsion de Benjamin Smith et d'Anne Rigail, à cultiver les valeurs de transparence, de respect et de confidentialité qui doivent y être associées.

Vingt-trois accords collectifs ont été signés depuis le début de l'année 2019 (11 concernent les pilotes, sept le personnel au sol et/ou transverses et cinq le personnel navigant commercial, dit « PNC »). Outre l'accord du 6 mars 2019 sur la prévention des incivilités externes et l'accompagnement du personnel au sol (v. l'actualité n° 17860 du 19 juillet 2019) plusieurs textes importants ont été signés :

– l'accord du 12 juillet 2019 sur l'exercice du **droit syndical** (v. l'article ci-après) signé par la CFDT, la CFE-CGC et l'Unsa. Cette négociation intervenait après les élections du CSE, alors que les repères sur la représentation du personnel DP, CHSCT, CE avaient disparu et que direction et élus étaient en phase d'appropriation de la nouvelle instance. Nous avons donc pris le temps nécessaire pour la mener à bien car c'est une négociation très structurante ;

– les négociations autour du **développement** de Transavia étaient un temps fort de ce premier semestre sur le plan de la négociation sociale. Transavia va pouvoir poursuivre son développement sans limitation du nombre d'avions (jusqu'à alors plafonné à 40) et donc accélérer son offensive sur le marché du low-cost au bénéfice du groupe Air France-KLM. Cet accord est innovant dans la forme car c'est un **accord de groupe « pilotes Transavia-pilotes Air France »** (parmi les 400 pilotes qui volent chez Transavia, 350 sont détachés d'Air France). Le texte sera mis à la signature prochainement ;

– le 3 juillet 2019, nous avons signé un **accord** sur les **mesures d'accompagnement d'un plan de départs volontaires du personnel au sol** basé en province. Malgré la dynamique globale d'embauche au sein du groupe Air France, nous sommes confrontés à un sureffectif parmi les personnels au sol de notre activité domestique, fortement concurrencée par le train et les low-cost étrangers basés en France. Signé par la CFDT, la CFE-CGC et FO, ce texte doit permettre d'améliorer les conditions de départ pour les salariés qui se porteront

volontaires dans le cadre de ce plan mais aussi d'accompagner les mobilités des salariés concernés vers d'autres métiers de l'entreprise ;

– enfin nous avons signé le 2 août 2019 un **accord** sur les **frais de santé** lié à la nouvelle législation. Cet accord, paraphé par la CFDT, la CFE-CGC et FO permet aux salariés d'Air France de bénéficier de la réforme du 100 % Santé et prévoit en outre plusieurs avancées significatives pour les salariés.

## Quelles négociations seront menées dans les prochains mois ?

Deux grandes négociations vont avoir lieu d'ici la fin de l'année : la **NAO** salaires qui devrait démarrer fin octobre/début novembre et la renégociation de l'**accord emploi** pour les personnels au sol (dit « Accord triennal de gestion prévisionnelle des emplois et des métiers »). Il s'agit d'une négociation très importante, à laquelle on entend donner un souffle particulier. Elle va aborder les sujets des perspectives d'emploi, de l'anticipation des métiers, de la GPEC, dans un contexte de transformation de l'entreprise, avec la volonté de faire du salarié un véritable acteur de son parcours professionnel.

À venir également : une négociation sur l'**intérêt** ainsi qu'une négociation sur la manière de donner plus d'**incitations** à la **vente** de produits annexes (proposition de services/d'options au client) aux personnels d'escale *front line*.

## Quel bilan retirez-vous des premiers mois de fonctionnement des CSE ?

Les premiers mois ont montré que tous les acteurs cherchent à trouver leurs

marques. Dans ce cadre, la direction a pris l'engagement qu'à l'échéance d'un an elle organiserait un retour d'expérience pour faire le point sur le fonctionnement. Il y a déjà un ou deux points de l'accord que nous avons identifiés comme étant à repenser.

Un autre enseignement des premiers mois concerne l'articulation entre le CSE, le représentant du personnel (RP) et la CSSCT, avec une question particulière sur la place du RP. Nous voulions tous éviter que tous les sujets remontent au CSE. Le CSE doit rester une instance traitant des questions stratégiques pour l'établissement ou l'entreprise. Pour répondre aux questions locales, la DRH a accompagné ce mouvement en mettant en place un système électronique de recueil des réclamations individuelles et collectives, qui fonctionne bien.

### Quant à l'élargissement du champ des sujets à aborder par l'élu du CSE ?

Nous en sommes aux débuts concernant la montée en compétence des élus du CSE, c'est une question qui va se travailler sur plusieurs mois voire années, en s'appuyant sur des formations.

À terme, l'élu du CSE aura une vision beaucoup plus transverse mais il y aura toujours des spécialistes de certains sujets, comme au sein des CSSCT pour les questions santé et sécurité.

Concernant la réduction du nombre de CSSCT, nous avons décidé de mettre en place plusieurs CSSCT dans la plupart des établissements, au-delà donc de ce que prévoit la loi. Cette instance doit donc pouvoir trouver ses repères.

### Comment avez-vous géré la situation des élus qui ont perdu leur mandat ?

Nous accompagnons les personnes concernées notamment avec les services proposés par notre Espace parcours professionnel offert aux salariés. Repositionner quelqu'un qui avait conservé une activité professionnelle dans son métier d'origine, comme les DP, est moins compliqué que pour un ancien permanent. Par ailleurs, nous constatons que nous n'avons pas beaucoup plus d'anciens permanents à repositionner qu'à l'issue des précédentes élections, sauf pour la CGT qui a perdu sa représentativité lors des dernières élections (v. l'actualité n° 17774 du 13 mars 2019) et donc les moyens qui y sont liés.

### Air France s'est engagée dans un processus de transformation. Quelles sont ses spécificités ? Quels impacts pour les RH ?

Notre ambition est simple mais forte : transformer Air France, avec l'ensemble des salariés, pour que nous puissions envisager sereinement et durablement notre avenir et notre développement. Dans un contexte de concurrence frontale et face à des perspectives économiques incertaines, l'enjeu est d'améliorer notre performance. La compagnie a réalisé un benchmark des meilleures pratiques du marché et identifié au début de l'été les points sur lesquels travailler. Cela a permis d'identifier un certain nombre de projets. Le processus de transformation prévoit également un axe d'amélioration de l'expérience client et un axe culture salarié. Sur ce dernier point, deux chantiers sont lancés : l'un sur la raison d'être (en dehors

de l'obligation légale) et l'autre sur les valeurs de l'entreprise. À partir de là, le comité de direction considère que l'on doit travailler sur l'évolution de la culture managériale. Une réflexion est en cours sur l'organisation de fond : que signifie un organisation simple ? Quel doit être le nombre de niveaux hiérarchiques ? Comment gérer les talents ? Comment renforcer l'expérience salarié avec une préemption par le management et la possibilité de changer les comportements quotidiens ? Notre rôle en tant que RH est important, l'enjeu est double : accompagner les business dans leur transformation et faire évoluer notre propre fonction.

### Quels sont les chantiers menés par la DRH dans ce contexte ?

Cinq chantiers RH ont été identifiés :  
– l'optimisation de la politique de formation en partant du besoin (et non de l'offre) ;  
– la standardisation des process paie et administration (aux trois populations de salariés correspondant trois référentiels, trois conventions différentes, etc.) ;  
– la redéfinition du rôle du manager de proximité et de son repositionnement au centre des sujets RH. Le premier niveau RH doit être le manager ;  
– la simplification, centralisation/décentralisation de l'organisation de la fonction RH (mise en place d'une démarche participative sur ce sujet) ;  
– enfin, l'organisation des activités médico-sociales.  
Cette démarche d'entreprise est de longue haleine car désormais la transformation se doit d'être permanente et continue. ■

## SYNDICATS

# Air France revoit en profondeur ses règles d'exercice du droit syndical

**Délégués syndicaux conventionnels, crédit d'heures supplémentaire, organisation de réunions d'information syndicales deux fois par an...**

**Air France a remis à plat, le 12 juillet dernier, ses dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical. La compagnie aérienne s'est en effet dotée d'un nouvel accord consacré au sujet couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 mai 2023.**

La direction d'Air France et les syndicats CFDT, CFE-CGC et Unsa ont signé,

le 12 juillet 2019, un accord visant à « améliorer les dispositions légales relatives aux moyens d'exercice du droit syndical et à définir le cadre des établissements de droit syndical » au sein de la compagnie. Le texte prévoit notamment la désignation de **délégués syndicaux conventionnels** au niveau central ainsi qu'au niveau des établissements. Il indique que des « négociations d'établissement » sont également menées afin de préciser « les modalités pratiques d'exercice du droit syndical pour chaque section syndicale et ses délégués syndi-

caux dans le périmètre de l'établissement concerné ». La date de fin de ces négociations est fixée au **30 septembre 2019**. Les signataires ont adopté des dispositions particulières pour les catégories personnel au sol et personnel navigant, pour tenir compte de leurs spécificités.

### Mise en place de délégués syndicaux conventionnels

Air France prévoit, conformément à l'article L. 2143-5 du Code du travail concernant les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins deux

établissements d'au moins 50 salariés chacun, que **chaque syndicat** représentatif dans l'entreprise peut désigner un **délégué syndical central** d'entreprise (DSC). En outre, les organisations syndicales représentatives (OSR) peuvent désigner, dans ces mêmes entreprises, des **délégués syndicaux centraux conventionnels**, dont le nombre dépend de leur audience au sein de l'entreprise, soit :

- un délégué pour une tranche d'audience inférieure à 5 % ;
- quatre délégués supplémentaires pour une tranche d'audience entre 5 % et 9,99 % ;
- deux délégués supplémentaires pour une tranche d'audience entre 10 et 14,99 % ;
- un délégué supplémentaire pour une tranche d'audience entre 15 % et 19,99 % ;
- enfin, un délégué supplémentaire pour une audience cumulée supérieure ou égale à 20 %.

S'agissant des délégués syndicaux d'établissement, leur nombre et leurs conditions de désignation sont également prévus selon le droit commun. En complément de ces derniers, des **délégués syndicaux conventionnels d'établissement** sont désignés établissement par établissement (à l'exception des établissements Air France Cargo et Systèmes d'information) au profit des **organisations syndicales représentatives** au niveau de ces établissements. Leur nombre par établissements est fixé de la manière suivante :

- exploitation aérienne : sept délégués pour le personnel navigant commercial (PNC), cinq pour le personnel navigant technique (PNT) et un pour le personnel au sol (PS) ;
- exploitation court-courrier : deux délégués ;
- exploitation hub : trois délégués ;
- industriel : quatre délégués ;
- pilotage économique : quatre délégués.

De plus, un **nombre complémentaire** maximum de délégués conventionnels est accordé en supplément aux **organisations syndicales** qui sont **représentatives** au niveau de l'**entreprise** (v. l'annexe 3 de l'accord). Ces délégués sont répartis par l'organisation syndicale sur le ou les établissements de son choix à condition qu'elle y soit représentative. Enfin, jusqu'à **huit délégués syndicaux « inter-établissements »** peuvent être désignés par chaque OSR parmi ses délégués syndicaux d'établissement. Compétents uniquement dans les établissements où l'organisation syndicale est représentative, ils peuvent intervenir dans les différents établissements de droit syndical présents sur leur lieu d'affectation (hors Île-de-France), dans la limite d'un délégué par lieu d'affectation par organisation.

### Crédits d'heures supplémentaires

L'accord comprend également des dispositions plus favorables que la loi sur les crédits d'heures accordés aux délégués syndicaux. Il précise que pour les DS personnel navigant, ce crédit est exprimé en jours forfaitaires entiers. Les **délégués syndicaux centraux (DSC) légaux** disposent ainsi « d'une **disponibilité totale** de temps (ou « permanence ») pour exercer leurs missions » (au lieu des 24 heures mensuelles prévues par la loi pour le DSC). Les **DSC conventionnels** bénéficient, quant à eux, de **110 heures** mensuelles au titre de la **première tranche** d'audience inférieure à 5 %. **Au-delà de 5 %, 100 heures** de crédit mensuel sont accordées aux DSC conventionnels de la catégorie **personnel au sol (PS)** et **14 jours** pour les DSC de la catégorie **personnel navigant (PN)**. Ce crédit peut être réparti sur d'autres délégués syndicaux de l'entreprise (centraux ou d'établissement) de la même catégorie (PS/PNC/PNT) que le DS central désigné. Lorsque le crédit est réparti sur plusieurs délégués syndicaux PN, cette répartition ne peut amener à dépasser le nombre de 14 jours. Au niveau de l'établissement, les **DS légaux PS** bénéficieront des 24 heures mensuelles prévues par la loi et le DS légal PN d'un crédit de cinq jours mensuels. Les **DS conventionnels d'établissement PS** ainsi que ceux désignés en supplément se voient attribuer sept heures mensuelles de délégation. Pour les DS PN (complémentaires et supplémentaires), ce crédit est fixé à un jour mensuel.

Afin de disposer d'un **outil de suivi** des **heures/jours** de mandat partagé entre direction et organisations syndicales, des travaux seront menés par un **groupe de travail** paritaire en vue d'aboutir, avant la fin de l'année 2019, à un accord fixant les modalités de l'utilisation de l'outil.

### Autres moyens syndicaux

Au-delà de la mise à disposition au profit des OSR de locaux dotés du « mobilier de base nécessaire à leur fonctionnement » (bureau, ordinateur, etc.), l'accord prévoit notamment :

- un **montant forfaitaire** annuel de **870 €** versé à chaque OSR dans au moins un établissement en vue de leur permettre de disposer une **adresse postale** qui leur est propre ;
- la prise en charge des **coûts** d'abonnement au fournisseur d'accès **internet** dans la limite de 35 € par mois au profit de chaque section syndicale et du DS central ;
- la possibilité pour **chaque OSR** au sein du **personnel au sol** de tenir des **réunions d'information** syndicale, dans la

limite de deux par an et par établissement, sur les **lieux** et pendant le **temps de travail** ;

- l'octroi au profit de **chaque OSR** au sein du **collège PN** et/ou du collège **pilotes** d'un crédit annuel supplémentaire de **deux jours de déprogrammation** au titre de l'information syndicale du personnel pouvant être pris du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mai et du 16 octobre au 31 décembre ;

- une **subvention** forfaitaire trimestrielle pour les **déplacements** des DSC en métropole ou dans les DOM ainsi qu'un quota annuel de billets d'avion attribué à chaque organisation syndicale. Ces moyens sont attribués en tenant compte de la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise et de l'établissement et/ou de leur taux d'audience (v. pages 16 et 17 de l'accord) ;

- des **autorisations d'absence** pour congrès syndicaux dont le nombre de jours dépend également des critères visés ci-dessus.

Par ailleurs, les signataires s'engagent, d'ici fin 2019, à améliorer « d'un point de vue ergonomique (accès, architecture, dépôts des documents, habilitations, etc.) la **BDES** actuelle, l'objectif étant de faire de la BDES une base plus facile d'utilisation qui devienne un **outil de travail partagé** entre les représentants du personnel et la direction ». ■

Accord du 12 juillet 2019 relatif à l'exercice du droit syndical au sein de la société Air France

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

## // Conférence Lamy

### ► Réforme de la négociation collective – Deux ans d'application des ordonnances Macron

Le paysage conventionnel se redessine. Priorité à la négociation d'entreprise, au plus près des préoccupations des acteurs et des réalités de terrain. Le succès des accords de performance collective témoigne d'un regain pour la négociation d'entreprise qui a tardé. De son côté, la négociation de branche n'est pas morte et le chantier de restructuration avance. Objectif : 100 branches !

Lamy vous propose une journée de partage d'expérience et d'échange autour de la négociation collective le **mercredi 25 septembre 2019**.

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

# Apprentissage : les coûts-contrats applicables en cas de carence des branches sont publiés

**Un décret du 13 septembre 2019 détaille les niveaux annuels de prise en charge des contrats d'apprentissage au titre de 3416 certifications. Ces montants s'appliqueront à compter de 2020 à toutes les certifications préparées en apprentissage pour lesquelles les branches n'ont pas déterminé de coût-contrat ou en ont fixé un sans prendre en compte les recommandations de France compétences. Ces montants bénéficient déjà aux contrats d'apprentissage conclus en 2019 «hors convention régionale». Un niveau de prise en charge relatif au niveau de qualification est également fixé pour les certifications nouvellement créées.**

Pour les quelques branches qui ne se sont pas conformées aux recommandations de France compétences pour définir les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (v. *l'actualité* n° 17807 du 30 avril 2019), ou pour celles qui n'ont pas déterminé de tels coûts-contrats pour chacune de leurs certifications, le gouvernement a repris la main : un décret du 13 septembre détermine les montants annuels de prise en charge des formations délivrés par les CFA (centres de formation d'apprentis) qui s'imposeront dans les branches en carence (v. *le dossier juridique -Form., apprent.-* n° 234/2018 du 28 décembre 2018). Ces coûts-contrats viennent compléter le tableau diffusé fin mars par France compétences, qui récapitule les montants convergents n'ayant pas fait l'objet de recommandation (v. *l'actualité* n° 17786 du 29 mars 2019). L'instance quadripartite mettra bientôt à disposition une liste complète des coûts-contrats applicables, y compris ceux définis par les branches après recommandations et ceux déterminés par le présent décret.

## 3416 montants fixés par certification

Le décret définit les coûts-contrats relatifs à 46 certifications pour lesquelles aucune CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) de branche ne s'est prononcée et 3 370 valeurs correspondant à des cas où les branches n'ont pas respecté les recommandations de France compétences.

Dans un souci de lisibilité, ces coûts-contrats ne sont pas fixés branche par branche, mais par certification. Ils correspondent à des montants annuels for-

faitaires qui seront versés au CFA pour chaque contrat d'apprentissage conclu. Cette modalité était déjà prévue par le décret du 28 décembre 2018 (v. *l'actualité* n° 17727 du 7 janvier 2019), mais ce dernier est en partie modifié. Le nouveau décret apporte en effet quelques précisions aux articles du Code du travail organisant la procédure de définition des coûts-contrats sans grand changement sur le fond.

## Montant applicable aux nouveaux diplômés

Le texte détermine aussi les niveaux de prise en charge applicables aux certifications pour lesquelles aucun coût-contrat n'a été prévu par les branches et le gouvernement. Ils s'appliqueront donc essentiellement aux certifications nouvellement créées, afin de permettre leur premier financement.

Les certifications concernées seront prises en charge selon une base forfaitaire annuelle fixée par niveau de qualification : 6 100 € pour le niveau 3 (CAP, BEP) ; 7 700 € pour le niveau 4 (Bac) ; 7 600 € pour le niveau 5 (Bac + 2, BTS) ; 6 800 € pour le niveau 6 (Licence) ; 7 500 € pour les niveaux 7 (Master) et 8 (Doctorat).

Ces montants ne s'imposeront cependant que dans l'attente du positionnement de la branche sur le coût-contrat devant s'appliquer et de son examen par France compétences. Le décret laisse à l'Opco le soin de saisir la commission paritaire de la branche professionnelle concernée, dans le mois suivant la réception d'un contrat

d'apprentissage pour lequel aucun coût-contrat n'est prévu.

## Date d'application des coûts-contrat

Conformément au document du ministère du Travail du 14 juin (v. *l'actualité* n° 17838 du 19 juin 2019), les coûts-contrats définis par les branches ou par le décret ne s'imposeront pleinement qu'aux contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La prise en charge des contrats d'apprentissage conclus avant 2020 sera maintenue jusqu'à leur terme et se fera donc sur la base des coûts de formation publiés par le préfet de région en 2018. Une exception toutefois : les contrats d'apprentissage conclus en 2019 «hors convention régionale» bénéficient immédiatement des coûts-contrats qui ont été publiés. Les Opco appliqueront ces niveaux de prise en charge à tous les contrats d'apprentissage conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Prise en charge des frais liés à la mobilité internationale

Le décret simplifie la fixation du forfait de prise en charge des frais liés à la mobilité internationale des apprentis. Le montant forfaitaire de prise en charge de ces frais doit bien être fixé par l'opérateur de compétences. Mais contrairement à ce que prévoyait le texte initial, il n'a pas à être déterminé par nature d'activité et par zone géographique. ■

D. n° 2019-956 du 13 septembre 2019, JO 14 septembre

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

## À NOS ABONNÉS

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

Mise en œuvre de la réforme de la formation, de l'apprentissage, de l'assurance chômage, de l'OETH, de l'épargne retraite et de l'épargne salariale, future réforme de la santé au travail, des retraites, 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](http://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.). ■

# Revenu universel d'activité: une consultation citoyenne débutera le 3 octobre

**Le grand public sera consulté à partir du 3 octobre prochain en vue de la mise en place du revenu universel d'activité (RUA), a annoncé Agnès Buzyn le 13 septembre 2019 à l'occasion de la première année de la «stratégie pauvreté».**

Après le lancement de la concertation sur le **revenu universel d'activité** avec les partenaires sociaux au début du mois de juin 2019 (*v. l'actualité n° 17829 du 5 juin 2019*), la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, a annoncé le 13 septembre la mise en

place d'une **consultation citoyenne** à partir du 3 octobre prochain.

## Ateliers, consultation en ligne...

«Elle reposera sur une **consultation en ligne**, mais aussi sur des **ateliers citoyens**, avec un jury», a précisé la ministre. Cette consultation «réunira physiquement les bénéficiaires des minima sociaux pour recueillir leur avis et travailler avec eux», selon la secrétaire d'État Christelle Dubos, en charge du dossier. Elle doit **s'achever** au même moment que la concertation avec les partenaires sociaux, en **janvier**.

Pour rappel, le RUA s'inscrit dans le cadre du plan pauvreté lancé il y a un an par Emmanuel Macron (*v. l'actualité n° 17652 du 17 septembre 2018*), et vise notamment à simplifier le «maquis des minima sociaux», en regroupant «le plus grand nombre de prestations sociales, du RSA aux APL». La réforme pourrait trouver sa place dans un projet de loi annoncé pour début 2020, qui porterait également le service public d'insertion (SPI), au sujet duquel une concertation nationale et territoriale a été lancée le 9 septembre dernier (*v. l'actualité n° 17894 du 11 septembre 2019*). ■

## // à retenir aussi

### ► Jurisprudence

**Barème Macron: les prud'hommes du Havre résistent aux avis de la Cour de cassation.** Avant que la Cour de cassation ne soit saisie pour avis, les prud'hommes étaient nombreux à écarter l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse (*C. trav., art. L. 1235-3*) au titre de son inconvencionnalité. On aurait pu penser que les deux avis rendus le 17 juillet 2019 par la Haute juridiction, concluant à la conventionnalité du barème, avaient mis un terme au débat. Mais, techniquement, les juges du fond ne sont pas tenus par ces avis. Et les prud'hommes l'ont bien compris. En attestent les jugements rendus par les juges grenoblois (*Cons. prud'h. Grenoble, sect. commerce, 22 juillet 2019, n° 18/00267; v. l'actualité n° 17871 du 6 août 2019*), et, plus récemment, par les juges havrais. Le 10 septembre, le Conseil de prud'hommes du Havre a en effet refusé ouvertement de suivre les avis du 17 juillet. Pour les juges du fond, l'article 24 de la Charte sociale européenne est d'effet direct horizontal et l'argumentation de la Cour de cassation portant sur la conformité du barème à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT ne convainc pas. Leur position est claire: «le but affiché de [l'article L. 1235-3] est de sécuriser les employeurs dans leur processus de licenciement et non de réparer le préjudice réellement subi», écrivent-ils. Reprenant les différents arguments opposés par les détracteurs du barème, notamment le fait que «ces strictes limitations des possibilités d'indemniser tous les préjudices des salariés licenciés injustement retirent quasiment tout pouvoir d'appréciation au juge prud'homal», les prud'hommes du Havre écartent ainsi l'application des plafonds d'indemnisation issus de l'article L. 1235-3 (*Cons. prud'h. Le Havre, sect. commerce, 10 septembre 2019, n° 18/00413*).

### ► Législation et réglementation

**Une mission «France Recouvrement» pour piloter la réforme du recouvrement fiscal et social.** Dans la continuité du rapport Cap 22, un décret du 10 septembre crée, pour trois ans, une mission interministérielle dénommée «France Recouvrement», chargée du pilotage de la réforme du recouvrement fiscal et social. Celle-ci travaillera à l'unification

du recouvrement dans la sphère sociale et dans la sphère fiscale, au développement de nouvelles synergies et de coopération entre ces deux sphères, à l'harmonisation des procédures de recouvrement et au déploiement d'un portail informatique du recouvrement fiscal et social (*D. n° 2019-949 du 10 septembre 2019, JO 12 septembre*).

### ► Conventions et accords

#### Intéressement dans le bâtiment.

Un avis publié au *JO* du 14 septembre 2019 lance la procédure d'extension d'un accord du 15 mars 2018, conclu par les partenaires sociaux du BTP, sans la Capeb, ni la FNTP ni la CGT. Comme dans les travaux publics (*v. l'actualité n° 17895 du 12 septembre 2019*), il est proposé un dispositif d'accès direct à l'intéressement facultatif, pour compléter les dispositifs de participation et d'épargne salariale existants. La base de calcul de l'intéressement est le résultat courant avant impôts, déduction faite de la réserve spéciale de participation.

#### Salaires dans les coopératives de céréales.

Le *JO* du 7 septembre 2019 a publié l'avis lançant la procédure d'extension de l'avenant n° 128 du 2 avril 2019 à la CCN du 5 mai 1965. Conclu par les fédérations CFDT, CFE-CGC et Unsa, il fixe les rémunérations annuelles garanties 2019 (sur 13 mois) et leur expression mensuelle, dans les coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux. Les montants mensuels débutent à 1 524 €, 1 529,39 € et 1 534,55 € aux coefficients 205, 210 et 215. Au-delà, ils sont compris entre 1 539,71 € (coefficient 220) et 3 656,12 € (coefficient 630).

## Retraite

### ■ Retraites: Philippe Martinez demande à être reçu « comme les autres » par Emmanuel Macron

Invité de « Dimanche en politique » sur France 3, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a demandé le 15 septembre que son syndicat soit reçu par Emmanuel Macron, comme l'ont été la CFDT et l'Unsa (v. *l'actualité* n° 17894 du 11 septembre 2019). « C'est une question de démocratie. Nous demandons le même traitement que les autres. Il faut qu'il nous reçoive pour qu'on lui explique toutes les propositions de la CGT pour améliorer notre système de retraites », a-t-il demandé. « C'est peut-être ça l'acte 2 [du quinquennat]. On discute plus avec les syndicats, mais pas avec tous les syndicats ». Sur le fond de la réforme, il a défendu le maintien des régimes spéciaux comme « des systèmes complémentaires » au régime général, « même s'il faut mieux harmoniser un certain nombre de choses, notamment sur la pénibilité » et « prendre en compte l'évolution du monde du travail » avec les études longues et l'essor des plateformes. *Source AFP*

### ■ Retraites: débat électrique entre Jean-Paul Delevoye et Philippe Martinez à la Fête de l'Humanité

Le Haut-commissaire aux retraites, Jean-Paul Delevoye, a défendu le 14 septembre le projet de réforme des retraites face au patron de la CGT, Philippe Martinez, au cours d'un débat tendu, à la Fête de l'Humanité. « C'est le premier ministre qui accepte de débattre avec la CGT », s'est félicité Philippe Martinez. Mais, a-t-il attaqué, « pas une seule des 132 pages de votre rapport ne reprend nos propositions ». « Nous avons immédiatement opté sur ce qui fait la richesse de ce pays, la répartition », a expliqué Jean-Paul Delevoye, mais en définissant les « mêmes règles pour tous, le même taux de cotisation, pour qu'à carrière identique, la retraite soit identique ». Philippe Martinez a de son côté déploré le système par points. « Le président avait dit "un euro cotisé, un euro reversé", ils ont modifié, un euro cotisé donnera un point. Mais qui va définir la valeur du point? Ne pourra-t-il pas baisser au nom, par exemple, de la réduction des déficits? » « Nous avons proposé d'indexer le point sur les salaires, mécaniquement sa valeur ne peut pas baisser », a répondu le Haut-commissaire. Mais, a-t-il convenu, « ce qui pose potentiellement problème, c'est la confiance, qui va déterminer la valeur du point. Ce sont les partenaires

sociaux ». « Avec une telle gouvernance, sur l'injonction des marchés, des logiques d'austérité, la valeur du point baissera », s'est inquiété Philippe Martinez. Si les deux hommes se sont accordés sur la nécessité de résoudre le problème de carrières de plus en plus heurtées et précaires, Jean-Paul Delevoye a estimé que ce qu'il préconisait « va redistribuer des carrières ascendantes, longues, vers les précaires ». *Source AFP*

### ■ Réforme des retraites: l'Unapf « prend le Premier ministre au mot »

« L'Unapf, qui était présente [au Cese le 12 septembre, v. *l'actualité* n° 17897 du 16 septembre 2019], a pris acte de la volonté du Premier ministre d'engager les travaux de négociation incontournables avec les partenaires sociaux et les organisations professionnelles afin qu'aucune profession ne soit déstabilisée par la future réforme », a-t-elle déclaré dans un communiqué diffusé le 13 septembre. « L'Unapf estime qu'il est sage et raisonnable pour la viabilité de la réforme que les partenaires sociaux soient associés aux travaux de rédaction du projet de loi », mais « cette méthode ne doit pas être une façade, ni un artifice de communication ». « Les spécificités des professions libérales sont une réalité qu'il est légitime de prendre en considération, non seulement dans les paramètres du futur régime universel, mais aussi dans le pilotage et la gouvernance », insiste l'Unapf, qui souhaite ainsi « [prendre] le Premier ministre au mot ». « Elle veillera à ce que la promesse du chef du gouvernement que tous les syndicats représentatifs des professions, mis en difficulté par le projet de réforme soient reçus individuellement par le Haut-commissaire afin qu'une solution soit trouvée ».

### ■ RATP: plusieurs centaines d'agents manifestent contre la réforme des retraites

Plusieurs centaines d'agents de la RATP se sont rassemblés le 13 septembre au siège de l'entreprise pour protester « tous ensemble » contre la réforme des retraites et la disparition de leur régime spécial, alors que le trafic était très perturbé par une grève massive. Réunis à l'appel de plusieurs syndicats, dont les trois organisations représentatives Unsa, CGT et CFE-CGC, les salariés sifflaient copieusement au passage d'autobus qui roulaient malgré la grève devant le siège. À l'intérieur du bâtiment, les responsables syndicaux ont salué au micro l'ampleur de la mobilisation, d'un niveau jamais vu depuis 2007. « C'est une réus-

site. La force de cette mobilisation montre bien que ce régime de retraite est au cœur de notre contrat social [...]. À la RATP, c'est un deal entre le nouvel embauché et l'entreprise », a déclaré Thierry Babec de l'Unsa (premier syndicat). *Source AFP*

## Politique sociale

### ■ Pour Philippe Martinez (CGT), les grèves montrent « la réalité du mécontentement dans le pays »

« Voilà la réalité du mécontentement dans le pays. [Le 13 septembre] à la RATP, [le 11] dans la santé et dans de nombreuses entreprises et services [...]. Il y a une solution, c'est prendre en compte la colère qui monte, et depuis plusieurs mois », que « le gouvernement et le Medef » doivent « entendre aujourd'hui », a déclaré Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, le 12 septembre sur RTL. « Ça fait deux ans que c'est socialement bouillant et explosif », a-t-il dit, en appelant « résolument tout le monde » à se mobiliser compte tenu de « l'urgence climatique et de l'urgence sociale ». « Il faut élargir même au-delà des syndicats, aux ONG, aux associations ». *Source AFP*

## Santé au travail

### ■ Élargissement du préjudice d'anxiété: pour FO, « un premier pas vers une meilleure réparation »

« Cette consécration du préjudice d'anxiété (v. *l'actualité* n° 17896 du 13 septembre 2019) est un premier pas vers une meilleure réparation pour les millions de travailleurs exposés au quotidien à des substances nocives ou toxiques », a affirmé le syndicat FO dans un communiqué diffusé le 13 septembre. « En 2017, 1,8 million de travailleurs étaient encore exposés à des produits chimiques cancérogènes et près de 15 % des salariés étaient exposés à au moins trois produits chimiques. Le chemin à parcourir reste encore long pour assurer une juste réparation à tous ces salariés ». Ainsi, « cette décision doit permettre d'envoyer un message fort aux employeurs et au législateur, en particulier en matière de prévention », encore « insuffisante » sur ce type de risques, « alors même [qu'ils] sont visés comme prioritaires aussi bien dans le plan santé au travail que dans la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT/MP ». De plus, « il est aujourd'hui indispensable de mettre en œuvre une véritable traçabilité de ces risques au sein de toutes les entreprises afin de permettre aux travailleurs, d'une

part, d'être informés et, d'autre part, de pouvoir apporter la preuve de leur exposition », ajoute FO.

## Rémunération

### ■ Deliveroo : FO dénonce « une atteinte grave au droit de grève »

Dans un communiqué diffusé le 12 septembre, FO rappelle qu'à Deliveroo, « cet été, une énième modification de la grille de tarification des livraisons a abouti à une rémunération à la course basée exclusivement sur la distance parcourue, et à la suppression de la tarification minimum ». « Cette décision, prise de façon unilatérale et sans consulter les principaux intéressés, a provoqué l'exaspération des travailleurs qui ont multiplié les actions ponctuelles » (v. *L'actualité* n° 17872 du 7 août 2019). FO fait ensuite référence à la résiliation du contrat de prestation d'un livreur Deliveroo « au motif que ce dernier a participé à un blocage lors de la récente grève » (v. *L'actualité* n° 17891 du 6 septembre 2019). Le syndicat dénonce « une atteinte grave au droit de grève », droit « reconnu à tous, y compris aux travailleurs de plateforme ». « L'attitude de Deliveroo met en évidence », selon FO, « la nécessité de proposer un cadre protecteur à ces travailleurs pseudo-indépendants qui ont des revendications claires sur leur rémunération, leurs conditions de travail, ou encore la protection de leur sécurité et de leur santé ». Et « la réponse ne peut être celle proposée par l'article 20 du projet de loi d'orientation des mobilités qui donnerait la possibilité aux plateformes de se doter d'une charte sociale ».

## Formation

### ■ FO veut « tout mettre en œuvre » pour empêcher licenciements et fermetures de centres Afpa

« La confédération, avec la FNEC-FP-FO et la section syndicale FO AFPA, a été reçue le 5 septembre par le président et la directrice générale de l'Afpa », explique un communiqué de Force ouvrière, diffusé le 9 septembre (v. *L'actualité* n° 17859 du 18 juillet 2019). « FO a alerté sur la grande inquiétude et la souffrance d'un grand nombre de personnels de l'Afpa en attente des décisions qui engagent non seulement l'avenir de l'Afpa mais aussi leur avenir professionnel ». Sur ce point, le syndicat « reste sur sa revendication de la nécessité de tout mettre en œuvre pour empêcher les licenciements et la fermeture de centres ». FO a, par ailleurs, « réitéré sa demande que la direction de l'Afpa réponde aux décisions de justice et se mette en conformité avec les demandes du TGI en date du 27 juin concernant le plan de réorganisation ». « La direction nous a indiqué qu'elle serait en disposition d'ajouter à son plan le document sur les risques psycho-sociaux » demandé par le TGI de Bobigny, « dans

des délais rapides », ajoute le communiqué. Pour FO, « les pouvoirs publics doivent maintenant prendre leurs responsabilités afin d'assurer la pérennité et l'activité de l'Afpa dont les plans successifs ont les uns après les autres aggravé les difficultés d'activité et de trésorerie ». Elle demande ainsi « une audience dès à présent auprès du cabinet de la ministre du Travail ».

## Maladie

### ■ Urgences : les médecins (Amuf et APH) rallient le mouvement

« On n'est pas du tout d'accord » avec les mesures dévoilées le 9 septembre par le gouvernement et chiffrées à 750 millions d'euros jusqu'en 2022, a expliqué Patrick Pelloux, président de l'Association des médecins urgentistes de France (Amuf), qui a décidé, le 12 septembre, de se rallier au mouvement mené aux urgences depuis près de six mois (v. *L'actualité* n° 17894 du 11 septembre 2019). « Cet argent est totalement inadapté », a-t-il ajouté. « Nous demandons aux médecins urgentistes de se déclarer grévistes dans les services déjà en grève », a-t-il déclaré, lançant « un appel aux autres syndicats [de médecins hospitaliers] pour qu'ils prennent leurs responsabilités ». Message reçu pour l'intersyndicale Action praticiens hôpital (APH) qui a également décidé le 12 septembre de se joindre au mouvement, a annoncé son vice-président, le Dr Renaud Péquignot. « Le 26 septembre on appellera chaque médecin à rejoindre les actions localement prévues » par le collectif Inter-Urgences et « on se joindra à une journée de grève nationale dont la date doit être décidée avec le collectif pour la mi-octobre », a-t-il précisé. « On veut la réouverture des lits, la réembauche de tout le personnel qui a été supprimé au fil du temps et une revalorisation qui corresponde simplement au rattrapage de dix ans de blocage de salaires ». *Source AFP*

## Temps de travail

### ■ Le futur congé du proche aidant rémunéré autour de 40 € par jour

Le congé indemnisé pour les « aidants » soutenant un proche âgé, malade ou handicapé, qui sera créé en 2020, sera rémunéré autour de 40 € par jour, a-t-on appris le 13 septembre auprès du cabinet de la ministre Agnès Buzyn. Ce congé, qui figurera dans le budget 2020 de la « Sécu » présenté fin septembre, sera « rémunéré à hauteur des congés existants comparables, par exemple le congé pour un enfant malade », a dit une porte-parole de la ministre. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP), versée lorsqu'on s'occupe de son enfant gravement malade, accidenté ou handicapé, est d'environ 43 € pour un couple, 52 € pour une personne seule, selon le site officiel de l'administration *service-public.fr*. *Source AFP*

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### CROISSANCE

**La prévision de croissance** de 1,4% pour l'économie française en 2019 a été confirmée par le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, dans une interview mise en ligne le 5 septembre 2019 sur le site internet de *La Croix*.

### CONJONCTURE

#### L'activité du secteur

**manufacturier français** a connu un léger rebond en août dernier, après un fort repli en juillet, selon l'indice PMI publié le 2 septembre 2019 par la société IHS Markit. L'indice composite PMI s'est, en effet, redressé à 51,1 points en août dernier, après avoir chuté jusqu'à 49,7 points en juillet.

#### L'activité du secteur des services

**en France** a enregistré au mois d'août sa plus forte croissance depuis neuf mois, a indiqué le cabinet IHS Markit le 4 septembre 2019. L'indice de directeurs d'achat a ainsi progressé de 52,6 en juillet à 53,4 en août, selon les informations recueillies auprès d'un panel de 400 entreprises.

## NOMINATIONS

### BROTHER FRANCE

**Carole Hercend** est nommée Directrice des ressources humaines (DRH) de Brother France, groupe spécialisé dans l'impression, la gestion de l'information et du document. Elle a intégré Brother France en 2012 où elle a occupé successivement les postes de chef de projets RH, senior manager RH et directrice adjointe RH et, depuis un peu plus d'un an, HR Deputy Director.

### AXA

**Jean-Christophe Sciberras** sera, à compter du 1<sup>er</sup> octobre prochain, le nouveau directeur des relations sociales du groupe AXA (environ 170 000 salariés). Depuis 2009, il était Directeur des ressources humaines France et directeur des relations sociales du groupe chimique belge Solvay. Auteur de plusieurs rapports pour le compte du ministre du Travail (lutte contre les discriminations, réforme de la fiche de paie, etc.), il a en outre été président de l'Association nationale des DRH (ANDRH) pendant quatre ans, de 2010 à 2014.

## ► Angers : une centaine de manifestants contre l'ouverture d'un hypermarché Carrefour le dimanche

Une centaine de salariés du commerce et d'autres professions réunis en inter-syndicale se sont rassemblés le 15 septembre devant un hypermarché Carrefour d'Angers, ouvert depuis peu le dimanche matin. L'opération visait à sensibiliser les clients à qui ils demandent de « faire l'effort de ne pas faire leurs courses le dimanche pour préserver nos vies familiales et sociales ». « Travailler le dimanche est du faux volontariat pour des salariés qui sont soit étudiants soit ont besoin d'un complément de revenu, donc avec un problème de salaire au départ », a déclaré Patrice Auvinet, délégué syndical d'entreprise CGT. Il estime que l'ouverture du dimanche aura « un impact considérable sur les conditions de travail et de vie des salariés de l'ensemble de l'agglomération angevine ». Contactée, la direction de Carrefour du Grand-Ouest a rappelé qu'un accord majoritaire avait été conclu avec les syndicats rendant possible cette ouverture. L'inquiétude des salariés angevins est accentuée par la décision de Casino d'ouvrir fin août le dimanche après-midi son hypermarché angevin de La Roseraie avec uniquement des caisses automatiques (v. *L'actualité* n° 17887 du 2 septembre 2019). Source AFP

## Économie et conjoncture

### ► Moins optimiste sur la croissance, le gouvernement revoit ses ambitions sur la dette en 2020

Le gouvernement français a revu à la baisse sa prévision de croissance pour 2020 de 1,3 %, contre 1,4 % attendu jusqu'ici. La France va ainsi être rattrapée par le ralentissement économique qui touche déjà l'économie mondiale, alors que la croissance devrait déjà se tasser cette année à 1,4 %. Cette prévision prudente pour 2020 complique par ailleurs un peu plus une équation budgétaire déjà tendue, avec l'ensemble des mesures de pouvoir d'achat annoncées en réponse au mouvement des « gilets jaunes » : si le déficit public va bien baisser en 2020 (de 3,1 % du PIB en 2019 à 2,2 %), cela s'explique par la transformation du CICE en baisse de charges. Hors cet effet exceptionnel, le déficit va en réalité stagner, alors que le gouvernement voulait le réduire à 2 %. L'écart par rapport à cette prévision s'explique aussi par la baisse d'impôt sur le revenu de 5 milliards d'euros annoncée par

Emmanuel Macron à la suite du mouvement des « gilets jaunes » et la réindexation d'une partie des pensions de retraites sur l'inflation pour un coût de 1,5 milliard d'euros. La dépense publique va d'ailleurs croître en 2020. Son niveau rapporté au PIB, aujourd'hui le plus élevé de l'UE, devrait lui peu baisser, passant de 53,8 % en 2019 à 53,4 % en 2020, alors que le gouvernement espère toujours une baisse de 3 points sur le quinquennat. En face, il n'a pu trouver les économies pour financer l'ensemble de ce surcroît de dépenses, prenant ainsi du retard sur la réduction de la dette publique, 98,7 % du PIB attendu en 2020 après un bond à 98,8 % cette année. Source AFP

## Entreprises

### ► WN/ex-Whirlpool : ouverture d'une enquête préliminaire pour abus de biens sociaux

Le parquet d'Amiens a annoncé, le 15 septembre, avoir ouvert une enquête préliminaire du chef d'abus de biens sociaux dans le dossier WN/ex-Whirlpool, suite aux conclusions d'un audit soulignant des zones d'ombres dans les comptes de l'entreprise (v. *L'actualité* n° 17867 du 30 juillet 2019), qui a été placée en redressement judiciaire (v. *L'actualité* n° 17879 du 21 août 2019). Cette enquête, qui doit durer plusieurs mois, « a été confiée le 2 septembre à l'antenne de la police judiciaire d'Amiens », a annoncé dans un communiqué le procureur de la République d'Amiens, Alexandre de Bosschère. « Les investigations doivent notamment permettre de vérifier certaines des informations contenues dans le rapport d'audit », a-t-il précisé. Source AFP

### ► Aigle Azur : le CE soutient deux offres de redressement

Le CE d'Aigle Azur a rendu un avis consultatif favorable à deux offres de reprise de la compagnie en redressement judiciaire (v. *L'actualité* n° 17897 du 16 septembre 2019) avant l'audience au Tribunal de commerce d'Évry le 16 septembre, a-t-on appris auprès du SNPL le 14. Il « s'est positionné en faveur des projets de redressement qui poursuivent l'activité Aigle Azur avec son personnel », a indiqué Loïc Philippot, vice-président du SNPL Aigle Azur non élu au CE. Dans ce cadre, « il a rendu un avis favorable sur deux projets : celui de Lionel Guérin [ancien PDG de Hop!, filiale du groupe Air France, NDLR] et celui de l'actionnaire minoritaire d'Aigle Azur, Gérard Houa », a-t-il ajouté. Tenu

par une obligation de confidentialité, Bruno Forey, élu CFDT au CE, a confirmé que celui-ci « s'est positionné dans le cadre d'un redressement » avec l'objectif « de sauvegarder le maximum d'emplois sur la durée la plus longue possible ». Source AFP

## International

### ► La Californie accorde aux chauffeurs VTC le statut d'employés, une décision historique

Les plateformes telles que Uber et Lyft devront désormais traiter leurs chauffeurs VTC en Californie comme des employés, dès lors qu'ils travaillent principalement ou régulièrement pour elles, en vertu d'un projet de loi adopté le 10 septembre par l'assemblée de Californie et qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette requalification leur permettra de bénéficier de la protection sociale dont ils étaient privés jusque-là. « En tant que législateurs, nous ne permettrons pas aux entreprises qui se jouent du système en toute bonne conscience de continuer à faire des économies sur le dos des contribuables et des travailleurs », a réagi Lorena Gonzalez, la députée démocrate qui a rédigé le projet de loi, dans un communiqué. Un porte-parole de Lyft, le concurrent numéro un d'Uber aux États-Unis Adrian Durbin, a déclaré au site spécialisé Gizmodo : « Aujourd'hui, les dirigeants politiques de notre État ont raté une occasion importante de soutenir l'écrasante majorité des conducteurs favorables à une solution réfléchie conciliant la flexibilité et des rémunérations et avantages encadrés par le droit du travail ». L'Assemblée de Californie doit encore examiner certains amendements introduits par le Sénat, après quoi la loi devra être signée par le gouverneur Gavin Newsom, qui a déjà fait savoir qu'il la soutenait. Source AFP

### ► British American Tobacco annonce la suppression de 2 300 emplois

Le fabricant britannique de cigarettes British American Tobacco a annoncé, le 12 septembre, la suppression de 2 300 emplois dans le monde afin de s'adapter au changement d'habitudes de consommation et à l'essor des cigarettes électroniques. Dans un communiqué, il a annoncé que ce plan de restructuration sera achevé d'ici janvier 2020. Les suppressions d'emplois prévues représentent moins de 5 % des effectifs totaux du groupe qui compte quelque 55 000 salariés dans le monde. Source AFP



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chémala - 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 10 pages. Service clients : contact@wkf.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

