

- > **Accusations de harcèlement moral** : le salarié n'encourt aucune poursuite pour diffamation
- > **L'accord sur l'emploi de la métallurgie** permet une modulation du temps de travail sur trois ans
- > **La loi dite « numérique »** renforce les pouvoirs de sanction de la Cnil

le dossier jurisprudence théma p. 1-16

- > **La rupture conventionnelle** homologuée

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

DROIT DU TRAVAIL

Accusations de harcèlement moral : le salarié n'encourt aucune poursuite pour diffamation

Dans un arrêt du 28 septembre 2016, la première chambre civile de la Cour de cassation écarte toute possibilité d'engager des poursuites pour diffamation à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé des agissements de harcèlement moral. La mauvaise foi du salarié permettra en revanche d'agir sur le fondement de la dénonciation calomnieuse.

En droit du travail, les salariés qui relatent des faits de harcèlement moral, bénéficient d'une quasi-immunité puisque, sous la seule réserve jurisprudentielle de la mauvaise foi, il est interdit à l'employeur de prendre une quelconque sanction à ce titre, à peine de nullité (C. trav., art. L. 1152-2).

La première chambre civile de la Cour de cassation vient de compléter utilement ce dispositif protecteur en écartant également toute possibilité de représailles sur le terrain de la diffamation. Dans un arrêt de principe du 28 septembre 2016 (estampillé « PBRI »), elle explique en effet que l'éventualité de telles poursuites aurait pour conséquence d'entraver l'effectivité du droit de dénoncer un harcèlement moral, en dissuadant notamment les victimes d'alerter leur employeur.

Si la mauvaise foi du salarié est établie, ce qui suppose la connaissance de la fausseté des faits dénoncés, rien n'empêche en revanche d'agir sur le terrain de la dénonciation calomnieuse.

Action en diffamation engagée par deux supérieurs hiérarchiques

Soutenant être victime de harcèlement moral, une salariée avait dénoncé les agissements de deux supérieurs hiérarchiques dans un courrier envoyé au DRH et dont une copie avait été adressée au CHSCT et à l'inspecteur du travail. Estimant que les propos étaient diffamatoires, la société et les deux salariés visés par ce courrier l'ont assignée devant les juridictions civiles afin d'obtenir réparation de leur préjudice, sur le fondement des articles 29 et 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Ces dispositions répriment, au titre de la diffamation, « toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ». Il appartient alors à la personne poursuivie d'établir sa bonne foi ou la vérité des faits diffamatoires, seuls faits justificatifs permettant d'échapper à une condamnation.

En l'occurrence, la salariée n'y était pas parvenue et avait été condamnée par les juges du fond à verser 300 € de dommages-intérêts à ses deux supérieurs hiérarchiques.

Elle a donc formé un pourvoi en cassation en se fondant sur l'inapplicabilité, en matière de dénonciation d'un harcèlement moral, des dispositions réprimant la diffamation : les salariés doivent pouvoir dénoncer de tels agissements sans risquer de se voir reprocher une prétendue diffamation par les auteurs désignés.

Son argument a été entendu par la Haute juridiction.

Incompatibilité avec le droit de dénoncer un harcèlement

Pour la première chambre civile de la Cour de cassation, tout salarié dispose, en vertu de la législation sociale, d'un véritable « droit de dénoncer, auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral dont il estime être victime ».

Or, pour les Hauts magistrats, les exigences probatoires qui pèseront sur le salarié en cas de poursuites pour diffamation, « sont de nature à faire obstacle à l'effectivité [de ce] droit ».

En effet, s'agissant du fait justificatif de bonne foi : la preuve pèse intégralement sur le salarié qui doit alors justifier de la légitimité du but poursuivi, de l'absence d'animosité personnelle, de la prudence dans l'expression et de la fiabilité de l'enquête (Cass. 2^e civ., 27 mars 2003, n° 00-20.461). Les imputations diffamatoires sont présumées faites avec l'intention de nuire (Cass. crim., 19 novembre 1985, n° 84-95.202; Cass. 2^e civ., 24 février 2005, n° 02-19.136). Sur tout, comme le rappelle l'arrêt, « la croyance dans l'exactitude des imputations diffamatoires ne suffit pas à reconnaître à leur auteur le bénéfice de la bonne foi ». Or un salarié peut être amené à dénoncer des agissements qu'il pense, à tort, être constitutifs d'un harcèlement moral et l'interdiction des sanctions disciplinaires s'applique malgré tout dans ce cas.

Par ailleurs, s'agissant de la possibilité d'échapper à une condamnation en diffamation par la preuve de la vérité des faits, l'arrêt rappelle que celle-ci est stric-

tement encadrée par l'article 55 de la loi de 1881 : l'offre de preuve doit intervenir dans les dix jours de la citation, par acte d'huissier, au domicile élu par le plaignant et doit comporter toutes les pièces justifiant de l'identité des témoins.

De telles exigences qui rendent difficile la possibilité d'échapper à une condamnation, risquent de dissuader les salariés de dénoncer les agissements de harcèlement dont ils s'estiment victimes. Il a donc été jugé préférable d'écarter par principe la possibilité d'agir en diffamation. Selon l'arrêt, « la relation de tels agissements, auprès des personnes précitées, ne peut être poursuivie pour diffamation ».

Il en ira donc ainsi même en cas de mauvaise foi du salarié, c'est-à-dire en cas de dénonciation mensongère.

Poursuites pour dénonciation calomnieuse en cas de mauvaise foi

L'arrêt du 28 septembre 2016 ajoute cependant que « lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut, par suite, être retenue ». Prévue par l'article 226-10 du Code pénal, la dénonciation calomnieuse consiste en effet à dénoncer un fait que l'on sait totalement ou partiellement inexact et qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires contre une personne déterminée. Contrairement à la diffamation, la première chambre civile n'a pas estimé que la possibilité d'agir en dénonciation calomnieuse pouvait présenter le risque

de nuire à l'effectivité du droit de dénoncer des agissements de harcèlement moral, dans la mesure où la charge de la preuve pèse cette fois sur la partie poursuivante. C'est en effet à elle qu'il appartiendra d'établir la mauvaise foi du salarié qui a porté lesdites accusations. Celle-ci se définit de la même façon qu'en matière sociale : elle suppose que « le salarié ait eu connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits dénoncés ». La mauvaise foi permet déjà de faire céder l'immunité prévue par le Code du travail en matière disciplinaire (v. Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035). ■

Cass. 1^{re} civ., 28 septembre 2016, n° 15-21.823
FS-PBRI

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

L'accord sur l'emploi de la métallurgie permet une modulation du temps de travail sur trois ans

Pour « définir les bases d'une politique favorable à l'emploi tant sur le plan qualitatif que quantitatif », les partenaires sociaux de la métallurgie ont conclu, le 23 septembre 2016, un nouvel accord sur l'emploi. Ce texte comprend des dispositions sur la GPEC, la sécurisation des parcours, la mobilité, les licenciements économiques, etc. En outre, il prévoit qu'à titre expérimental un accord d'entreprise pourra moduler le temps de travail sur trois ans. Les signataires demandent également au législateur plusieurs modifications du Code du travail.

Le nouvel accord sur l'emploi dans la métallurgie (1,6 million de salariés fin 2014) a pour objet de créer un cadre juridique permettant aux entreprises de la branche de mieux adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications tout en tenant compte de leurs aspirations personnelles. Conclu, le 23 septembre par les partenaires sociaux (à l'exception de la CGT qui réserve sa décision jusqu'au 5 octobre), l'accord va faire progresser la métallurgie en matière de simplification des normes, d'assouplissement du cadre conventionnel,

d'expérimentation comme méthode permettant aux entreprises d'innover», selon l'UIMM.

Conclu pour une durée indéterminée, c'est le premier texte signé depuis le lancement de la négociation sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie, en vue de proposer des textes plus opérationnels, favorisant la performance des entreprises, en intégrant les enjeux économiques et sociaux.

Une démarche globale de GPEC

Le déséquilibre de la pyramide des âges s'accroît dans la métallurgie. En effet, 8 % des effectifs ont moins de 26 ans (9 % en 2008) et 7 % des effectifs sont âgés de 58 ans et plus (4 % en 2008). Les signataires conviennent que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, le recrutement de jeunes, pour préparer le renouvellement des générations, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Les besoins en recrutement sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025. Les partenaires sociaux indiquent que ces chiffres leur serviront de point de repère pour établir le bilan de l'accord.

Pour répondre à ces besoins, les signataires estiment que la GPEC constitue une « démarche globale », dont le point de départ ne peut pas être le constat de

difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations. L'accord pérennise donc le recours à des développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC, créés par l'accord du 18 mai 2010 (v. le dossier convention collective - Accord, branche n° 121/2010 du 18 juin 2010). Ces développeurs sont chargés d'aider les petites entreprises à avoir une démarche de GPEC. La métallurgie ayant l'ambition d'atteindre le nombre de 46 000 alternants dans la branche à l'horizon 2020, ils vont aussi assurer la promotion des contrats d'insertion en alternance.

La prise en compte de la conjoncture concernant l'activité partielle

L'accord du 23 septembre 2016 aborde les thèmes déjà présents dans l'accord de 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi (v. le dossier convention collective - Accord, branche n° 120/2009 du 5 juin 2009). Le bilan de cet accord amène les signataires à faire de nouvelles propositions. Ainsi au titre de l'indemnisation de l'activité partielle, les partenaires sociaux vont saisir les pouvoirs publics d'une demande d'évolution dans l'application du régime, dont ils constatent que les modalités actuelles créent des différences de traitement entre les salariés d'une même entreprise, selon que la durée du travail qui leur est applicable

est, ou non, répartie sur une période supérieure à la semaine.

Par ailleurs, les signataires se laissent la possibilité de conclure à nouveau un **accord à durée déterminée** permettant, « sur la base d'un **diagnostic partagé** de la situation économique et de l'emploi » de proposer aux salariés des entreprises en difficultés des **actions de maintien des compétences**, notamment des formations prises en charge par Opcaim.

La variation d'activité pluriannuelle et la modulation du temps de travail

Utilisant la possibilité ouverte par la loi Travail du 8 août 2016 (*v. le dossier juridique - Temps trav. - n° 158/2016 du 5 septembre 2016*), l'accord légitime une organisation du travail sur une période supérieure à l'année pour répondre à des **variations d'activité liées à des cycles dépassant un cadre annuel**. « Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois pérennes », l'accord propose une adaptation du temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité. Pour cela, il organise donc une **expérimentation** durant ses cinq premières années d'application. Cette expérimentation doit être prévue par un **accord d'entreprise** organisant la **répartition de la durée du travail** sur une période supérieure à l'année et **au plus égale à trois ans**. La négociation d'en-

treprise doit traiter des conséquences de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elle doit « examiner tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés ». Les accords d'entreprise conclus dans ce cadre feront l'objet d'un examen paritaire annuel.

La sécurisation par la mobilité

Le titre III de l'accord traite de la mobilité et de la sécurisation des parcours professionnels. Il débute par une énumération des **outils de sécurisation**, au nombre desquels les **certifications** professionnelles. La période de **mobilité volontaire sécurisée**, prévue par l'accord de GPEC de 2010 et désormais aussi visée par le Code du travail (*art. L. 1222-12 et suivants*), dans le cas d'entreprises d'au moins 300 salariés, est reconduite. L'accord ne comporte pas d'article spécifique sur le « prêt de main-d'œuvre », mais propose l'**expérimentation de « passerelles de mobilité »**. Celles-ci pourraient être menées sur un territoire ou un bassin d'emploi, avec des salariés volontaires, pour permettre une mise en œuvre anticipée de mobilités, et faciliter des coopérations entre entreprises. Elles seraient soutenues par la branche, notamment, par le biais de son Opc. Dans un chapitre du titre III, consacré au **licenciement économique**, est en outre défini un droit à maintien temporaire de la rémunération antérieure, en cas de reclassement dans la même entreprise entraînant une baisse de salaire.

Un souhait d'évolution de la loi sur les licenciements économiques

Le chapitre du titre III de l'accord consacré au licenciement économique rappelle la possibilité ouverte par le Code du travail aux entreprises mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) d'aménager certaines modalités de mise en œuvre des licenciements pour motif économique. Les signataires souhaitent que cette **possibilité soit autorisée** pour les procédures des **entreprises non soumises à l'obligation** de mettre en place un PSE dans les conditions définies par un accord de branche. Ledit accord devrait déterminer les situations dans lesquelles le **périmètre** d'application des « **critères d'ordre** » pourrait être la « **zone d'emploi** » (*art. L. 1233-5 du code du travail*) et celles dans lesquelles ce périmètre pourrait, par accord d'entreprise, être **inférieur** à la zone d'emploi.

À noter enfin, que les signataires demandent aussi aux pouvoirs publics qu'en cas de **concomitance** d'une **période de mobilité volontaire sécurisée** et d'une **procédure de licenciement** économique engagée dans l'entreprise d'origine, le salarié, qui choisit de rester dans l'entreprise d'accueil, soit exclu du champ des dispositions législatives relatives au licenciement économique. ■

Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie

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

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

La loi dite « numérique » renforce les pouvoirs de sanction de la Cnil

L'efficacité des procédures et des pouvoirs de sanction de la formation restreinte de la Cnil est renforcée par la loi pour une République numérique adoptée définitivement le 28 septembre 2016. Ce texte anticipe en partie la transposition du règlement européen relatif à la protection des données personnelles du 27 avril 2016.

Définitivement adopté le 28 septembre par le Parlement, le **projet de loi** pour une **République numérique** (dite « numérique ») **réforme la procédure de sanction** que la formation restreinte

de la **Cnil** (Commission nationale de l'informatique et des libertés) suit lorsqu'un responsable de traitement ne respecte pas ses obligations issues de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978.

Signalons que ce texte crée également un contrat de travail spécifique aux joueurs professionnels salariés de jeu vidéo compétitif (*v. page 4*).

Procédure de sanction réformée

Actuellement, l'ensemble des sanctions (avertissement, sanction pécuniaire, injonction de cesser le traitement/retrait de l'autorisation) sont prononcées par la formation restreinte de la Commission

nationale de l'informatique et des libertés, après une procédure contradictoire. De plus, la formation restreinte ne peut sanctionner pécuniairement, enjoindre le responsable de cesser le traitement de traitement ou retirer l'autorisation qu'après une étape préalable de mise en demeure. Seul l'avertissement peut être prononcé immédiatement.

L'article 64 de la loi Numérique réforme cette procédure sur plusieurs points. Tout d'abord, il impose une **mise en demeure préalable avant** toute sanction, y compris un **avertissement**. Actuellement, de cinq jours, le **délai** dans lequel le responsable du traitement doit **faire cesser** son manquement en cas d'ex-

trême urgence est réduit à **24 heures**. Autre nouveauté issue de la loi : lorsque le **manquement** constaté **ne peut pas** faire l'objet d'une **mise en conformité** dans le cadre d'une mise en demeure, la formation restreinte peut désormais prononcer toute **sanction sans mise en demeure préalable**.

Enfin, la formation restreinte peut désormais ordonner que les personnes sanctionnées informent individuellement de cette sanction, à leur frais, chacune des personnes concernées.

Plafond de la sanction pécuniaire relevé

Le **montant maximum** de la **sanction pécuniaire** que peut prononcer la formation restreinte de la Commission nationale de l'informatique et des libertés est porté à **3 millions d'€**. Avant la loi, son montant ne pouvait excéder 150 000 € (300 000 € en cas de réitération ou, s'agissant d'une entreprise, 5 % du chiffre d'affaires hors taxes). La **formation restreinte prend** notam-

ment en compte, précise désormais l'article 47 de la loi Informatique et libertés modifié par la loi Numérique :


- le **caractère intentionnel ou de négligence** du manquement ;
- les **mesures** prises par le responsable du traitement pour **atténuer** les **dommages** subis par les personnes concernées ;
- le degré de **coopération** avec la commission afin de remédier au manquement et d'atténuer ses effets négatifs éventuels ;
- les catégories de **données** à caractère personnel concernées ;
- la manière dont le manquement a été porté à la connaissance de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Ces dispositions anticipent la **transposition** de l'article 83 du **règlement européen** relatif à la **protection des données personnelles** du 27 avril 2016, qui devrait entrer en vigueur au plus tard le 25 mai 2018. L'article 65, II de la loi Numérique précise l'articulation du

nouveau dispositif relatif à la sanction pécuniaire (décrit ci-dessus) avec le règlement européen précité à compter du 25 mai 2018. Cette disposition permet de lever certaines difficultés d'application du dispositif de sanction par la formation restreinte de la Commission nationale de l'informatique et des libertés avant cette date.

Enfin, la loi adoptée le 28 septembre 2016 instaure, au sein d'un nouvel article 49 bis de la loi Informatique et libertés un nouveau mécanisme de **coopération** entre la **Cnil** et son **homologue** d'un **autre État non-membre** de l'**Union européenne**, dès lors que cet État offre un niveau de protection adéquat des données à caractère personnel. ■

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

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Formation dans l'industrie du ciment. Le *BO-CC 2016-35* publiera l'accord du 28 juin 2016, signé par les partenaires sociaux, sauf la CGT, préparant la création d'un Opcva nouveau, né du rapprochement d'Opcva DEFI et d'Opcva 3+. La branche s'associe donc à cette démarche.

Emploi dans le transport maritime. L'avenant n° 3 à la CC des officiers navigants des entreprises de transport et services maritimes est étendu (*JO du 2-10-2016*). Il traite de l'emploi en cas de réduction de la flotte, avec des dispositions relatives aux mesures de rétrogradation (affectation dans une fonction inférieure et nouvelle rémunération). Ce dispositif n'est pas applicable aux fonctions opérationnelles (celles de lieutenant, d'officier mécanicien ou d'officier radio électricien).

➤ Législation et réglementation

La loi pour une République numérique définitivement adoptée crée un statut de joueur professionnel salarié de jeux vidéo compétitif. Le Parlement a définitivement adopté le 28 septembre le projet de loi pour une République numérique qui crée un contrat de travail spécifique aux joueurs professionnels salariés de jeu vidéo compétitif. Ces derniers sont définis comme « toute personne ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeu vidéo dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société bénéficiant d'un agrément du ministre du Numérique, précisé par voie réglementaire ». Les contrats qui les lient à l'association ou la société sont à durée déterminée d'un an minimum, ce qui correspond à une saison de jeu vidéo compétitif (sauf dérogations), et de cinq ans maximum. Inspiré de celui utilisé dans le sport de haut niveau, le contrat de travail du joueur professionnel de jeux vidéo compétitif est régi par l'article 102 de la loi pour une République numérique. Autre précision : le Code du travail est applicable au joueur professionnel salarié de jeu vidéo compétitif, à l'exception de certaines dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée. Enfin, l'article L. 7124-1 du Code du travail est complété afin de prévoir qu'un enfant de moins de 16 ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo. Lorsque la participation d'un mineur aux compétitions de jeux vidéo est autorisée, son éventuelle rémunération perçue est soumise à l'article L. 7124-9 du Code du travail. Une part de sa rémunération peut ainsi être laissée à la disposition de ses représentants, et le surplus est versé à la Caisse des dépôts et consignations, et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant.



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 : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef adjointe : Rachel Brunet. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Aude Courmont (chef de service actualités, chef de rubrique travail-emploi), Michel Elcher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Anne LUIS, Enora Coadou, Catherine Leroy, Laurie Mané Desportes, Emilie Monteil, Marie Sautier, Vincent Szyt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Audrey Evrard, Patrice Mayon (maquettistes). Conception graphique : Primo&Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 155 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1116780984. Abonnement : 637,10 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 2,60 € TTC. Impression - routage : BRL, ZI des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : octobre 2016. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 22 pages. Abonnements : 0 825 08 08 00 - adv@wolters-kluwer.fr - 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-quotidien.fr>

Emploi et chômage

■ Cotisations chômage: Valls refuse « une taxation des plus hauts salaires »

Le Premier ministre a « exclu », le 2 octobre, dans le cadre de la lutte contre les déficits du régime d'assurance chômage, de dé plafonner les cotisations chômage des hauts salaires. « Il y a des pistes sur lesquelles il faut travailler car, à partir d'un bon diagnostic comme le recours excessif aux contrats très courts dans notre pays, il ne faut pas trouver de mauvaises réponses cependant, qui dévaloriseraient le travail. Nous examinons toutes les hypothèses, nous en écartons clairement une », a-t-il déclaré. Le chef du gouvernement a également rappelé que les négociations sur l'assurance chômage, qui ont échoué en juin, sont « de la responsabilité des partenaires sociaux », et a estimé qu'une « solution négociée est toujours meilleure qu'une décision unilatérale et imposée ». « J'en appelle donc à la responsabilité des partenaires sociaux, mais évidemment s'ils ne trouvent pas d'accord, le gouvernement devra reprendre la main », a-t-il ajouté. *Source AFP*

■ Le Centre d'études de l'emploi absorbé par le Cnam

« L'établissement public national à caractère administratif dénommé "Centre d'études de l'emploi" est dissout » et ses « biens, droits et obligations, ainsi que [ses] activités », sont « transférés au Conservatoire national des arts et métiers », stipule un décret publié au *JO* du 30 septembre, qui « entre en vigueur le 1^{er} octobre 2016 ». Dans un communiqué, le CEE précise qu'au sein du Cnam, il prendra le nom de Centre d'études de l'emploi et du travail. Pour Anne Eydoux, représentante du personnel au conseil d'administration du CEE, le transfert au Cnam est « à la fois une défaite et une victoire » : « une défaite parce que le Centre d'études de l'emploi est passé par une procédure très longue de restructuration et a vu fondre ses effectifs en cinq ans, mais une victoire quand même parce qu'on craignait une suppression pure et simple ». « Du côté des chercheurs, il y a beaucoup d'attentes sur les collaborations qui vont se développer » avec les chercheurs du Cnam, « on a l'espoir de continuer à faire un travail intéressant », a-t-elle dit. *Source AFP*

Sécurité sociale

■ La CGT déplore l'abandon d'un décret incluant les apprentis dans les effectifs

La CGT a regretté, le 30 septembre, que le gouvernement ait décidé de modifier

un projet de décret qui prévoyait d'inclure les personnes en contrats aidés, d'apprentissage et de professionnalisation dans les effectifs des entreprises pour le calcul des cotisations sociales (*v.l'actualité n° 17172 du 3 octobre 2016*). « À peine le patronat s'agite-t-il que le ministère des Affaires sociales recule [...] et que le ministère du Travail s'oppose au projet de décret », a déclaré le syndicat, jugeant « inconcevable d'entendre le gouvernement, par la voix de la ministre du Travail, s'opposer aussi tranquillement à un tel projet de décret et pérenniser une rupture d'égalité entre les salariés ». Le droit actuel, qui exclut les alternants et les contrats aidés des effectifs, est « contraire à une directive européenne », selon la centrale, qui a « lancé un contentieux devant les tribunaux français afin de faire condamner l'État ». *Source AFP*

Budget et fiscalité

■ PLF 2017 : l'Unsa salue des avancées concrètes

Dans un communiqué du 29 septembre, l'Unsa acte avec satisfaction l'augmentation du budget de l'État sur des missions prioritaires telles que l'éducation, la sécurité, la justice et l'emploi. Elle estime également positives les mesures budgétaires concernant la garantie « jeunes » et l'apprentissage, ainsi que le plan « 500 000 formations supplémentaires » pour les demandeurs d'emploi. Néanmoins, souligne le syndicat, « notre pays aurait besoin d'un véritable pacte de croissance engageant tous les acteurs autour d'un nouveau modèle de développement ». « C'est autour de lui que devraient être construites les lois de finances ». « Plus que celui sur les détails de techniques budgétaires, l'Unsa souhaite que ce débat fondamental soit bien central dans la future campagne présidentielle », a-t-il ajouté.

■ CICE: le « pari n'est pas gagnant », pour la CFE-CGC

Suite au dernier rapport du comité de suivi du CICE (*v.l'actualité n° 17172 du 3 octobre 2016*), la CFE-CGC constate, le 30 septembre, « qu'en l'état actuel des éléments présentés, le pari du CICE est loin d'être gagnant et que ce résultat était malheureusement parfaitement prévisible ». « Cela confirme notre analyse que le dispositif, par sa trop grande généralité, n'a pas pris assez en compte les faiblesses de notre économie » a-t-elle ajouté, estimant notamment que « la pression financière exercée dans beaucoup de grandes entreprises nuit

à l'augmentation de l'investissement pourtant indispensable à la création d'emplois ». Déplorant « une fois de plus l'inefficacité de la politique économique suivie dont les salariés et nos collègues sans emploi sont les premières victimes », la CFE-CGC « réitère sa demande d'un meilleur ciblage des mesures de soutien à l'économie et exige que des contreparties garantissent un retour sur investissement à la collectivité ».

Santé au travail

■ La CGT conteste la condamnation de deux médecins du travail par l'Ordre des médecins

La CGT des cadres (Ugict-CGT) a dénoncé, le 30 septembre, la condamnation en appel de deux médecins du travail par le conseil national de l'Ordre des médecins pour avoir établi un lien entre l'état de santé de leurs patients et leur travail, en établissant des certificats jugés « tendancieux » et outrepassant leurs prérogatives. Pour l'Ugict-CGT, ces condamnations sont le fruit « de l'offensive menée par le patronat contre l'indépendance et les missions des médecins du travail » au détriment du secret médical. Le syndicat dénonce « une argutie juridique dans le Code de la santé publique » qui « permet depuis 2007 aux employeurs d'attaquer tout médecin, dont les médecins du travail, devant l'Ordre des médecins ». *Source AFP*

■ Exposition de salariés à l'amiante: 60 000 € d'amende requis contre l'hôpital de Besançon

Le parquet a requis le 29 septembre 60 000 € d'amende contre l'hôpital de Besançon, jugé pour avoir mis en danger la vie de ses salariés en les exposant délibérément à l'amiante pendant plus de quatre ans, sans les former ni les informer sur les risques encourus. La décision du tribunal a été mise en délibéré au 30 novembre. C'est la première fois en France qu'un établissement public, et de surcroît un hôpital, est jugé pour « mise en danger » de ses salariés concernant le risque amiante. Une cinquantaine de salariés du centre hospitalier se sont portés partie civile, ainsi que les syndicats CFDT, CGT, FO, SUD, le CHSCT et l'Association nationale de défense des victimes de l'amiante. *Source AFP*

Égalité et diversité

■ Égalité des sexes: lancement d'une « consultation citoyenne » sur l'application de la loi

L'Assemblée nationale lance à partir du 4 octobre une « consultation citoyenne »

sur l'impact de la loi d'août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. S'achevant le 17 octobre, celle-ci s'articulera autour de cinq thématiques de la loi, *via* une trentaine de questions et des possibilités d'expression libre. Les internautes seront ainsi invités à répondre à une trentaine de questions portant notamment sur « la définition des objectifs de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » et « le partage des responsabilités parentales ». *Source AFP*

■ Le label diversité attribué une nouvelle fois au groupe Casino

« L'attribution renouvelée de ce label vient souligner l'engagement du groupe Casino depuis plus de 20 ans en faveur de la prévention des discriminations, de l'égalité des chances et de la promotion des diversités. Monoprix, filiale du groupe Casino, obtient ce label pour la première fois », s'est félicité le groupe dans un communiqué du 29 septembre. « Ce renouvellement met en lumière les différentes initiatives concrètes prises par le groupe et ses enseignes en faveur de l'emploi des jeunes, de l'emploi des personnes handicapées, la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou encore le respect des diversités religieuses », a-t-il ajouté.

Entreprises

■ Alstom : le gouvernement assure vouloir sauver le site de Belfort

Alors qu'une réunion est programmée le 4 octobre avec la direction, les syndicats et les élus locaux, Manuel Valls a promis, le 2 octobre, « un certain nombre de pistes concrètes » pour maintenir l'activité ferroviaire du site, près d'un mois après l'annonce du transfert en Alsace de la production de locomotives. « Mardi [le 4 octobre], nous sauverons le site d'Alstom à Belfort », a-t-il assuré. De son côté, le secrétaire d'État à l'Industrie Christophe Sirugue, qui doit participer à cette « réunion de travail », a indiqué, le 30 septembre, qu'« il y aura [it] forcément des éléments de réponse ». *Source AFP*

■ Réorganisation d'Airbus : le PDG juge prématuré de parler de licenciements...

Suite à l'annonce, le 30 septembre, d'une réorganisation interne d'Airbus et la fusion avec sa branche d'aviation commerciale, le président d'Airbus, Fabrice Brégier, a assuré, dans une interview au *Monde* (01-10) que « la fusion des deux permet clairement de diriger Airbus au niveau du groupe et de supprimer tous ces doublons des fonctions supports ». Interrogé sur la possibilité qu'il y ait des licenciements, il a jugé qu'il était « prématuré de le dire ».

« L'objectif, au niveau du groupe, dans chaque restructuration, c'est d'abord de faire en sorte que l'on joue sur la mobilité, sur la solidarité du groupe », a-t-il expliqué. « Si, dans un certain nombre de cas, il y a besoin d'autres mesures, cela sera discuté avec les partenaires sociaux », a-t-il ajouté.

■ ...tandis que la CFE-CGC et la CFDT s'inquiètent des retombées sociales

« La CFE-CGC s'inquiète des retombées sociales de cette restructuration, sur les effectifs concernés par le rapprochement, sur la pérennité des sites Siège (Suresnes et Ottobrunn) », a-t-elle déclaré dans un communiqué du 30 septembre. Elle « attend maintenant de la direction des informations plus précises pour chaque fonction, pour chaque site et leurs communications dans les instances représentatives des salariés » a-t-elle ajouté, précisant qu'elle « ne comprendra pas que cette restructuration soit dictée par un seul objectif d'économies à présenter à nos actionnaires ». De son côté, la CFDT a jugé, le 30 septembre que ces annonces « soulèvent un certain nombre de craintes et interrogations ». « Quelles conséquences sur l'emploi, toutes entités confondues, des fonctions dites transverses (RH, Finance, Services partagés, Recherche, etc.) ? Quel est l'avenir de l'établissement de Suresnes ? Quel est l'avenir d'Airbus Helicopters et Airbus Defence & Space dans le Groupe ? » s'interroge-t-elle ainsi. « Si l'entreprise se doit d'évoluer, la transformation à marche forcée conduit aujourd'hui la majeure partie des salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, à se trouver désorientés par une stratégie dévoilée au coup par coup » a-t-elle estimé, ajoutant qu'elle se fera « le porte-parole de ces salariés qui sont aujourd'hui inquiets pour leur avenir et leur emploi ».

■ Smart passe officiellement aux 39 heures

Un an après le référendum consultatif qui avait divisé le personnel, la bascule de 37 à 39 heures, sans augmentation de salaire, s'est faite officiellement le 1^{er} octo-

bre à minuit dans l'usine Smart de Hambach (Moselle). Dans deux ans, les ouvriers devraient revenir aux 37 heures, puis aux 35 heures en 2020. En échange, la direction avait assuré qu'elle ne procédera à aucun licenciement économique d'ici-là, conformément au « Pacte 2020 », présenté en septembre 2015. Les dispositifs concernant les cadres (une réduction des jours de RTT) seront mis en place début 2017. *Source AFP*

■ Un groupe chinois inaugure une usine de poudre de lait en Bretagne

Le groupe Synutra, numéro trois de la nutrition infantile en Chine, a inauguré le 28 septembre à Carhaix, dans le centre-Bretagne, une vaste usine de poudre de lait, qui devrait faire travailler jusqu'à 350 personnes pour satisfaire l'importante demande chinoise. Mise en chantier en 2014, cette usine ultra-automatisée emploie actuellement 200 personnes dans cette ville de 8 100 habitants. D'ici fin 2017, l'effectif devrait atteindre 350 personnes, selon le groupe. *Source AFP*

■ La Compagnie des Alpes poursuit sa démarche de formation pour les collaborateurs saisonniers

« Pour la deuxième année consécutive, la CDA (Compagnie des Alpes), acteur de référence des loisirs, a déployé un programme de formation qualifiante pour 119 demandeurs d'emploi dans trois des parcs du Groupe (Parc Astérix, Futuroscope et Walibi Rhône-Alpes), en partenariat avec Pôle emploi, l'Afdas et le Snelac », a indiqué la Compagnie des Alpes, dans un communiqué du 28 septembre. En 2016, poursuit-elle, « le programme a été adapté pour permettre aux stagiaires d'obtenir un Certificat de qualification de branche (CQP), correspondant au métier choisi, en plus d'un des trois Certificats de compétence professionnels (CCP) du titre professionnel Agent de loisirs ». « Grâce à ces deux premières éditions (2015 et 2016), plus de 250 stagiaires ont intégré ce cursus de formation aux métiers du Tourisme et ainsi développé leur employabilité dans le secteur » a-t-elle ajouté.

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : recevez chaque jour par mail le sommaire de la dernière édition

Il est possible de recevoir chaque jour à 17 h 30, dans votre boîte mail, le sommaire du numéro de *Liaisons sociales quotidien* daté du lendemain. Vous accédez ainsi à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et le dossier du jour en ligne. Pour bénéficier de ce service, il vous suffit de vous connecter à notre site www.liaisons-sociales-quotidien.fr et d'accéder à la rubrique « Espace utilisateur » (en haut à droite de l'écran). Ensuite, dans « Mes publications » (à gauche de l'écran) choisissez de vous abonner à « Liaisons sociales quotidien ». Vous pouvez aussi choisir de recevoir le « résumé de la semaine ». ■