

- > **Harcèlement moral** : l'employeur ne répond pas systématiquement des actes des tiers
- > **Les obligations des employeurs** en matière d'affichage sont allégées...
- > ... **ainsi qu'en matière de transmission** de certains documents à l'inspection du travail
- > **AXA France propose une transition activité retraite** « boostée » à son personnel commercial
- > **Le chômage diminue** fortement en septembre

le dossier pratique p. 1-4

- > **Le nouvel accord sur l'emploi** de la métallurgie

SANTÉ AU TRAVAIL

Harcèlement moral : l'employeur ne répond pas systématiquement des actes des tiers

L'employeur ne peut se voir reprocher les agissements de harcèlement moral commis sur l'un de ses salariés par un tiers, qu'à la condition que ce tiers exerce, pour le compte de l'entreprise, une autorité de droit ou de fait sur la victime. La Cour de cassation le rappelle dans deux arrêts du 19 octobre 2016.

Au titre de son **obligation de sécurité de résultat**, l'**employeur** est par principe **responsable** des agissements de **harcèlement moral** qui surviennent dans l'entreprise, que ceux-ci aient été commis par l'un de ses salariés, voire même par un **tiers** intervenant sur le lieu de travail. La jurisprudence considère en effet que « l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés » (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272). L'exigence d'une **autorité de fait ou de droit** conduit à **limiter** les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut être mis en cause lorsque le harcèlement provient d'une personne étrangère à la relation de travail. En témoignent ces deux arrêts rendus le 19 octobre 2016 à propos de gardiens d'immeuble harcelés par les résidents, ces derniers ne pouvant être regardés comme exerçant, pour le compte de l'employeur, une autorité de fait ou de droit sur les premiers.

Gardiens d'immeuble harcelés par des résidents

L'affaire concerne un couple de gardiens d'immeuble employés depuis cinq

ans par une société de gestion immobilière. En 2006 et à quelques semaines d'intervalle, ils ont tous deux été placés en arrêt de travail prolongé pour maladie, puis classés en invalidité deuxième catégorie. En 2009, ils ont finalement été licenciés pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Ils ont alors assigné leur employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat résultant d'agissements de harcèlement moral commis par les résidents de l'immeuble. Leur inaptitude résultait, selon eux, des nombreux actes de malveillance et de vandalisme commis par des résidents à leur rencontre : coups de pied dans la porte de la loge, insultes répétées, pressions suite à la découverte d'un trafic, nombreux départs de feu y compris sur leur balcon, coups portés sur leur fille dans le hall d'entrée.

Ils ont pourtant été déboutés de leur demande de dommages-intérêts, tant par les juges du fond qu'en cassation.

Responsabilité de l'employeur non engagée au titre d'un harcèlement

Pour la cour d'appel, comme pour la Cour de cassation, la **responsabilité** de l'employeur au titre des agissements de harcèlement moral invoqués **ne pouvait être engagée** dès lors que les faits avaient été « commis par des **tiers** qui n'exerçaient **pas de fait ou de droit**, pour le compte de l'employeur, une **autorité** sur l'intéressé ».

La solution est **conforme** à la **jurisprudence** existante. En effet, en 2011, la Cour de cassation a explicitement étendu la responsabilité de l'employeur aux agissements de harcèlement moral

commis par des tiers, à condition que ces derniers exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Ainsi :

– un syndic de copropriété a été jugé **responsable** du **harcèlement** commis sur son salarié, concierge-gardien d'immeuble, par le **président** du **conseil syndical**. Ce dernier pouvait être considéré comme exerçant une autorité de fait sur la victime (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272 PB; v. Juris. Théma. -Santé- n° 27/2012 du 7 février 2012);

– un employeur a été jugé **responsable** du harcèlement moral subi par une responsable de restaurant, de la part d'un **tiers chargé**, en vertu d'un contrat de licence, de mettre en place de **nouveaux outils gestion** et de **former le personnel**. Il exerçait à cette occasion une autorité de fait sur les salariés (Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616 PB; v. Juris. Hebdo n° 61/2011 du 22 mars 2011; v. aussi Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-15.124 : pour des agissements commis par la mère de l'employeur).

Dans l'affaire tranchée le 19 octobre 2016, si les résidents de l'immeuble pouvaient éventuellement être considérés comme exerçant une autorité sur les gardiens, il n'exerçait pas celle-ci « pour le compte de l'employeur ». Rien ne permettait de les assimiler à ce dernier. Dès lors sa responsabilité ne pouvait être retenue au titre d'un harcèlement moral, faute d'éléments matériels susceptibles de lui être directement reprochés.

Responsabilité au titre des violences morales ou physiques

La **demande de dommages-intérêts** au titre du manquement à l'obligation de sécurité de résultat aurait sans doute eu

plus de chances d'aboutir si les salariés s'étaient placés, non pas sur le seul terrain du harcèlement moral, mais sur celui des **violences physiques ou morales** infligées par un tiers.

Dans ce dernier cas en effet, il n'est pas nécessaire de rechercher si le tiers à l'origine des agissements exerce une autorité de fait pour le compte de l'employeur. L'**employeur** engage en effet sa **responsabilité** s'il n'a pas mis en place une orga-

nisation et des **moyens adaptés** pour prévenir et faire cesser les violences (*v. notamment Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005 D; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 183/2016 du 11 octobre 2016*).

S'il est démontré que l'employeur n'a pas réagi à divers signalements de violences, sa responsabilité pourrait donc être retenue sur ce terrain. Dans la présente affaire, la Cour de cassation n'a pu se prononcer sur ce point, l'arrêt

relevant expressément que les salariés « [avaient] seulement soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait d'agissements de harcèlement moral ». ■

Cass. soc., 19 octobre 2016, nos 14-29.623, n° 14-29.624 F-D



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

DROIT DU TRAVAIL

Les obligations des employeurs en matière d'affichage sont allégées...

Exit l'affichage obligatoire du règlement intérieur et des conventions et accords applicables. Deux décrets du 20 octobre 2016 allongent la liste des documents pour lesquels l'employeur est tenu à une obligation, non plus d'affichage, mais de communication par tout moyen. L'entreprise peut ainsi dorénavant utiliser l'intranet de l'entreprise ou procéder à un envoi par mail.

Poursuivant la politique de simplification des **obligations d'affichage**, qui a débuté avec l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 (*v. l'actualité n° 16621 du 1^{er} juillet 2014*), deux décrets du 20 octobre 2016, applicables depuis le 23 octobre, les **remplacent** par des obligations de **communication par tout moyen** dans un certain nombre de domaines. L'ambition : s'adapter « aux moyens de communication modernes », souligne leur notice. Les décrets procèdent aussi à un allègement des obligations de transmission de documents à l'administration (*v. page 3*).

Durée du travail et congés

L'allègement des obligations d'affichage concerne en premier lieu des mesures relatives au temps de travail.

• Dans les **entreprises** et établissements où tous les salariés, sans exception, ne bénéficient **pas du repos hebdomadaire** toute la journée du **dimanche**, les **jours et heures de repos collectif** attribués à tout ou partie d'entre eux, qui devaient jusqu'à présent faire l'objet d'un affichage « facilement accessible et lisible », leur sont désormais **communiqués par tout moyen** par l'employeur. Cette information mais aussi, ce qui est nouveau, les modalités de la communication aux salariés qu'il envisage de mettre en œuvre, doivent être communiquées, au préalable, à l'agent de contrôle de l'inspecteur du travail.

• Dans certains cas (travaux urgents, industries traitant des matières périssables, surcroît extraordinaire de travail, etc.), un employeur peut être amené à **suspendre le repos hebdomadaire**. Alors qu'il devait jusque-là afficher dans l'établissement la copie de l'**information** transmise à l'**agent de contrôle** de l'inspection du travail pendant toute la durée de la dérogation, il peut désormais la **communiquer** aux salariés **par tout moyen**.

• L'**ordre des départs en congés payés**, lesquels faisaient l'objet d'un affichage dans « les locaux normalement accessibles aux salariés », peut maintenant être **communiqué par tout moyen** par l'employeur.

• La raison sociale et l'adresse de la **caisse de congés payés** à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et ceux relevant du bâtiment et des travaux publics, jusqu'ici affichées « à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise où s'effectue le paiement des salariés », sont maintenant communiquées par tout moyen aux salariés.

Règlement intérieur, égalité

Le règlement intérieur doit être désormais porté **par tout moyen** à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche. L'employeur devait auparavant l'afficher « à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Il en va de même s'agissant des dispositions relatives à l'**égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes (*énoncées aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail*). Elles doivent être portées par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail mais aussi désormais aux candidats à l'em-

bauche. Le non-respect de cette obligation est sanctionné, comme l'ancienne obligation d'affichage, par l'amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe.

IC-CHSCT

La **liste nominative** des membres de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, antérieurement affichée dans les locaux de chaque établissement concerné par le projet commun, est désormais **communiquée par tout moyen** aux salariés.

Conventions et accords

Cette obligation de communication par tout moyen aux salariés s'applique aussi à l'**avis** comportant l'intitulé des **conventions et accords applicables** dans l'établissement, jusque-là affiché aux « emplacements réservés aux communications destinées au personnel ».

En cas de **référéndum** visant à valider un **accord d'entreprise minoritaire** ou un accord **négocié avec un salarié mandaté**, l'entreprise doit également faire la publicité, non plus par affichage, mais par tout moyen du procès-verbal de résultat du vote organisé.

Travail temporaire

L'entreprise de travail temporaire est tenue d'informer par tout moyen, et non plus par affichage, les salariés temporaires de chaque établissement :

– de la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de mission à Pôle emploi et au Direccte territorialement compétent ;
– des droits d'accès et de rectification prévus par la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978 que peuvent exercer les intéressés auprès de Pôle emploi et du Direccte. ■

D. n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016, JO 22 octobre

... ainsi qu'en matière de transmission de certains documents à l'inspection du travail

Les deux décrets du 20 octobre 2016, qui limitent les obligations d'affichage en entreprise (v. page 2), allongent également la liste des documents que l'employeur doit, non plus transmettre à l'administration, mais simplement tenir à sa disposition.

Dans un souci de simplification des formalités pesant sur les employeurs, deux décrets du 20 octobre 2016 remplacent, par une obligation de tenir à la disposition de l'administration, l'obligation des entreprises de transmettre à cette dernière certains documents.

Santé et sécurité au travail

Le nom et l'adresse du médecin désigné pour surveiller le **local** dédié à l'**allaitement**, que l'employeur devait jusque-là faire connaître à l'inspection du travail, sont désormais simplement **tenus** à la **disposition** de l'agent de contrôle.

Doivent être **communiqués**, à sa **demande** et non plus systématiquement, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail :

– la **décision** du chef d'établissement de l'**entreprise utilisatrice** suite à la consultation du **CHSCT** sur la liste des **entreprises extérieures** appelées à désigner une **représentation** de leur direction,

accompagnée des éléments qui la motivent et du procès-verbal de la réunion de consultation du **CHSCT** dans les **installations nucléaires** de base et les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique. Ce chef d'établissement transmet aussi les noms des représentants des entreprises extérieures désignés uniquement sur demande de l'agent de contrôle ;

– le **règlement du collège interentreprises de sécurité**, de **santé** et des **conditions de travail**, devant être mis en place lors de **grands chantiers du bâtiment** et du **génie civil** (v. *C. trav.*, art. R. 4532-77), ainsi que le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été adopté, par le président dudit collège. Ces documents lui étaient auparavant transmis dès l'adoption dudit règlement.

Durée du travail

L'agent de contrôle de l'inspection du travail doit aussi avoir **communication**, dès lors qu'il en fait la **demande**, de l'**avis** du **CE** sur la mise en œuvre d'**horaires à temps partiel**. Cet avis lui était auparavant transmis dans un délai de 15 jours.

La communication sur seule demande de l'agent de contrôle de l'inspection du travail concerne aussi le récépissé

attestant que l'employeur a accompli la préalable **déclaration** à la **Cnil** qui est obligatoire en cas de **traitement automatisé** des données nominatives tenues dans certains documents électroniques en matière de **durée du travail** (v. *C. trav.*, art. D. 3171-7 à D. 3171-13). Signalons encore que l'employeur n'a **plus l'obligation d'envoyer** à l'inspection du travail un duplicata de l'**affichage** relatif aux heures de **début** et de **fin** du travail et aux heures et à la durée des repos.

Comité d'entreprise

Dans l'exercice de ses missions dans le domaine social, le comité d'entreprise peut s'appuyer sur le **service social**. L'instance doit établir chaque année un **rapport** sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière de ce service. Ce rapport est **communiqué**, à sa **demande**, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont dépend l'entreprise, et non plus systématiquement adressé à celui-ci. ■

D. n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016, JO 22 octobre

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

AXA France propose une transition activité retraite « boostée » à son personnel commercial

Tous les partenaires sociaux d'AXA France ont signé, le 22 juillet 2016, un avenant organisant pour le personnel commercial un dispositif de transition entre activité et retraite « boostée ». Ce texte prévoit notamment une dispense d'activité totale pour les salariés volontaires.

L'accord AXA France du 3 avril 2014 relatif à la transition entre activité et retraite (TAR) a fait l'objet d'un avenant, spécifique au **personnel commercial**, qui a été conclu le 22 juillet 2016 entre la direction et l'ensemble des syndicats. Applicable comme l'accord de 2014, jusqu'au 30 avril 2017, cet avenant pro-

pose un **dispositif complémentaire de fin de carrière**, avec notamment la possibilité, pour les salariés volontaires, d'opter, jusqu'au 31 octobre 2016, pour une **dispense totale d'activité**. Le préambule de l'avenant souligne que « certains salariés proches de l'âge du départ à la retraite peuvent ne pas souhaiter s'engager dans une démarche d'adaptation de leur métier, tout en ayant la volonté de passer le relais aux commerciaux [...] et en préservant le portefeuille clients de l'entreprise ».

La CGT, qui a signé l'avenant, estime que ce TAR « boosté » est sans doute un PSE déguisé. Mais elle ajoute que son rôle n'était pas de priver les salariés d'un

accord qu'ils peuvent considérer comme une opportunité.

Salariés concernés

L'avenant concerne le **personnel commercial**, notamment les salariés exerçant des fonctions telles que celles de **chargé** ou de **responsable de clientèle** (filière production), d'**animateur de ventes** (filière animation, management), d'**inspecteur fonction support** (filière expertise/support). Il concerne également des personnels d'AXA qui sont conseillers en épargne et en prévoyance (CEP). Le dispositif complémentaire de fin de carrière est réservé aux **salariés sous CDI**, se situant **entre 6 et 48 mois** de la

date d'accès à la **retraite à taux plein** du régime général de la sécurité sociale. Le texte précise que l'accès au dispositif « relève du **choix exclusif du salarié** », avec une **possibilité de réversibilité** si le salarié rencontre de graves difficultés familiales.

Modalités du dispositif

L'entrée dans le dispositif **peut précéder de quatre ans** le départ en retraite. Pour les salariés des filières **production et animation/management**, le dispositif inclut, avant le passage en congé de fin de carrière, **une période de transmission de compétences**, d'une durée de **trois, six ou neuf mois**, au choix du salarié. Mais cette période peut atteindre **12 mois** pour un IMC (inspecteur manager commercial) ou un salarié « producteur » justifiant d'un portefeuille de plus

de 480 clients, en « particulièrement des clients stratégiques ». Pendant cette période, le **salaire est maintenu à 100 %** (y compris toutes les commissions et éléments de salaire récurrents).

Quelle que soit la filière dont relève le salarié, la période de **dispense d'activité** comporte **deux périodes**, rémunérées différemment selon qu'elles correspondent à une utilisation des droits du **CET** (compte épargne temps), le cas échéant abondés par AXA, ou au **congé de fin de carrière**.

Pendant le **congé de fin de carrière** *stricto sensu*, le salarié perçoit une **rémunération de remplacement égale à 65 %** du salaire brut des trois derniers exercices pour la fraction de sa rémunération limitée au **plafond de sécurité sociale**, et à **60 %** pour la part excédant le plafond. Ce revenu suit le régime juridique du **salaire**.

Le salarié en congé de fin de carrière bénéficie d'avantages complémentaires, telles que la prise en charge par AXA du complément de **cotisations** aux régimes de **retraite complémentaire Agirc et Arrco**, afin que le salarié continue de cotiser sur la base de son salaire reconstitué au taux de son activité antérieure. Il reste assuré par les **régimes collectifs frais de santé** d'AXA France aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés. L'accord inclut un « **principe d'application loyale** », interdisant au salarié bénéficiaire de faire concurrence à AXA pendant le dispositif de fin de carrière. ■

Avenant du 22 juillet 2016 à l'accord AXA France relatif à la transition activité retraite

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le chômage diminue fortement en septembre

Le chômage a connu en septembre sa plus forte baisse depuis fin novembre 2000, une embellie qui profite à l'ensemble des tranches d'âge. En effet, la Dares et Pôle emploi enregistrent, le 25 octobre, une diminution de 1,9 % du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A le mois dernier, avec 3 490 500 personnes concernées en France métropolitaine.

Le nombre de **demandeurs d'emploi de catégorie A** (sans emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) a connu une forte baisse en **septembre 2016** selon les données publiées par Pôle emploi et la Dares, le 25 octobre. En métropole, après avoir augmenté de 1,4 % en août, il **recule de 1,9 %** sur le **mois** (- 66 300 personnes). **et de 1,0 %** sur un **an**.

« Il s'agit du 3^e trimestre consécutif de baisse, ce qui ne s'était pas observé depuis début 2008. Cette tendance favorable est cohérente avec la bonne orientation des indicateurs économiques et notamment les embauches, en particulier celles en CDI qui ont progressé de 2,4 % au cours des trois derniers mois », a réagi dans un communiqué du 25 octobre Myriam El Khomri, la ministre du Travail.

6,2 millions de chômeurs toutes catégories confondues

Si l'on ajoute aux demandeurs d'emploi de **catégorie A**, tous ceux qui ont exercé, au cours du mois, une activité et qui sont tenus de faire des démarches actives de

recherche d'emploi (catégories **B et C**), ce sont 5 480 200 personnes qui sont inscrites à Pôle emploi en septembre en métropole, soit **0,7 % de moins** par rapport au mois d'août (+ 1,0 % sur un an). Dans le détail, les inscriptions en catégorie **B** (personnes exerçant une activité réduite courte) et en catégorie **C** (personnes exerçant une activité réduite longue) augmentent respectivement de 1,8 % et de 1,2 %, une progression compensée par le recul des personnes en catégorie **A**. Les demandeurs d'emploi en catégorie **D** (personnes sans emploi et non tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi) diminuent de 0,2 % et ceux inscrits en catégorie **E** (personnes non tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi) augmentent de 0,3 %.

Au total, fin septembre, **toutes catégories confondues**, 6 238 800 personnes (données CVS) sont inscrites à Pôle emploi en métropole, un chiffre en **baisse de 0,6 %** par rapport au mois d'août (+ 2,1 % sur un an).

Une baisse qui touche toutes les tranches d'âge

En septembre, toutes les catégories d'âge profitent de la baisse du chômage. Sur la seule catégorie **A**, le nombre de demandeurs d'emploi **recule** ainsi de **5,3 %** (+ 2,3 % en août) chez les **jeunes** de moins de 25 ans, de 1,7 % (après + 1,3 %) chez les 25-49 ans et de 0,2 % (après + 1,2 %) chez les seniors.

Quant au **chômage de longue durée**, il est également en repli en septembre. Le nombre des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an en catégories **A, B et C** a ainsi **baissé de 0,3 %** (- 0,5 % sur un an), touchant au total 2 415 500 personnes (données CVS). Ils représentent 44,1 % des chômeurs inscrits dans ces catégories, un pourcentage en hausse de 0,2 point par rapport au mois d'août. La **durée moyenne** d'inscription des sortants de Pôle emploi en septembre 2016 dans ces catégories s'élève à **291 jours** (pour la France entière), soit quatre jours de moins par rapport au mois précédent.

Données CVS-CJO	2015		2016		Variation en %		
	Sept	Août	Sept	Un mois	Trois mois	Un an	
Demandes d'emploi (en fin de mois, métropole, en milliers)							
Catégorie A	3 550,0	3 556,8	3 490,5	- 1,9	- 1,0	- 1,7	
Catégorie B	716,3	725,5	738,5	+ 1,8	+ 2,7	+ 3,1	
Catégorie C	1 159,2	1 235,9	1 251,2	+ 1,2	+ 5,1	+ 7,9	
Catégories A + B + C	5 425,5	5 518,2	5 480,2	- 0,7	+ 0,8	+ 1,0	
Catégorie D	278,9	325,2	324,7	- 0,2	+ 6,8	+ 16,4	
Catégorie E	408,9	432,4	433,9	+ 0,3	+ 0,6	+ 6,1	
Catégories A + B + C + D + E	6 113,3	6 275,8	6 238,8	- 0,6	+ 1,1	+ 2,1	
Demandes d'emploi (en fin de mois, métropole + DOM, en milliers)							
Catégories A + B + C	5 729,7	5 820,4	5 781,3	- 0,7	+ 0,8	+ 0,9	

Hausse des entrées et baisse des sorties

En septembre, en métropole, les **inscriptions** à Pôle emploi en catégories A, B, et C ont **augmenté de 1,9 %** sur le trimestre (+ 12,6 % en un an). Parmi les motifs d'inscription, la hausse est fortement portée par les **premières entrées** et les **reprises d'activité** qui enregistrent des augmentations respectives de 37,0 % et 9,3 %. Les fins de contrat à durée déterminée (- 6,7 %), les fins de mission d'intérim (- 3,4 %), les « autres licenciements » (- 2,2 %), les « autres cas »

(- 0,4 %) et les démissions (- 4,0 %) diminuent, tandis que les licenciements économiques restent stables. Au total, relèvent Pôle emploi et la Dares, 561 200 personnes (données CVS-CJO) se sont inscrites au mois de septembre à Pôle emploi en catégories A, B ou C en métropole (et 586 300 DOM compris).

Toujours en métropole, le nombre de **sorties** de Pôle emploi est, en revanche, en **recul** sur trois mois, à hauteur de **1,9 %** (+ 12,6 % en un an), avec 543 700 personnes concernées (567 900 DOM compris). À part les reprises d'emploi

déclarées, les entrées en stage et les radiations administratives, qui progressent respectivement de 3,7 %, 13,2 % et de 1,6 %, les autres motifs de sorties sont en recul : **cessations d'inscription pour défaut d'actualisation** (- 9,8 %), arrêts de recherche pour maladie, maternité et retraite (1,8 %) et « autres cas » (- 1,9 %). ■

DARES, Indicateurs n° 058, octobre 2016



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

// à retenir aussi

► Projets

Égalité citoyenneté : échec de la CMP.

Le Sénat et l'Assemblée majoritairement de gauche ont échoué, le 25 octobre en commission mixte paritaire (CMP), à trouver un accord sur le projet de loi Égalité et citoyenneté. Le gouvernement ayant engagé une procédure accélérée, ce texte doit à présent faire l'objet d'une nouvelle lecture dans chaque chambre. L'Assemblée nationale aura ensuite le dernier mot. Élaboré dans le sillage des attentats de janvier 2015 pour lutter contre les fractures sociales, il comprend un volet social destiné à renforcer l'« égalité réelle » face à l'emploi, l'émancipation et l'insertion sociale des jeunes.

PLF 2017 : l'Assemblée vote la partie recettes du budget.

L'Assemblée nationale a adopté, le 25 octobre, la partie recettes du budget 2017, avec un solde budgétaire provisoirement amélioré de 300 millions d'€. Les députés ont voté une hausse des recettes fiscales nettes de 266 millions. L'amélioration du solde comprend une hausse des prélèvements sur recettes au profit des collectivités territoriales de 70 millions et une anticipation de baisse des dépenses de 108,2 millions à venir. L'examen de la seconde partie commencera le 2 novembre.

► Législation et réglementation

La réforme d'Action logement est bouclée. L'ordonnance du 20 octobre 2016, publiée au *JO* du 21 octobre, marque l'aboutissement de la réorganisation d'Action logement. Le gouvernement avait été habilité par la loi n° 2016-719 du 1^{er} juin 2016 (*v. l'actualité*, n° 17094 du 3 juin 2016) à prendre les mesures nécessaires pour simplifier et rationaliser l'organisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC - ex 1 % logement). Tel est l'objet de cette ordonnance qui institue le « groupe Action logement », lequel est principalement constitué de trois entités paritaires. « Action logement groupe » est une association qui définit les orientations stratégiques du groupe et conclut avec l'État les conventions quinquennales sur l'affectation de la PEEC. « Action logement services » devient le collecteur unique de la PEEC. Cette société est aussi chargée d'assurer la gestion des fonds et la distribution des aides et services aux entreprises. Enfin « Action logement immobilier » est une autre société chargée de rationaliser la gestion des opérateurs immobiliers dépendant d'Action logement et de mettre en œuvre la politique immobilière précisée dans les conventions quinquennales. Les statuts de ces trois entités devraient être approuvés par décret avant le 21 juillet 2017. Quant à l'Association pour l'accès aux garanties locatives (APAGL) et l'Association foncière logement (AFL) qui préexistaient elles continuent d'exercer leurs missions au sein du nouveau groupe (*Ord. n° 2016-1408 du 20 octobre 2016, JO 21 octobre*).

La convention médicale entre en vigueur. L'arrêté portant approbation de la convention médicale, conclue le 25 août dernier entre l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (Uncam), d'une part et la Fédération française des médecins généralistes, la Fédération des médecins de France et le syndicat Le Bloc, d'autre part, a été publié au *Journal officiel* du 23 octobre 2016. La convention médicale est donc applicable à partir du 24 octobre 2016 et pour une durée de cinq ans. Elle est renouvelable par tacite reconduction, sauf opposition des syndicats, qu'ils soient signataires ou non. Rappelons que la nouvelle convention prévoit notamment l'augmentation des prix des consultations médicales, la mise en place d'une nouvelle grille tarifaire, ainsi que la création d'un forfait patientèle médecin traitant et d'un forfait structure (*v. l'actualité* n° 17148 du 29 août 2016) (*Arr. du 20 octobre 2016, JO 23 octobre, NOR: AFSS1629881A*).

► Conventions et accords

Financement de la formation dans le négoce et les services du médico-technique.

Un accord du 16 juin 2016, à paraître au *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2016-39, instaure une contribution conventionnelle exceptionnelle forfaitaire de 88 € par entreprise. Celle-ci sera affectée au redressement de la situation financière de

l'Opca, le Forco. Elle sera appelée et directement recouvrée par le Forco, dès l'extension de l'accord, selon des modalités choisies par lui. Non créatrice de droits à formation, elle sera mutualisée dès son versement. L'accord souligne qu'il est signé, alors même que la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-

techniques a choisi de dénoncer son adhésion à cet Opca, qui connaît un déficit de trésorerie important, « conséquence d'erreurs de gestion ». Cette dénonciation concerne également l'adhésion à l'observatoire prospectif du commerce, qui a été décidée en juillet 2015 et concerne l'accord de branche du 25 octobre 2006.

Emploi et chômage

■ Réactions à la baisse du chômage en septembre (v. page 4)

François Hollande a salué le 25 octobre la forte baisse du chômage enregistrée en septembre, qui « confirme une tendance installée depuis début 2016 ». « La bataille n'est pas terminée. Notre devoir collectif, c'est de poursuivre ce combat avec constance et persévérance et de favoriser la croissance sans remettre en cause les principes de notre modèle social », a déclaré », a déclaré le chef de l'État. Le Medef salue également la « bonne nouvelle », tout en soulignant que « la politique du zig-zag suivie ces derniers mois amène à une suite de chiffres du chômage contradictoires au fil des mois, tantôt à la hausse, tantôt à la baisse ». Elle estime que la baisse de septembre « doit inciter les responsables politiques à écouter les entreprises et à tout mettre en œuvre pour sortir notre pays de l'ornière du chômage. De la cohérence dans l'action, de la simplification et de la constance dans la baisse des charges, voilà ce qu'attendent les chefs d'entreprise pour investir et embaucher ! ». De son côté, la CGT dénonce « la baisse artificielle du chômage ». Selon elle, « c'est le travail précaire qui augmente et non le chômage qui baisse ». Source AFP

■ Assurance-chômage : le Medef formalise ses conditions à l'ouverture de la négociation

Selon *Les Échos* (26-10), Pierre Gattaz a écrit aux autres organisations patronales et aux syndicats pour officialiser sa proposition d'établir un diagnostic approfondi et partagé du monde du travail, avec des auditions variées, de France Stratégie ou d'économistes, avant de rouvrir les négociations sur l'assurance-chômage. « À défaut, je ne crois pas que nous puissions renouer à court terme les fils d'une négociation sereine sur ce sujet », a-t-il précisé dans ce courrier. Selon *Les Échos*, « la CFDT a accueilli l'offre plutôt favorablement puisqu'elle ne comporte pas de préalable (allusion à la taxation des contrats courts). Même ouverture de la CFE-CGC, même si on n'exclut pas « un marché de dupes ». FO de son côté n'est pas demandeur d'une réouverture des négociations. Quant à la CGT, il faudra attendre lundi 31 octo-

bre, la réunion du bureau, pour connaître sa position officielle ».

Santé au travail

■ Un guide pour construire ses indicateurs de santé et QVT

L'Anact diffuse « 10 questions sur les indicateurs de santé et qualité de vie au travail » (SQVT). Ce document élaboré en juin vise à expliquer l'importance de ces indicateurs pour favoriser la prévention et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il fournit des pistes pour construire ces indicateurs et souligne qu'ils peuvent servir à la réalisation d'un diagnostic sur la SQVT, mais aussi à assurer une veille en la matière. L'Anact donne aussi divers conseils destinés à favoriser la collecte des données et l'interprétation des indicateurs de SQVT.

Sécurité sociale

■ Réforme du contentieux de la Sécurité : l'Igas et l'IGSJ proposent un transfert des personnels au 1^{er} janvier 2019

Alors que la loi Justice du XXI^e siècle a été définitivement adoptée par le Parlement (v. *l'actualité* n° 17182 du 17 octobre 2016), l'Igas et l'IGSJ ont rendu public, le 24 octobre, un rapport daté de février 2016 sur l'organisation du transfert du contentieux des Tass (contentieux général de la sécurité sociale), TCI (contentieux technique de l'incapacité) et CDAS (contentieux de l'aide sociale) vers les nouveaux pôles sociaux des TGI. Ce rapport présente un schéma d'ensemble de transfert de l'activité et des personnels en trois étapes. Une première phase dite « de préparation active de la réforme », entre 2016 et 2018, serait consacrée à la résorption des stocks accumulés dans les Tass, au transfert de moyens de fonctionnement et à l'information des acteurs sur la réforme du contentieux et ses modalités de mise en œuvre. Une seconde phase, entre 2019 et 2020, devrait permettre le transfert complet des agents et du contentieux du ministère des Affaires sociales vers celui de la Justice, ainsi que l'entrée en vigueur des nouvelles procédures. « Pendant ces deux années, l'ensemble des agents jusque-là affectés dans les Tass et TCI seront mis ainsi à disposition des pôles sociaux du TGI » précise la mission. Enfin, une troisième phase, entre 2021

et 2026, viserait à stabiliser l'activité et les personnels et ainsi « rompre les derniers liens entre les nouvelles juridictions et la Sécurité sociale ». Au total, l'Igas et l'IGSJ formulent 28 recommandations, telles que la généralisation et l'harmonisation du recours gracieux.

Maladie

■ Personnes en affection longue durée : des restes à charge parfois importants malgré le 100 %

Malgré la prise en charge de la sécurité sociale à 100 % pour les personnes en affection longue durée (ALD), des restes à charge subsistent et peuvent conduire à renoncer à des soins, révèle le 25 octobre l'Observatoire citoyen des restes à charge en santé, composé du Collectif interassociatif sur la santé (Ciss), 60 millions de consommateurs et le réseau de soins Santéclair. En 2013, les dépenses de santé s'élevaient à 6 300 € par personne en moyenne pour une personne en ALD et à 1 800 € pour une personne sans ALD, constate l'Observatoire. « Ces dépenses sont prises en charge à 88 % par l'assurance maladie lorsqu'il s'agit des personnes en ALD et à 63 % pour les autres ». « Il reste donc à la charge des premiers 752 €, contre 673 € aux seconds (hors remboursement éventuel de leur complémentaire), ce qui prouve que ce dispositif joue son rôle ». Toutefois, il s'agit là d'une moyenne. Plus malades, les patients en ALD sont potentiellement plus fréquemment exposés aux restes à charge, alerte l'Observatoire. Ainsi, « pour les 10 % de personnes en ALD confrontées aux plus grosses dépenses de santé, le reste à charge s'élève en moyenne à 1 700 € », malgré le 100 %. Source AFP

■ Désertification médicale : Marisol Touraine promet de nouvelles mesures

Lors de l'ouverture des débats à l'Assemblée sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, le 25 octobre, la ministre des Affaires sociales a promis de nouvelles mesures incitatives pour lutter contre la désertification médicale, mais a indiqué que le gouvernement s'opposerait à l'amendement voté en commission par les députés qui prévoit qu'un médecin s'installant dans une zone surdotée ne pour-

rait être conventionné que s'il remplace un médecin conventionné. Selon Marisol Touraine, cet amendement « vient rompre la dynamique incitative, qui porte ses fruits » et « risque de pousser des praticiens à choisir la voie du déconventionnement ». De son côté, UFC-Que Choisir a demandé, le 25 octobre, aux députés d'adopter la mesure restreignant l'accès des médecins libéraux aux zones surdotées, « indispensable » selon elle pour lutter contre les déserts médicaux, les appelant à « ne pas céder aux pressions des lobbies ». Les zones d'accès restreint amèneront les médecins à réinvestir des territoires où les besoins de santé sont immenses », fait valoir l'UFC-Que Choisir. Il s'agit « de mettre fin au dogme de la liberté totale d'installation des médecins, qui doit s'arrêter là où commence le droit des usagers à se soigner », plaide l'association, fustigeant l'inefficacité des incitations financières dont « se contentent » les pouvoirs publics « depuis 2005 ».

■ Protection maternité des professionnels libéraux: l'Unapl appelle le Parlement à aller plus loin

Dans le cadre du PLFSS pour 2017, le gouvernement propose d'améliorer la couverture de la maternité pour les femmes médecins libéraux conventionnés pratiquant des honoraires opposables. Un amendement adopté en commission des Affaires sociales prévoit de l'étendre à tous les médecins conventionnés, quel que soit leur secteur d'activité. L'Unapl salue, le 26 octobre, « ce premier pas qui constitue une avancée pour cette profession ». Néanmoins, « par souci d'équité, l'Unapl demande une extension de ce dispositif à l'ensemble des femmes professionnelles libérales, en cas d'interruption de leur activité pour cause de maternité [...]. Ceci constituerait un signal fort en direction des plus jeunes pour l'attractivité de ce secteur très féminisé, constitué de 40 % de femmes ».

Famille

■ Profil des allocataires CAF dans les nouveaux quartiers prioritaires

La Caisse nationale d'allocations familiales et le Commissariat général à l'égalité du territoire ont dévoilé, le 25 octobre, le profil des allocataires dans les nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville, au 31 décembre 2014. Suite au décret du 21 février 2014, une nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville définit des quartiers prioritaires, qui remplacent les zones urbaines sensibles. Ces quartiers couvrent une population plus importante que les anciennes ZUS (+ 17 %). L'évolution entre les deux géographies est très différenciée selon les régions et les départements. Première constatation : les QP abritent une population d'allocataires CAF plus importante

que dans les anciennes ZUS : 3,3 millions, au 31 décembre 2014, contre plus de 2,6 millions d'allocataires, pour les ZUS. Par ailleurs, les prestations des CAF couvrent 68 % des résidents des QP, alors qu'au niveau de l'ensemble du territoire métropolitain, ce sont 48 % des habitants qui sont couverts. Enfin, 36 % des allocataires en QP perçoivent le RSA, soit presque deux fois plus que sur l'ensemble de la métropole (19 %).

Minima sociaux

■ Accès aux droits sociaux: des députés proposent de confier le pilotage aux départements

Dans un rapport sur « l'évaluation des politiques publiques en faveur de l'accès aux droits sociaux », les députés Gisèle Biémouret (PS) et Jean-Louis Costes (LR) proposent que les départements deviennent les chefs de file de la lutte contre le « non-recours » aux prestations. Selon eux, le non-recours aux droits sociaux « freine la lutte contre la pauvreté » et « risque, indirectement, de provoquer une dégradation de l'état de santé des individus précarisés ». Plus d'un tiers (35 %) des personnes qui ont droit au RSA « socle » ne le demande pas, selon une évaluation de 2011. Cette proportion atteignait 68 % pour le RSA « activité », qui a été fondu dans la prime d'activité créée début 2016. L'Aspa est « sans doute une des prestations les plus touchées par le non-recours », selon le rapport. Enfin, de 30 % à 43 %, selon la Drees, des personnes qui auraient droit à la complémentaire santé (ACS) la demandent. *Source AFP*

Entreprises

■ Renault: la CGT insatisfaite de la 3^e séance de négociation de l'accord pluriannuel de compétitivité

La CGT indique, le 25 octobre, que « les annonces faites par la direction à la troisième réunion de négociation, sur l'obligation des heures supplémentaires sans majoration, ne répondent pas aux causes de nos problèmes, mais à minimiser au maximum le paiement des heures supplémentaires. En définitive, c'est l'unique objectif des propositions de la direction ! ». Elle ajoute que « les autres organisations syndicales sont intervenues dans le même sens que la CGT ». Par ailleurs, alors que la direction a annoncé la « stabilisation des ressources d'ingénierie Renault en France avec 1 départ = 1 embauche », la CGT relève que « globalement, l'essentiel des départs a eu lieu avec la dispense d'activité, qui n'est plus d'actualité pour l'ingénierie. Et avec le recul de l'âge de départ à la retraite, les départs vont être beaucoup moins nombreux ». Selon le syndicat, « à défaut d'embauches substantielles, nos difficultés ne sont pas prêtes d'être résolues ».

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

Moral des ménages : l'indicateur mesurant le moral des ménages a légèrement augmenté en octobre, ceux-ci étant plus confiants sur leur situation financière personnelle et leur niveau de vie futurs, a annoncé l'Insee le 26 octobre. Le moral des ménages, calculé sur la base de soldes d'opinion, s'établit à 98 points, contre 97 points en septembre. Concernant l'évolution économique en général, l'opinion des ménages sur le niveau de vie futur en France s'améliore, le solde gagnant deux points. En revanche, « les craintes des ménages concernant le chômage augmentent nettement en octobre », avec un solde en hausse de dix points.

NOMINATIONS

FFGEIQ

Heric Quettelart, chef d'entreprise dans le bâtiment, a été réélu à la fédération française des GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) pour une durée de trois ans.

SERVAIR

Françoise Guérin a été nommée DG adjoint en charge des RH. Elle était auparavant DRH groupe de Holder.

UMANIS

Sandrine Cortes a été nommée DRH d'Umanis. Elle était auparavant DRH d'Open.

ECONOCOM

Sébastien Musset a été nommé directeur exécutif en charge des RH d'Econocom. Il a été auparavant DRH de différentes entreprises, dont AGF-Allianz, Crédit Agricole, SCOR et Exane-BNP Paribas

AIGLE INTERNATIONAL

Sophie Mouhieddine a été nommée directrice des ressources humaines du groupe de textile Aigle international. Depuis 2012, elle assurait la direction des ressources humaines du groupe Flo.

SITREDADE

Delphine Vantours a été nommée directrice des ressources humaines de l'éditeur de logiciels Sidetrade. Elle travaillait précédemment pour la société Anaplan, où elle occupait le poste de DRH pour la zone EMEA.

