

- > **Les différences de traitement instituées par accord** d'établissement sont présumées justifiées
- > **Avantages négociés par accord d'établissement** : éclairages de F. Ducloz, magistrat à la Cour de cassation
- > **Obligation de revitalisation** : le cadre des actions menées par anticipation par les entreprises
- > **Représentativité patronale** : la clé de répartition des entreprises adhérentes en cas de multi-adhésion

le dossier juridique p. 1-6

- > **Le projet de loi de finances** pour 2017

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONVENTIONS ET ACCORDS

Les différences de traitement instituées par accord d'établissement sont présumées justifiées

Les différences de traitement instituées entre des salariés appartenant à la même entreprise mais relevant d'établissements distincts, sont désormais présumées justifiées, dès lors qu'elles résultent d'un accord collectif négocié et signé au niveau d'un établissement. Dans un arrêt du 3 novembre 2016, la Cour de cassation procède en effet à une nouvelle extension du champ d'application de la présomption de justification issue de ses arrêts du 27 janvier 2015.

Par un arrêt du 3 novembre 2016, la Cour de cassation parachève sa jurisprudence initiée en 2015 sur la justification des différences de traitement instituées par les partenaires sociaux.

Après avoir introduit une **présomption de justification des différences de traitement** opérées « par voie de **conventions** ou d'**accords collectifs** » entre des salariés relevant de **catégories professionnelles distinctes** (*Cass. soc.*, 27 janvier 2015, nos 13-14.773, 13-22.179, 13-25.437), ou encore entre des salariés occupant des **fonctions distinctes** au sein d'une **même catégorie** professionnelle (*Cass. soc.*, 8 juin 2016, n° 15-11.324), la chambre sociale, réunie en formation plénière, a en effet été amenée à se prononcer sur la problématique des différences de traitement instituées par **accord d'établissement** entre des salariés d'une même entreprise mais relevant d'**établissements distincts**.

La solution finalement retenue était prévisible : les avantages institués par accord d'établissement au profit des seuls salariés de ce dernier sont **présumés justifiés**, de sorte qu'il appartient à celui qui conteste cette disparité de traitement (salarié d'un autre établissement, syndicat) de démontrer qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Avantages salariaux négociés par accord d'établissement

Le litige concernait un accord collectif d'établissement ayant fixé un **barème de rémunération spécifique** aux salariés de cet **établissement** (augmentation salariale sur trois ans et versement d'une prime « d'amélioration continue »). Invoquant le principe d'égalité de traitement, un **syndicat d'un autre établissement** a demandé à ce que ce barème conventionnel, plus favorable, soit également appliqué aux salariés de cette entité.

Il s'appuyait à cette fin sur une **jurisprudence introduite en 2009**, selon laquelle « il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une **même entreprise** exerçant un **travail égal** ou de valeur égale, que si elles reposent sur des **raisons objectives** dont le **juge** doit contrôler concrètement la **réalité** et la **pertinence** » (*Cass. soc.*, 21 janvier 2009, n° 07-43.452). Cette solution générale, applicable aussi bien en matière d'engagement unilatéral qu'en matière d'accord collectif (*v. sur ce point les observations de F. Ducloz, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, p. 2*), aboutissait à faire peser sur l'em-

ployeur la charge de la preuve de l'existence de raisons objectives et pertinentes justifiant la disparité de traitement issue de l'accord d'établissement. Or, pour le syndicat demandeur, l'**entreprise ne justifiait d'aucun élément** en ce sens, ce qui permettait de caractériser une **violation du principe d'égalité** de traitement, devant être corrigée par l'extension du bénéfice de l'avantage négocié localement aux salariés d'autres établissements.

La Cour de cassation a cependant fait le choix de s'écarter du principe posé en 2009, afin de reconnaître une légitimité de principe aux avantages réservés, par accord d'établissement, aux seuls salariés relevant de celui-ci.

Présomption de légitimité

L'arrêt du 3 novembre 2016 pose ainsi pour principe que « les **différences de traitement** entre des salariés appartenant à la **même entreprise** mais à des **établissements distincts**, opérées par voie d'**accords d'établissement** négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont **présumées justifiées** de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

Il en résulte, selon l'arrêt :

– qu'un **accord d'établissement** peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime **plus favorable** aux salariés que le régime général existant au

sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements. Il n'est **pas nécessaire de rechercher** si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des **critères objectifs et pertinents** ;
– cette **présomption** de justification ne peut être **combattue** par celui qui la conteste (syndicat ou salariés d'autres établissements) qu'en démontrant que les avantages sont **étrangers** à des **considérations** de nature **professionnelle**.

Cette preuve n'étant pas rapportée en l'espèce, le syndicat a été débouté de sa demande d'extension dudit avantage. Cet arrêt s'inscrit dans la tendance jurisprudentielle initiée par les arrêts du 27 janvier 2015, visant à **restituer aux partenaires sociaux une large marge d'appréciation** dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement. Le juge n'a donc plus à rechercher, de façon systématique, si les **avantages institués par voie conventionnelle** reposent sur des raisons objectives, ceux-ci étant **par principe justifiés jusqu'à preuve du contraire** (dans les hypothèses admises par la jurisprudence).

Cette approche reposant sur la **légitimité** que les **négociateurs** tirent du vote des électeurs, il était logique que cette présomption de justification des différences de traitement s'applique aussi aux **accords d'établissement**, l'établissement constituant un **périmètre**, à part entière, de mesure de la **représentativité syndicale** (*C. trav.*, art. L. 2122-1 et L. 2143-3) et de négociation collective (*C. trav.*, art. L. 2232-16). ■

Cass. soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844 FP-PBRI



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

CONVENTIONS ET ACCORDS

Avantages négociés par accord d'établissement : éclairages de F. Ducloz, magistrat à la Cour de cassation

À la suite de l'arrêt du 3 novembre 2016 qui étend la présomption de justification des différences de traitement à celles opérées par voie d'accord d'établissement, la rédaction de *Liaisons sociales quotidien* a interrogé Fanélie Ducloz, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation et rapporteur du présent pourvoi, sur les raisons et les incidences de cette nouvelle jurisprudence, qui, souligne-t-elle, « a le mérite à la fois de la cohérence et de l'unité ».

La Cour de cassation a récemment rappelé qu'une décision unilatérale peut introduire des distinctions entre établissements, à condition qu'elles soient justifiées par des raisons objectives et pertinentes. Qu'en est-il, après cet arrêt du 3 novembre, des différences de traitement entre établissements, instituées par accords collectifs ?

La chambre sociale de la Cour de cassation vient effectivement de rappeler, dans une **décision du 14 septembre 2016** (n° 15-11.386 PB), qu'une **différence de traitement** établie par **engagement unilatéral** de l'employeur ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'**établissements différents** et exerçant un **travail égal** ou de valeur égale, que si elle repose sur des **raisons objectives**, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Il s'agissait en l'espèce de barèmes de rémunération mis en place unilatéra-

lement par l'employeur et plus importants pour les établissements d'Île-de-France que pour ceux des Hauts-de-France.

La Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir dit que cette différence de traitement reposait sur des éléments objectifs pertinents, dès lors qu'il était établi la disparité du coût de la vie entre ces deux régions.

Cette décision s'inscrit dans la **droite ligne de la jurisprudence** de la chambre sociale s'agissant des différences de traitement résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur. Il faut que celles-ci, justement parce qu'elles procèdent de la seule volonté de l'employeur, soient justifiées par des éléments objectifs et pertinents. La chambre l'avait d'ailleurs rappelé dans un arrêt rendu le 27 janvier 2015 (n° 13-17.627 Bull. V n° 6), c'est-à-dire le même jour où elle opérait son revirement de jurisprudence concernant les différences de traitement opérées par voie d'accords collectifs. Elle entendait ainsi clairement marquer l'existence de **deux régimes distincts** selon la source organisant la différence de traitement : une **présomption de justification** lorsqu'elle résultait d'un **accord collectif**, la **nécessité de justifier** de raisons objectives et pertinentes lorsqu'elle était le fruit d'un **engagement unilatéral** de l'employeur.

La chambre sociale n'avait cependant retenu, jusqu'à la présente affaire, l'existence d'une **présomption de justification** des différences de traitement que lorsque celles-ci étaient opérées par voie de **convention collective**.

Dans l'espèce qui nous occupe, la différence de traitement résultait d'un accord d'établissement qui prévoyait, pour les salariés d'un seul établissement de l'entreprise, une augmentation salariale sur trois ans et le versement d'une prime spécifique afin, disait l'accord, de « reconnaître l'effort des salariés sur la performance économique du site et sa capacité à adapter en permanence ses organisations pour répondre aux besoins des clients ».

La chambre sociale a **étendu la présomption de justification** des différences de traitement à celles opérées par voie d'**accords d'établissement** puisqu'elle a jugé, par un attendu de principe, que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Comment expliquer cette évolution de jurisprudence ?

Il s'agit effectivement d'une évolution de jurisprudence.

S'agissant des **différences de traitement** entre salariés d'une même entreprise mais appartenant à des **établissements**

distincts, la chambre sociale jugeait en effet à l'origine que celles-ci étaient **licites** (Cass. soc., 27 octobre 1999, n° 98-40.769, Bull. V n° 422). Cette position s'expliquait pour deux raisons : d'une part les salariés appartenant à des **établissements différents** ne sont pas placés dans une **situation identique** et n'appartiennent pas au même cercle des égaux. Il n'y a donc pas lieu de faire application du principe d'égalité de traitement ; d'autre part, et cette seconde justification recoupe la première, puisque la **négociation collective au sein d'un établissement distinct** permet d'établir, par voie d'accord collectif, des **différences** de traitement entre les salariés de la **même entreprise**, les salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne peuvent faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de cet accord.

Cette position avait été abandonnée par la chambre sociale dans une **décision du 21 janvier 2009** (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-43.452, Bull. V n° 15). Par un attendu de principe très large, ne distinguant pas selon qu'il s'agisse d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif, la chambre sociale a en effet jugé qu'il ne peut y avoir de **différences de traitement** entre salariés d'**établissements différents** d'une même entreprise exerçant un **travail égal** ou de valeur égale, que si elles reposent sur des **raisons objectives** dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. La chambre sociale préfigurerait ainsi ce qu'elle allait décider deux ans plus tard pour les différences catégorielles.

Maintenir cette solution dans la présente espèce, où un accord d'établissement organisait une différence de traitement, n'était plus envisageable compte tenu de la position prise par la chambre

sociale dans ses arrêts du 27 janvier 2015, et de l'**abandon de la nécessité**, pour l'employeur, d'**établir** l'existence d'**éléments objectifs pertinents** justifiant la différence de traitement critiquée quand celle-ci est instituée par une convention ou un **accord collectifs**.

L'alternative pour la chambre sociale était donc la suivante : soit un retour à ce qu'elle jugeait avant 2009, en écartant l'application du principe d'égalité de traitement dès lors que les salariés d'établissements différents ne sont pas placés dans une situation identique, soit l'**extension** des différences de traitement à celles organisées par voie d'**accord d'établissement**. C'est ce dernier choix qu'a fait la chambre sociale dans sa décision du 3 novembre 2016.

Il a le **mérite** à la fois de la **cohérence** et de l'**unité**.

La **cohérence** parce que dire que le principe d'égalité de traitement ne pouvait s'appliquer à des salariés appartenant à des établissements différents, qui ne relèveraient pas du « cercle des égaux », aurait pu fragiliser la position prise par la chambre dans ses arrêts du 27 janvier 2015 relatifs aux différences catégorielles : ne pouvait-on en effet soutenir que des salariés cadres et non cadres, et n'appartenant donc pas à la même catégorie professionnelle, n'étaient pas, en définitive, placés dans une situation identique ?

En outre, qu'est-ce qui aurait justifié que la chambre limite la présomption de justification au niveau de l'accord de branche, alors que, qu'il s'agisse d'un **accord de branche** ou d'un **accord d'établissement**, chacun a été **signé** par des organisations syndicales **représentatives** au regard du **périmètre** au sein duquel s'inscrivent les négociations, puisque je rappellerai, à cet égard, que la loi du 20 août 2008 reconnaît la légitimité

électorale des syndicats au niveau de l'établissement.

Et comment aurait-on expliqué un régime différent alors que la **source** qui institue la différence est **unique** (un accord collectif, de branche ou d'établissement, et qui, par définition, a été négocié et signé par des partenaires sociaux représentatifs au niveau auquel il intervient) ?

Par ailleurs, le **régime** de la **différence de traitement** est ainsi **unifié** : que la différence de traitement procède d'une **convention collective** ou d'un **accord d'établissement**, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, elles sont présumées justifiées, et c'est à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

En l'espèce, la différence de traitement résultait d'un accord d'établissement. Un accord négocié au niveau global de l'entreprise pourrait-il, de la même façon, prévoir un traitement différent à l'égard d'un établissement ?

La chambre sociale n'a pas encore eu, depuis son revirement opéré au mois de janvier 2015, à trancher la question d'une différence de traitement entre des salariés d'établissements distincts organisée par un accord d'entreprise. On peut cependant observer que les motifs qui sous-tendent ses arrêts des 27 janvier 2015 et 3 novembre 2016 se retrouvent s'agissant d'un accord négocié au niveau de l'**entreprise**, puisque celle-ci est également reconnue comme l'un des **périmètres** de la **représentativité** syndicale. ■

Cass. soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844 FP-PBRI

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Obligation de revitalisation : le cadre des actions menées par anticipation par les entreprises est précisé

Un décret du 28 octobre 2016 définit les modalités de prise en compte des démarches anticipées des entreprises dans le cadre de leur obligation de revitalisation des territoires. Il prévoit que seules les actions menées dans les deux ans précédant la notification de la décision d'assujettissement à leur obligation peuvent être retenues.

Les **actions conduites par anticipation** par les entreprises dans les **deux ans précédant** leur assujettissement à l'**obligation** de revitalisation et **inscrites** dans un **document-cadre** conclu avec le préfet de département peuvent être **prises en compte** dans le cadre des **conventions de revitalisation**. C'est ce qui ressort d'un décret du 28 octobre pris en

application de la loi Travail du 8 août 2016 (*v. le dossier juridique -Empl. & chô.- n° 167/2016 du 16 septembre 2016*).

Ces dispositions s'appliquent aux entreprises ayant fait l'objet d'une notification de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi à compter du 4 novembre 2016.

Le contenu du document-cadre

Selon le décret, le **document-cadre** conclu avec le préfet doit **délimiter** le ou les **bassins d'emplois** sur lesquels l'entreprise est amenée à intervenir. Il précise la **nature des mesures** que l'entreprise entend mettre en place en faveur de l'emploi et de la création d'activités, ainsi que le montant auquel chacune est valo-

risée. Ce montant viendra en déduction de la contribution versée par l'entreprise et fixée par la convention de revitalisation. Pour chaque mesure, le document-cadre détermine aussi la date de début de mise en œuvre, ainsi que ses modalités de suivi et d'évaluation.

L'entreprise doit, en outre, transmettre au préfet le **bilan des actions** qu'elle a

menées, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision d'assujettissement à l'obligation de revitalisation. ■

D. n° 2016-1473 du 28 octobre 2016, JO 3 novembre

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

PATRONAT

Représentativité patronale: la clé de répartition des entreprises adhérentes en cas de multi-adhésion est fixée

Un décret publié au Journal officiel du 3 novembre 2016 fixe les modalités de prise en compte, pour la mesure de la représentativité patronale, des organisations professionnelles d'employeurs adhérant à plusieurs organisations de niveau national et interprofessionnel.

Plus de deux ans après la promulgation de la loi du 5 mars 2014 (*v. le dossier juridique -Syndicats- n° 65/2014 du 7 avril 2014*), les modalités de prise en compte, pour la mesure de la représentativité patronale, des organisations professionnelles d'employeurs adhérant à plusieurs organisations de niveau national et interprofessionnel sont enfin fixées par un décret du 28 octobre. Ce dernier entre en vigueur le lendemain de sa publication au *Journal officiel*, soit le 4 novembre.

Clé de répartition des entreprises adhérentes

À compter de 2017, les organisations professionnelles d'employeurs devront, pour être reconnues représentatives au

niveau national et interprofessionnel, remplir plusieurs **critères**, dont celui de l'**audience**. Leurs entreprises et organisations adhérentes devront ainsi représenter au moins **8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes** à des organisations professionnelles d'employeurs remplissant certains critères de représentativité (valeurs républicaines, indépendance, transparence financière et ancienneté minimale de deux ans) et ayant fait la déclaration de candidature, ou représenter au moins **8 % des salariés** de ces mêmes entreprises.

Lorsqu'une organisation patronale **adhère à plusieurs organisations** professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle doit **répartir ses entreprises adhérentes** entre ces organisations, afin de permettre la mesure de l'audience de ces dernières. Pour ce faire, elle doit tenir compte d'un **pourcentage minimum** d'entreprises à affecter à chacune. Selon le décret publié au *JO* du 3 novembre, ce pourcentage minimum est fixé à **10 %**.

Rappelons que la **clé de répartition** ainsi retenue s'applique aussi au **nombre de salariés** des entreprises adhérentes. Elle permet de calculer le taux permettant l'exercice, par les organisations professionnelles d'employeurs, de leur **droit d'opposition** à l'**extension** d'une convention ou d'un accord professionnel. En effet, selon l'article L. 2261-19 du Code du travail, pour pouvoir être étendus, la convention de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré, dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau. ■

D. n° 2016-1474 du 28 octobre 2016, JO 3 novembre

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

// à retenir aussi

> Conventions et accords

Salaires des chaînes thématiques.

Un avis paru au *Journal officiel* du 18 octobre lance la procédure d'extension d'un avenant salarial du 6 juillet 2016 qui augmente au 1^{er} août 2016 les salaires conventionnels minimaux garantis de 1 %, par rapport à mai 2015. La nouvelle grille sera publiée au *BO-CC* 2016-38.

> Législation et réglementation

Sept nouveaux Fongecif sont agréés. Avec la nouvelle carte des régions, certains Fongecif, dont la compétence territoriale est régionale, ont été contraints de fusionner. C'est dans ce cadre que par arrêtés publiés au *Journal officiel* du 3 novembre, sept nouveaux Fongecif sont agréés pour gérer les contributions dues au titre du CIF (congé individuel de formation) à compter du 1^{er} janvier 2017. Les sept régions concernées sont les suivantes: Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Occitanie, Grand Est, Normandie (*Arr. du 25 octobre 2016, JO 3 novembre, NOR: ETSD1630849A; ETSD1630853A; ETSD1630854A; ETSD1630870A; ETSD1630874A; ETSD1630877A; ETSD1630897A*).

Droit du travail

Code du travail : la commission de refondation installée en « début d'année »

La commission de refondation, qui doit proposer en deux ans une réécriture complète du Code du travail, sera installée « dès le début de l'année » 2017, a annoncé le 3 novembre la ministre du Travail, Myriam El Khomri, lors d'une audition en commission à l'Assemblée nationale sur le projet de budget pour 2017. « Je travaille actuellement à arrêter sa composition », a-t-elle indiqué aux députés. La ministre souhaite « qu'il y ait une vraie pluralité des points de vue » au sein de la commission, qu'elle ne se limite pas à « des experts ou des juristes du droit social », mais qu'elle inclue aussi « des praticiens du droit social », comme des « chefs de petites entreprises », et « des personnes qui ont porté des oppositions à la loi Travail ». La loi Travail prévoit aussi que la commission soit composée, à parité, d'hommes et de femmes, et qu'elle « associe à ses travaux » les organisations syndicales et patronales « en s'appuyant sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social ». *Source AFP*

Formation

Apec et Opcalia signent une nouvelle convention de partenariat

L'Apec et Opcalia ont signé, le 6 octobre, une convention nationale de partenariat visant à renforcer la synergie dans l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes et à la mobilité professionnelle des cadres ainsi que l'accompagnement des entreprises notamment en matière de recrutement.

Construction de branche : le portage salarial choisit Opcalia

La Fédération des entreprises de portage salarial (FEPS) a conclu un accord de partenariat avec Opcalia dans le cadre de sa démarche de construction de branche, indique la FEPS le 3 novembre. « Exprimant leur volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des indépendants en portage salarial, les adhérents de la FEPS ont ainsi choisi cet organisme paritaire agréé de référence afin de collecter et gérer leurs contributions formations volontaires ». L'accord « ambitionne de créer des synergies dans les territoires, afin de développer l'offre la plus complète de formation pour les salariés portés qui sont près de 100 000 en France, et exercent plus de 750 métiers ».

Santé au travail

Le Coct s'oppose à la norme ISO 45001 sur le management de la santé et la sécurité au travail

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) a exprimé, dans un avis diffusé le 3 novembre, son opposition à l'élaboration d'une norme ISO, dite ISO 45001, relative aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Le Coct estime que « si la normalisation technique peut être un instrument utile à la santé au travail, toutes les activités humaines ne se prêtent pas à la définition de telles procédures ». Or, ajoute-t-il, le management de la santé au travail « comporte une dimension humaine et sociale essentielle, et ne se range pas parmi les activités qui se prêtent à la normalisation ». En outre, il « fait déjà intervenir des processus prévus par la réglementation et le dialogue social ».

La CFDT Métallurgie se penche sur la prévention de la désinsertion

À partir de décembre prochain, la FGMM-CFDT organisera dans ses Unions mines métaux régionales des « Journées santé au travail » qui rassembleront les militants, annonce-t-elle le 4 novembre. Au programme : prévenir la désinsertion professionnelle. La CFDT « constate qu'il n'y a plus besoin d'avoir une inaptitude au travail pour être engagé dans une désinsertion professionnelle. Elle estime que la désinsertion touche désormais des groupes entiers de salariés, qui subissent une altération progressive de leur santé à travers les tensions dans le travail engendrant du stress, de l'absentéisme, du désengagement ». Elle veut « apporter des réponses de réparation, mais surtout de prévention sur les facteurs qui installent des risques de désinsertion ». La CFDT veut « passer d'une réparation individuelle à une prévention collective ». Elle appelle ses équipes syndicales à trouver des exemples concrets d'action en faveur de la prévention de la désinsertion des salariés et propose d'engager les salariés à discuter de l'organisation du travail.

Maladie

Les orthophonistes manifestent pour des salaires plus « justes » à l'hôpital

Les orthophonistes étaient appelés à faire grève le 3 novembre et à se rassembler en France pour réclamer des salaires à la hauteur de leur niveau d'études à l'hôpital, à l'appel des principales organisations de la profession, comme la Fédé-

ration nationale des orthophonistes (FNO), celle des étudiants en orthophonie (Fneo), la CGT ou encore FO. Titulaires d'un diplôme Bac + 5, les orthophonistes hospitaliers ont des revenus à peine supérieurs au smic (près de 1 500 € bruts). S'estimant en manque de reconnaissance, les orthophonistes ne sont plus attirés par l'hôpital, où ils ne représentent que « 950 équivalent temps plein ». Pour les patients, la situation représente « un risque réel », a assuré Brigitte Cappe, de la Fédération des orthophonistes de France, rappelant l'importance d'une prise en charge en urgence pour la « restauration des facultés de langage, de nutrition », notamment après un AVC. *Source AFP*

RH et management

Trois dirigeants de PME sur quatre se sentent isolés ou trop peu entourés

Trois dirigeants de petites et moyennes entreprises sur quatre se disent isolés ou trop peu entourés dans le cadre de leur activité, selon une étude publiée le 3 novembre par la banque publique d'investissement Bpifrance. D'après cette étude, 45 % des responsables de PME et d'ETI (entreprises de taille intermédiaire) se sentent « très isolés » ou « un peu isolés » dans leur travail. Outre ces derniers, 29 % des patrons interrogés disent ne pas être « véritablement entourés », ce qui porte à 74 % le nombre de patrons qui « aspirent à être plus et mieux entourés ». Le phénomène « transcende les différences d'âge, de sexe, de taille d'entreprise ou bien encore de secteur d'activité », souligne l'étude, réalisée en collaboration avec Amarok, observatoire de la santé des dirigeants de PME. L'étude identifie sept grands facteurs amplificateurs de la solitude, comme l'absence d'un bras droit ou d'une personne de confiance sur laquelle se reposer, un temps de travail hebdomadaire supérieur à 70 heures, des résultats déficitaires ou des difficultés chroniques de recrutement. Pour combattre ce sentiment d'isolement elle préconise plusieurs mesures, comme « le partage du capital et de la décision », « la mise en place d'organes de gouvernance » et « l'adoption d'un style de management plus horizontal » et « collaboratif ». *Source AFP*

Secteurs

Numérique dans l'industrie : Sirugue prépare deux plans d'action

Le secrétaire d'État à l'Industrie, Christophe Sirugue a annoncé, le 3 novem-

bre, la présentation prochaine de deux plans d'action dédiés au numérique, l'un sur l'internet des objets et l'autre sur la « fabrication additive », c'est-à-dire l'impression 3D. Il a souligné que l'État devait « prendre son rôle » dans « la révolution numérique » qui accompagne le développement de l'Industrie du Futur, lors des « Assises de l'Industrie » organisées par le magazine *L'Usine Nouvelle*. Christophe Sirugue a aussi marqué l'importance de la formation des salariés pour s'adapter aux transformations liées au numérique dans l'industrie. Le 3^e volet du Programme d'investissements d'avenir (PIA) consacrera 100 millions d'€ à l'adaptation et à la qualification de la main-d'œuvre et le Conseil national de l'Industrie travaille actuellement avec l'Alliance Industrie du Futur sur ce projet, a-t-il indiqué.

■ Stabilisation « fragile » des emplois dans le secteur pharmaceutique en 2015

« L'année 2015 marque un palier avec, pour la première fois depuis 2013, un arrêt de la diminution des effectifs », indique, le 3 novembre, le Leem. Avec 98 690 collaborateurs à fin 2015, soit une baisse limitée de 0,1 % par rapport à 2014, les entreprises du médicament sont parvenues à stabiliser l'érosion de leurs effectifs grâce à des mesures d'anticipation et d'accompagnement des métiers sur 2015. En effectif total, le secteur a perdu 120 emplois. Pour rappel, le recul de l'emploi enregistré en 2014 s'élevait à -0,6 %, soit 640 emplois de moins qu'en 2013. « Notre secteur est parvenu, temporairement, à enrayer la dégradation de ses effectifs. Les premiers résultats publiés aujourd'hui, qui font état d'une stabilité de l'emploi en 2015, témoignent du volontarisme de notre branche à assumer seule sa mutation, analyse Patrick Errard, président du Leem. Mais cette stabilité est fragile car intrinsèquement dépendante du retour à une politique industrielle attractive. Les pouvoirs publics sont désormais clairement placés devant leurs responsabilités : selon les impulsions qu'ils donneront en matière de politique industrielle et de régulation, ils décideront de la place que tiendra demain notre pays dans l'économie mondiale de la recherche, de l'intelligence et de la santé ». Le Leem a publié ces chiffres à l'occasion d'une réunion le 3 novem-

bre du comité stratégique de filière des industries et technologies de santé (CSF Santé).

Entreprises

■ Air France : les pilotes mitigés sur la nouvelle compagnie, les PNC hostiles

Les syndicats d'Air France ont réservé le 3 novembre un accueil mitigé à la création annoncée pour 2017 d'une nouvelle compagnie (*v. l'actualité n° 17194 du 4 novembre 2016*). Le SNPL, s'est « réjoui » d'avoir trouvé en Jean-Marc Janailac, le PDG d'Air France-KLM à l'origine du projet, « quelqu'un avec une stratégie », qui repose sur « des idées plutôt ambitieuses ». Néanmoins, estime-t-il, il convient d'éviter de « créer un nouveau groupe de pilotes » au sein de la maison mère et de veiller à « ne pas exclure » du plan certaines catégories de personnel, comme les PNC. Le deuxième syndicat de pilotes, le Spaf, s'est lui déclaré « déçu », car « la croissance doit se faire par l'intermédiaire d'Air France, et non pas à travers une énième compagnie sortie du chapeau ». Pour la CFDT, la nouvelle entité ne doit être « en aucun cas un outil de cannibalisation » de la compagnie historique. Elle se déclare, cependant, satisfaite de ce que le projet stratégique « ne s'accompagne pas de suppressions d'emplois ». L'Unact, syndicat d'hôtesse et de stewards, estime qu'« en créant une entité similaire, opérant sur un même segment de marché, à coûts moindres, notre premier concurrent sera notre nouvelle filiale ». C'est « la mort annoncée » de la compagnie historique. L'Unac espère que la direction renoncera à demander de nouveaux efforts de productivité aux PNC d'Air France, qui vont renégocier prochainement leur accord d'entreprise, sachant que « les économies se feront dans une compagnie annexe ». « C'est la double peine » pour les PNC, déplore le SNPNC-FO, puisque le projet prévoit de recruter « à moindre coût » et « à l'extérieur » du groupe, et exige « des efforts de nouveau pour les personnels en place ». Il redoute que la nouvelle entité – une « low cost PNC » – soit « un moyen de contourner les syndicats à Air France et d'aspirer petit à petit l'activité d'Air France ». Pour SUD-aérien, le plan stratégique se résume à un « projet de filialisation » qui fait pro-

gresser le « dumping social au sein du groupe Air France ». À l'inverse, la CFE-CGC salue les « objectifs fixés » qui devraient permettre « de remobiliser à nouveau les personnels ». *Source AFP*

■ STX : quatre candidats à la reprise

Quatre sociétés sont candidates au rachat du groupe sud-coréen en difficulté STX Offshore and Shipbuilding, a annoncé le 4 novembre la justice sud-coréenne, les médias locaux évoquant l'intérêt de trois groupes européens. D'après le *Seoul Economic Daily*, qui cite des sources proches du secteur, le néerlandais Damen, l'italien Fincantieri et le groupe naval français DCNS sont sur les rangs. STX Offshore possède les deux tiers de STX France depuis 2008, le tiers restant étant aux mains de l'État français. *Source AFP*

■ Québecor Média supprime 220 postes

Le groupe canadien de communication Québecor a annoncé, le 2 novembre, une réduction de 8 % des effectifs de sa division média pour s'ajuster à « un environnement changeant », ce qui se traduit par 220 licenciements dont 125 pour la chaîne TVA. Le secteur des médias « tant au Québec qu'ailleurs dans le monde, continue à vivre de grands bouleversements » qui ont nécessité depuis deux ans des mesures d'adaptation avec la concentration des activités média de Québecor dans un même groupe intégré, Québecor Groupe Média, a noté la PDG de cette société, Julie Tremblay. *Source AFP*

■ LOGO : le redressement judiciaire prolongé jusqu'au 15 novembre

Le Tribunal de commerce de Lyon a prolongé, le 2 novembre, jusqu'au 15 novembre le redressement judiciaire du fabricant de lunettes LOGO, qui craint la liquidation judiciaire après le départ de son donneur d'ordre exclusif LVMH. Le lunetier français Cémo a déposé auprès du tribunal une offre de reprise de 34 salariés, des brevets et du patrimoine du groupe, qui emploie 160 salariés à Morez (Jura), une dizaine à Lyon et 230 à l'étranger (Indonésie, États-Unis, Italie). « Dans l'état, cette offre ne nous intéresse pas, car la reprise de 34 salariés est dérisoire par rapport à l'effectif actuel », a indiqué le représentant du CE qui a « l'impression qu'il s'agit d'une façade pour récupérer le contrat de licence à moindre coût ». *Source AFP*