

- > **Le recours répété au CDD de remplacement** ne rend pas la requalification systématique
- > **Le rapport Gateau-Simonpoli** préconise de passer de la « lutte des classes » au « dialogue social »
- > **Extensions d'accords et avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier écosoc p. 1-6

- > **Léger recul du chômage** en 2017

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

Le recours répété au CDD de remplacement ne rend pas la requalification systématique

Dans un arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation se cale sur la jurisprudence de la CJUE pour affirmer que le seul fait, pour l'employeur, de recourir à des CDD de remplacement de manière récurrente ou permanente, avec le même salarié, ne suffit pas à caractériser un usage abusif du CDD.

Le Code du travail autorise la conclusion, avec un même salarié, de CDD successifs destinés à assurer le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. Outre le formalisme du contrat, la seule limite tient à l'interdiction de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1242-1*). Or, sur la période récente, la **jurisprudence** a plutôt eu tendance à considérer que **lorsque** l'employeur recourait à de **multiples CDD** de remplacement conclus avec le même salarié sur une période déterminée (en général plusieurs années), il **s'en déduisait** presque **automatiquement** que les contrats avaient pour objet de satisfaire un besoin structurel de main-d'œuvre et servaient par conséquent à pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 05-42.632; Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 06-40.060*). La **requalification en CDI** était donc fréquemment prononcée.

Dans son arrêt du 14 février 2018, la **Cour de cassation** décide de modifier sa position dans le sens d'un **assouplis-**

sement, en prenant appui sur la jurisprudence européenne. Ainsi le fait que l'employeur soit tenu de procéder à des remplacements temporaires de façon récurrente, voire permanente n'implique ni l'absence d'une cause objective de recours au CDD, ni l'existence d'un abus. Surtout, il est désormais exigé des **juges du fond**, tentés par une requalification en CDI, qu'ils **fournissent davantage de précisions** sur les éléments leur ayant permis de considérer que le recours au CDD avait en réalité pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

104 CDD de remplacement sur trois ans

L'affaire soumise à la Cour de cassation se présentait de manière classique : une salariée ayant cumulé 104 CDD sur trois années, en qualité d'agent de service, afin d'assurer le **remplacement de salariés absents** (congés payés, maladie, maternité, stages), demandait la requalification de la relation de travail en CDI et le paiement des périodes intercalaires. Les **juges du fond** ont fait droit à sa demande : les remplacements prévisibles et systématiques assurés par la salariée constituaient un « équivalent temps plein » pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre, de sorte que la requalification se justifiait même si chacun des contrats pris isolément était régulier en la forme (cause de l'absence, nom et qualification professionnelle du salarié remplacé, durée).

On aurait pu s'attendre à ce que la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi, confirme ce verdict. Dans une affaire

similaire, qui concernait une salariée ayant conclu avec le même employeur 23 CDD en deux ans, la chambre sociale avait en effet considéré que « cette régularité d'un besoin de remplacement, entraînant un renouvellement systématique des engagements conclus avec l'intéressée pour l'exercice des mêmes fonc-

// Conférence Liaisons

► Verrouillage du forfait-jours, contrôle du temps, suivi de la charge...

Instauré en 2000, le forfait-jours reste un dispositif délicat à mettre en œuvre, sous haute surveillance de l'Inspection du travail et sanctionné régulièrement par les tribunaux. Les récentes réformes du droit du Travail ne facilitent pas l'exercice ! La jurisprudence, de son côté, ne cesse de renforcer ses exigences.

Auditer et sécuriser vos pratiques, c'est ce que nous vous proposons, le **mardi 17 avril 2018**, lors d'une journée Liaisons sociales, avec une approche opérationnelle, axée sur l'analyse de cas concrets (pourquoi pas les vôtres ?).
À la tribune : Grégory Chastagnol (Fromont-Briens) et Martine Riou (Coblence & Associés).

Contact et inscriptions :
📧 www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

tions pendant une durée de deux ans, impliquait que le recours au contrat à durée déterminée avait en réalité pour **objet** et pour effet de **pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente** de l'entreprise » (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-42.186 D).

Dans son arrêt du 14 février, la chambre sociale modifie toutefois son positionnement, **guidée** en cela par la **jurisprudence** plus souple adoptée par la **Cour de justice de l'Union européenne** (CJUE) dans un arrêt **Kücük** de 2012 interprétant alors les dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

Jurisprudence européenne plus souple

L'arrêt du 14 février 2018 reprend à son compte des extraits de la décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 26 janvier 2012, aff. C-586/10; v. *Bref social n° 16037 du 9 février 2012*):

– le **besoin temporaire en personnel** de remplacement peut en principe constituer une **raison objective** de recours au **CDD** au sens de la clause 5 de l'accord-cadre européen;

– le seul fait qu'un employeur soit obligé de **recourir** à des **remplacements temporaires de manière récurrente**, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée indéterminée **n'implique pas l'absence** d'une **raison objective** ni l'existence d'un abus;

– lors de l'appréciation de la question de savoir si le recours aux CDD est justifié par une raison objective, le **juge** doit **prendre en compte toutes les circonstances** de la **cause**, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.

L'arrêt reprend également les considérations de la CJUE selon lesquelles « dans une administration disposant d'un **effectif important**, il est **inévitable** que des **remplacements temporaires** soient **fréquemment** nécessaires en raison, notamment, de l'indisponibilité d'employés bénéficiant de congés de maladie, de congés de maternité ou de congés parentaux ou autres ». De fait, « le remplacement temporaire de salariés dans ces circonstances est susceptible de constituer une raison objective ». Ce recours au CDD de remplacement poursuit même des « objectifs légitimes de politique sociale » en permettant de garantir l'effectivité des droits à congés des travailleurs.

Absence d'automatisme de la requalification

S'inspirant de ces différentes considérations, la chambre sociale pose donc désormais pour principe que « le **seul fait** pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de **recourir** à des contrats à durée déterminée de **remplacement de manière récurrente**, voire **permanente**, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

En clair, le recours répété à des CDD de remplacement, avec le même salarié, ne doit **plus automatiquement conduire** le juge à conclure à la **requalification en CDI**. Il est tout à fait possible de procéder à des contrats successifs de remplacement, avec le même salarié, sans

qu'il s'en déduise **forcément** que cette succession équivaut à pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente.

La Cour de cassation attend donc des **juges du fond**, saisis d'une demande de requalification, qu'ils **procèdent** à une **analyse plus précise** des **circonstances** de la cause. Ils ne pourront désormais conclure à la requalification qu'à la condition de justifier, dans leur décision, des éléments leur ayant permis d'une part, d'écarter l'existence d'une cause objective de recours au CDD et d'autre part, de considérer que lesdits contrats avaient en réalité pour objet de répondre à un besoin structurel de main-d'œuvre et de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La **sanction** de la **requalification** devra être **utilisée** avec plus de parcimonie et **dans les seuls cas qui le justifient**.

En l'occurrence, la **Cour de cassation a annulé l'arrêt de la cour d'appel** de Limoges en considérant que les motifs sur lesquels s'appuyait la requalification prononcée étaient « insuffisants pour caractériser, au regard de la nature des emplois successifs occupés par la salariée et de la structure des effectifs de l'association, que ces contrats avaient pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association ». Les parties sont donc renvoyées devant une autre cour d'appel qui devra se prononcer sur une éventuelle requalification en fonction de cette nouvelle grille d'analyse. ■

Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-17.966 FS-PB

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

SYNDICATS

Le rapport Gateau-Simonpoli préconise de passer de la « lutte des classes » au « dialogue social »

« Une boîte à outils opérationnels » pour répondre aux enjeux de la création du comité social et économique (CSE), de la valorisation de l'exercice de mandats représentatifs, ainsi que de la construction d'« une vraie culture du dialogue social ». C'est ainsi que Jean-Dominique Simonpoli a décrit le rapport qu'il a remis, avec Gilles Gateau, le 16 février 2018, à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud.

Estimant que la France reste encore marquée par une culture de « lutte des classes » et qu'« une culture de dialogue social » doit être développée, Gilles Gateau, directeur des ressources humaines de l'entreprise Air France, et Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, ont formulé 21 recommandations remises à Muriel Pénicaud, ministre du Travail, le 16 février 2018. Les auteurs

ont indiqué avoir privilégié des « recommandations réalistes, faciles à mettre en œuvre, relevant pour beaucoup du bon sens et de bonnes pratiques » et « sans répercussions législatives ni sources de nouvelles obligations pour les acteurs ». Leurs préconisations concernant l'accompagnement des salariés sont reprises dans un **guide** dont la ministre du Travail a promis une large diffusion.

Anticiper la réduction du nombre de mandats d'élus du personnel

Les élus du personnel des grandes entreprises, dont le nombre va diminuer considérablement du fait de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 créant le comité social et économique (CSE), ont besoin d'être accompagnés dans leur retour à l'emploi, constatent les auteurs du rapport.

Pour cela, estiment-ils, l'employeur doit **anticiper** au mieux le **renouvellement** à venir des **élus du personnel**. En amont de l'élection, il doit ainsi déployer des **actions de communication**, préparer des dispositifs d'**accompagnement** et de **repositionnement** sur un poste de travail des futurs anciens élus et commencer à gérer les situations individuelles pouvant être identifiées.

En aval, les auteurs du rapport conseillent de mettre en place une **cellule** d'**orientation et d'accompagnement** des anciens élus ou encore de réaliser un bilan de situation individuelle pour chacun d'eux. Tout au long de ce processus, les **organisations syndicales doivent être associées**, par exemple via des accords-cadres.

Gilles Gateau et Jean-Dominique Simonpoli recommandent d'obliger les **entreprises de plus de 5 000 salariés à négocier** sur les mesures d'accompagnement spécifiques des salariés titulaires de mandats occupant plus de 50 % de leurs temps de travail qui ne seraient pas réélus à l'issue des prochaines élections. Une mesure législative écartée par Muriel Pénicaud. À la place, elle enverra une lettre aux quelque 250 employeurs concernés pour les inciter à négocier.

Mieux valoriser l'expérience des représentants

Les bonnes pratiques en matière de reconnaissance et de valorisation de l'expérience syndicale sont encore trop rares sur le terrain, estiment les auteurs. Et ce, rappellent-ils, alors même que la majorité des 20 propositions du précédent rapport sur le sujet ont été retenues par le gouvernement via les ordonnances Macron (*v. l'actualité n° 17412 du 26 septembre 2017*). Pour encourager la mise en place de dispositifs de valorisation des parcours des représentants du personnel, il faut donner « une impulsion forte » sur le sujet et mobiliser partenaires sociaux et pouvoirs publics, soulignent Gilles Gateau et Jean-Dominique Simonpoli. Ils proposent d'organiser « une **journée d'étude** rassemblant les participants autour d'expériences concrètes innovantes et de pratiques mises en œuvre, pour inspirer les acteurs des branches et des entreprises ».

EFFECTUER UN BILAN ANNUEL QUALITATIF DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La mise en place d'un « réseau d'observation du dialogue social et de la négociation collective » est appelée de leurs vœux par les rapporteurs. Y seraient associés l'ensemble des acteurs produisant des données et études sur le dialogue social et la négociation collective, notamment les observatoires départementaux du dialogue social créés par une ordonnance Macron mais pas encore mis en place. Son travail permettrait au ministère du Travail de réaliser un bilan annuel du dialogue social et de la négociation collective, « ne se limitant pas à la seule dimension quantitative du sujet mais essayant de produire une analyse aussi qualitative que possible ». De plus, il est proposé « d'aménager le fonctionnement et la composition de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) avec l'objectif de la réunir, une fois par an, en « Commission supérieure nationale de la négociation collective » (CNSNC), réunissant autour du ministre du Travail les « numéros un » des organisations syndicales et patronales représentatives pour discuter de l'état du dialogue social » et pour « définir des axes de travail, lancer des expérimentations, voire, si les partenaires en conviennent, définir un agenda social ».

Les employeurs devraient, conseillent les auteurs, instituer un **entretien de mi-mandat** et organiser celui de fin de mandat au moins six mois à un an avant le terme du mandat. Concernant les salariés mis à disposition ou en détachement en dehors de l'entreprise auprès d'organisations syndicales, des conventions doivent être conclues pour que ces salariés conservent un lien avec leur emploi.

Les auteurs recommandent également d'**élargir** les possibilités d'**accès des anciens représentants du personnel** au troisième concours d'**inspecteur du travail**, en passant de 10 % à 20 % voire 30 % du nombre total de places. Cette recommandation sera mise en œuvre, y compris dans le but d'accroître les possibilités d'accès des directeurs des ressources humaines à ce concours, a précisé Muriel Pénicaud.

Former davantage les acteurs

Les auteurs invitent l'État à **garantir** que le montant de la **subvention accordée** pour la **formation** économique, sociale et **syndicale** ne sera pas réduit **dans les trois années** à venir en raison « de la réduction du nombre des salariés mandatés ». Selon eux, « les **mandats** seront plus larges et **plus complexes** et le rôle des élus comme des militants syndicaux plus exigeants ».

Ils souhaitent également que les **formations communes** au dialogue social issues de la **loi Travail** du 8 août 2016 soient rendues **opérationnelles** au plus vite (*v. l'actualité n° 17322 du 9 mai 2017*).

Favoriser le développement du dialogue social

Les auteurs du rapport proposent d'organiser au ministère du Travail « des **journées du dialogue social** », à l'occasion desquelles, des acteurs tels que des managers et des délégués syndicaux

viendraient « témoigner des innovations » en matière de négociation. Muriel Pénicaud, ministre du Travail, les organisera dès cette année, a-t-elle précisé.

Dans leur rapport, Gilles Gateau et Jean-Dominique Simonpoli vont au-delà des recommandations. Reprenant une proposition du rapport Simonpoli du 3 août 2017, ils annoncent la mise en place de manière expérimentale de « binômes de branche employeur-salarié » avec deux organisations professionnelles volontaires (la Fédération nationale des travaux publics [FNTP] et le Conseil national des employeurs d'avenir [CNEA]). Ces binômes, composés par exemple d'un directeur des ressources humaines et d'un syndicaliste, accompagneront les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE-PME) en amont de négociations. Florence Sautejeau, directrice des affaires sociales de la Fédération nationale des travaux publics, présente lors de la remise du rapport, a précisé que les membres des binômes seront formés en lien avec la branche professionnelle et auront, dans une « logique de service », la mission de présenter les opportunités de la négociation collective aux très petites entreprises et petites et moyennes entreprises, ce qui amènera la question de l'intérêt d'avoir des interlocuteurs pour négocier. ■

Rapport « Accompagner la dynamique du dialogue social » du 16 février 2018

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

Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter
[@LSQredaction](https://twitter.com/LSQredaction)

Extensions d'accords et avenants dans les branches industrielles et commerciales

De nouveaux accords ont été étendus entre le 24 janvier et le 20 février 2018 par des arrêtés publiés au JO. C'est par exemple le cas de l'accord du 19 mai 2017 créant une nouvelle association de gestion des fonds du paritarisme dans le travail temporaire.

Des arrêtés, parus au JO entre le 24 janvier et le 20 février 2018, rendent obligatoires des accords dans toutes les entreprises de leur champ d'application, adhérentes ou non à des syndicats patronaux signataires. Citons, par exemple, l'accord du 11 décembre 2017 sur la formation dans l'import-export (*v. l'actualité n° 17509 du 13 février 2018*), et l'accord du 19 mai 2017 créant, dans le travail temporaire, une nouvelle association de gestion des fonds de la Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (*v. le dossier conventions collective - Acc branche n°12 /2018 du 17 janvier 2018*).

Textes nationaux étendus

Les accords et avenants nationaux qui viennent d'être étendus concernent :

- **l'audiovisuel, électronique, équipement ménager (commerces et services)** : avenant n° 47 du 14-6-2017 relatif à la CPPNI, à la CCN du 26-11-1992 (*JO du 26-1-2018, BO-CC n° 2017-36*);
- **le BTP** : avenant n°1 du 23-5-2017 à l'accord du 24-9-2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage, dans le secteur du bâtiment et des travaux public (*JO du 17-2-2018, BO-CC n° 2017-43*);
- **les cabinets médicaux** : avenant n° 71 relatif au régime de prévoyance, du 9-3-2017, à la CCN du 14-10-1981 (*JO du 6-2-2018, BO-CC n° 2017-27*);
- **le caoutchouc** : accord du 26-9-2017, désignant l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-46*);
- **les exploitants d'hélicoptères, personnel navigant technique** : avenant n° 18 du 16-6-2017 sur les salaires à la CCN du 13-11-1996 (*JO du 3-2-2018, BO-CC n° 2017-35*);
- **les fournitures dentaires (négoce)** : accord sur la CPNEFP du 19-7-2016, complétant la CCN du 26-11-1971 (*JO du 10-2-2018, BO-CC n° 2017-39*);
- **l'hôtellerie, la restauration, les activités de loisirs** : accord du 26-5-2016 relatif à l'Opca Fafih et à l'orientation, la formation, l'apprentissage (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-39*);
- **les huissiers de justice** : avenant n°60 du 17-10-2017 relatif aux salaires dans le cadre de la CCN du 11-4-1996 (*JO du 15-2-2018, BO-CC n° 2017-47*);
- **l'import-export** : accord du 11-12-2007, relatif à la formation professionnelle, dans le cadre de la CCN du 18-12-1952 (*JO du 17-2-2018, BO-CC n° 2018-01*);
- **l'installation de matériel aéronautique, frigorifique** : accord du 28-6-2017 relatif au dialogue social, complétant la CCN du 21-1-1986 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-40*);
- **les jardineries, graineteries** : accord du 27-6-2017 sur la reconduction des contrats saisonniers et sur le décompte de l'ancienneté des saisonniers, dans le cadre de la CCN du 3-12-1993 (*JO du 24-1-2018, BO-CC n° 2017-36*);
- **les mannequins (agences)** : accord du 19-10-2017 sur les salaires, dans le cadre de la CCN du 22-6-2004 (*JO du 9-2-2018, BO-CC n° 2017-46*);
- **la navigation intérieure, marchandises, flotte exploitée en relève** : avenant n°2 du 29-3-2016 à l'accord sur le temps de travail du 2-4-2001 (*JO du 15-2-2018, BO-CC n° 2016-40*);
- **la navigation de plaisance** : avenant n°55 du 28-6-2017 (positionnement des CQP) à la CCN des industries nautiques du 31-3-1979 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-38*);
- **la plasturgie** : accords du 21-6-2017, relatifs à l'abondement de branche au titre de 2018 sur le CPF et aux jours de congés pour événements familiaux, complétant la CCN du 1-7-1960 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-41*);
- **la production audiovisuelle** : accord du 15-2-2017 (annexe « réalisateurs ») complétant la CCN du 13-12-2006 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-19*);
- **la propreté** : avenant salaires du 29-9-2017 et frais de santé du 14-9-2017, actualisant la CCN du 26-7-2011 (*JO des 16 et 17-2-2018, BO-CC n° 2017-44 et 42*);
- **les services de l'automobile** : l'avenant n° 2 du 11-7-2017 à l'accord sur l'actualisation des RNQSA et RNCSA, accords du 27-6-2017 (RNCSA et RNQSA au 2^e semestre 2017), et sur les cotisations prévoyance 2018, du 27-6-2017, actualisant la CCN du 15-1-1981 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-39 et 35*);
- **le sport** : avenant n° 117 du 1-6-2017 (commission nationale de négociation), avenants n° 118 et 120 du 15-6-2017, (temps partiel), à la CCN du 7-7-2005 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-36*);
- **les structures associatives cynégétiques** : avenant n°13 du 30-5-2017 (élément de la rémunération 2017) à la CCN du 13-12-2007 (*JO du 24-1-2018, BO-CC n° 2017-29*);
- **le transport maritime, sédentaires** : accord du 12-10-2016 relatif à l'égalité professionnelle, complétant la CCN du 14-9-2010 (*JO du 20-2-2018, BO-CC n° 2016-51*);
- **le travail temporaire** : accord du 19-5-2017 relatif à la création de l'Association AGF-CPPNTT (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-36*);
- **la vente à distance** : accord de salaires du 18-9-2017 et accord sur le télétravail du 6-7-2015, conclus dans le cadre de la CCN du 6-2-2001 (*JO du 9-2 et du 26-1-2018, BO-CC n° 2017-46 et 2015-40*);
- **le verre (fabrication du verre à la main, semi automatique)** : accord du 30-6-2017 relatif aux salaires dans le cadre de la CCN du 3-11-1994 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-36*).

Textes locaux étendus

Les accords et avenants au champ infranational étendus concernent :

- **l'architecture (entreprises)** : accords sur les salaires en régions Nord-Pas-de-Calais du 6-1-2017, Centre du 17-2-2017, Corse du 4-1-2017, Limousin du 6-12-2016, Martinique du 11-12-2017, Lorraine du 28-11-2016, Basse-Normandie du 21-12-2016, La Réunion, du 23-3-2017, Languedoc-Roussillon du 29-11-2016, Franche-Comté du 23-3-2017, Champagne-Ardenne du 23-3-2017, Bourgogne du 23-1-2017, Aquitaine du 23-3-2017, Picardie du 5-1-2017, Bretagne du 20-12-2016, Haute-Normandie du 22-11-2016, Paca du 9-12-2016, Pays de la Loire du 23-3-2017, Midi-Pyrénées du 23-3-2017, Alsace du 23-11-2016, Guadeloupe du 9-1-2017, Guyane du 13-1-2017, Poitou-Charentes du 19-12-2016, Auvergne du 27-1-2017 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2017-48*);
- **le BTP de Guyane** : convention collective des ingénieurs et cadres du 5-5-2014 (*JO du 16-2-2018, BO-CC n° 2015-02*);
- **les entreprises d'ambulances de Guyane** : accord du 2-3-2015 relatif au socle minimal de protection santé des ouvriers, employés et techniciens, complétant la CC du 24-4-2012 (*JO du 8-2-2018, BO-CC n° 2016-23*). ■

Arr. parus au JO du 24-01-2018 au 20-2-2018

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

Mandat prud'homal 2018-2021 : les candidats doivent être désignés avant le 12 mars à 12 heures. Un arrêté du 12 février fixe la liste des 1 212 sièges de conseillers prud'homaux déclarés vacants et ouverts à candidature pour le mandat 2018-2021. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont jusqu'au 12 mars 2018, à 12 heures, pour déposer les candidatures à ces sièges. Rappelons que la première vague de nominations de conseillers prud'homaux pour le mandat 2018-2021 a été opérée par un arrêté du 14 décembre 2017 (Arr. du 12 février 2018, JO 15 février 2018, NOR: MTRT1803762A).

La liste des agents biologiques pathogènes est complétée. Un arrêté publié au *Journal officiel* du 15 février 2018 complète et corrige la liste des agents biologiques pathogènes fixée par un arrêté du 18 juillet 1994 (JO 30 juillet, NOR: TEFT9400844A). Il modifie par ailleurs les dispositions de l'arrêté du 16 juillet 2007 (JO 4 août, NOR: MTST0756429A) relatives aux mesures de confinement à mettre en œuvre dans les laboratoires où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à certains de ces agents (Arr. du 27 décembre 2017, JO 15 février 2018, NOR: MTRT1633568A).

► Conventions et accords

Financement de la formation dans les cabinets de géomètres. Le *Bulletin officiel des conventions collectives (BO-CC)* 2018-04 publiera l'avenant n° 7 du 14 décembre 2017 relatif au financement conventionnel la formation. Il le maintient pour l'année 2018, aux mêmes taux, avec cependant une évolution des seuils, le premier groupe d'entreprise, redevable d'une contribution au taux le plus élevé de 0,65 %, devenant celui des entreprises employant d'un salarié à dix salariés (et non plus à 11 salariés).

// acteurs, débats, événements

Rémunération

► Le Premier ministre affine les pistes du gouvernement sur l'épargne salariale

Lors de sa visite à l'usine L'Oréal, le 16 février 2018, le Premier ministre, Édouard Philippe a annoncé que les partenaires sociaux devaient à leur tour faire des propositions concernant l'épargne salariale. Il a toutefois indiqué qu'il avait d'ores et déjà donné, aux ministres concernés, « trois orientations claires » pour encourager la diffusion de l'épargne salariale dans les PME. Il s'agit de baisser « autant que possible » le taux du forfait social, de mettre en place des accords d'intéressement « clefs en main », élaborés au niveau des branches et utilisables par les PME et d'assurer une portabilité « totale » des droits acquis par les salariés au cours de leur vie professionnelle. S'agissant de l'épargne longue, le chef du gouvernement entend inciter les salariés « à participer plus directement au capital de leurs entreprises » pour qu'elles « restent françaises » et à recourir à l'épargne retraite en simplifiant « le maquis des produits existants ».

Égalité et diversité

► La première action de groupe sur les discriminations syndicales arrive en justice

Le délai prévu par la loi pour négocier étant dépassé depuis trois mois, la CGT s'apprête à saisir la justice contre une filiale de Safran pour discrimination syn-

dicale, indiquent *Les Échos* (19-2). Pour mémoire, la fédération métallurgie CGT a envoyé un huissier, le 23 mai 2017, au siège de Safran Aircraft Engines pour remettre à son PDG un courrier de son secrétaire général, annonçant l'intention de son organisation d'attaquer l'entreprise en justice pour discrimination syndicale (v. *l'actualité* n° 17334 du 29 mai 2017). « Son intention, et non le dépôt d'une plainte, car la loi sur la justice du XXI^e siècle donne la possibilité à l'employeur d'ouvrir une négociation dans les six mois pour faire cesser la discrimination et éviter ainsi l'enclenchement de la procédure judiciaire », souligne le quotidien économique. « Selon nos informations », ajoute-t-il, « la direction de Safran Aircraft Engines, qui n'a pas souhaité nous répondre, a pris contact avec la CGT quelques jours seulement avant la fin du délai de six mois imposé par la loi, mais sans pour autant lancer une négociation. Elle a demandé la communication unilatérale par le syndicat de l'ensemble de son dossier [...]. Ce que la CGT a refusé. »

Contrat de travail

► La négociation sur l'encadrement est reportée...

Initialement prévu le 21 février, la deuxième séance de négociation sur l'encadrement a été repoussée au 13 mars prochain. Prévue par l'accord de 2015 fusionnant l'Agirc (régime de retraite complémentaire des cadres) et l'Arrco (la retraite complémentaire des non cadres), cette négociation, lancée

le 21 décembre dernier (v. *l'actualité* n° 17475 du 26 décembre 2017), vise à définir la notion d'encadrement.

► ...l'Ugict-CGT veut maintenir une définition de l'encadrement au niveau national interprofessionnel

À l'occasion d'une conférence de presse tenue le 19 février, l'Ugict-CGT a présenté ses ambitions pour la négociation sur l'encadrement. Ainsi, pour Marie-José Kotlicki, négociatrice pour l'Ugict-CGT, « l'enjeu principal, c'est le maintien d'une définition au niveau interprofessionnel de l'encadrement ». La cheffe de file de l'Ugict-CGT a, en effet exprimé, ses craintes quant aux intentions du Medef de renvoyer la définition de l'encadrement « au niveau des branches et des entreprises » selon une logique « poste par poste ». Par ailleurs, sans se limiter à cet élément essentiel de la négociation, la CGT entend amener d'autres sujets autour de la table, appuyée pour cela par un baromètre Via-voice sur les opinions et attentes des cadres au travail, réalisé en ligne janvier 2018. Selon ce baromètre, près de 60 % des cadres travaillent régulièrement pendant leurs jours de repos et 76 % utilisent les nouvelles technologies pour un usage professionnel sur leur temps personnel. Ils sont en outre 57 % à souhaiter un droit à la déconnexion effectif et 59 % un droit d'alerte afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique. Aussi, la CGT proposera notamment l'effectivité du droit à la déconnexion, le droit d'alerte, de retrait et de saisine des institutions

représentatives du personnel pour faire cesser toute pratique délictueuse, ainsi qu'un nouveau droit d'alerte préventif auprès du conseil social et économique, protégé par l'anonymat.

IRP

■ Un premier conseil d'entreprise mis en place avant l'été ?

Quelle sera la première entreprise à mettre en place un conseil d'entreprise, cette nouvelle instance représentative du personnel issue d'une ordonnance Macron du 22 septembre 2017 dont les membres sont habilités à négocier des accords collectifs (*v. le dossier juridique - IRP- n° 181/201 du 9 octobre 2017*)? Ce pourrait bien être la Société nouvelle installations électriques (SNIE), entreprise du secteur du bâtiment spécialisée dans la conception et la réalisation d'installations électriques, employant 450 salariés, engrangeant 50 millions d'€ de chiffre d'affaires et basée à Brie-Comte-Robert (Seine-et-Marne). C'est en effet ce qu'ont annoncé son dirigeant Laurent Crief et son délégué syndical CFTC Pascal Nicot qui étaient présents lors de la remise du rapport Gateau-Simonpoli à la ministre du Travail le 16 février 2018 (*v. pages 2 et 3*). La mise en place de l'instance est en cours de discussion. L'ensemble des représentants du personnel, tous élus sous l'étiquette CFTC, ont d'ailleurs démissionné de leurs mandats afin d'anticiper la tenue de nouvelles élections professionnelles et l'installation de la nouvelle instance, « avant les grandes vacances », espère le dirigeant. Laurent Crief a fait ses calculs : avec le conseil d'entreprise, le nombre de mandats passerait de 32 à 24. Pour lui, cela permettrait de répondre à la difficulté de trouver des candidats : les 32 mandats actuels sont en effet exercés par seulement 22 salariés. Néanmoins, il a exprimé un regret : la suppression du CHSCT. Pour Pascal Nicot, l'avantage du conseil d'entreprise est qu'il ne serait plus seul pour négocier des accords, « pour décider et assumer ».

Syndicat

■ La fusion des instances représentatives concernerait « 60 000 élus et mandatés » à la CGT

Quelque « 60 000 élus et mandatés » de la CGT sont « concernés » par la fusion des instances représentatives du personnel et pourraient perdre leur mandat, a indiqué le 20 février le numéro un de

la centrale Philippe Martinez, interrogé le 20 février sur Europe 1. « On veillera à ce qu'ils soient réintégrés, qu'ils soient maintenus dans un poste », a-t-il complété, ajoutant que « la bataille principale est de maintenir partout où on le peut ces instances représentatives », et « notamment les CHSCT (hygiène, sécurité et conditions de travail) ». *Source AFP*

Rémunération

■ Grève quasi-unitaire pour de meilleurs salaires à Air France

L'ensemble des syndicats représentatifs chez les pilotes (SNPL et Spaf), les hôtesses et stewards (SNPNC, Unsa-PNC et Unac), trois organisations au sol (CGT, FO et SUD) et trois non représentatives (Alter pour les pilotes, CFTC et SNGAF côté PNC) appellent les salariés d'Air France à faire grève le 22 février. S'appuyant sur des résultats financiers en forte hausse, ils réclament une augmentation générale de 6%. *Source AFP*

Rupture du contrat

■ Teleperformance : l'intersyndicale critique le projet de plan de départ

L'intersyndicale de l'entreprise d'externalisation de services Teleperformance reproche, le 16 février, à l'entreprise de mener une « négociation sans réelle négociation ». L'entreprise a en effet annoncé en janvier la mise en place d'un plan de départs volontaires, avec, notamment, une rupture conventionnelle collective. Les syndicats du groupe (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, Sud) indiquent que les indemnités proposées par l'entreprise « ne sont pas assez importantes », et que le plan n'offre, pour l'heure, « aucune garantie pour ceux qui restent ».

Entreprises

■ SNCF : les syndicats réaffirment leurs « craintes » sur le projet de gouvernement...

Les quatre syndicats représentatifs de la SNCF, reçus par la ministre des Transports Elisabeth Borne, ont chacun réaffirmé le 19 février leurs « craintes » quant au projet de gouvernement de réforme du groupe ferroviaire. Brunot Poncet, de Sud Rail, a qualifié de « mise en scène » cette rencontre. L'Unsa, au contraire, a salué une ministre « plutôt ouverte à la concertation », tout en n'excluant pas une mobilisation contre la réforme. La CFDT, qui a exclu toute mobilisation, a souligné sa volonté de

« défendre le statut » de cheminot. Pour l'instant, seule la CGT a appelé à la mobilisation pour le 22 mars. Son secrétaire général, Philippe Martinez, a demandé le 20 février à être reçu par le Premier ministre Édouard Philippe pour lui faire part de ses « propositions » sur l'avenir de la SNCF. *Source AFP*

■ ...Guillaume Pépy ne « s'attend pas » à une grève des cheminots

Le président de la SNCF a affirmé le 20 février qu'il ne s'attendait pas à une grève pour protester contre la réforme de la SNCF, estimant que « la concertation » permettrait d'éviter un tel mouvement. « Les cheminots, les syndicats de cheminots, ont intérêt ce qu'il y a un avenir pérenne pour la SNCF », a-t-il déclaré sur la radio Franceinfo. « Plus il y a de concertation, moins il y a de tension », a-t-il ajouté, reconnaissant toutefois « l'inquiétude » présente chez les cheminots, après la présentation du rapport Spinetta. *Source AFP*

■ Les salariés de Fessenheim en grève pour un meilleur plan social

Une partie des agents de la centrale nucléaire de Fessenheim (Haut-Rhin) était en grève le 19 février pour protester contre les mesures sociales d'accompagnement prévues pour les salariés dans le cadre de la fermeture du site, a-t-on appris de source syndicale. Plusieurs syndicats, parmi lesquels la CGT et Force ouvrière, ont déposé un préavis de grève qui court jusqu'au 21 février, a indiqué Alain Bessier, délégué FO. Les salariés protestent, à la veille d'une nouvelle « réunion de concertation » avec la direction d'EDF le 20 février à Paris, qui devait sur « les mesures d'accompagnement » des salariés. *Source AFP*

■ La CFDT s'inquiète du « silence » de Gemalto sur son futur plan social

Le 9 février, la CFDT s'inquiète de la méthode employée par Gemalto pour préparer son futur plan social, annoncé, qui doit supprimer près de 300 emplois en France. Elle alerte sur le fait que « les informations reçues par les élus et leurs experts ne sont toujours pas complètes trois mois après l'annonce », que « les demandes multiples auprès de la direction n'ont aucun retour » et que « les demandes de rendez-vous auprès de la préfecture et des ministères restent inexplicablement sans suite ». Le syndicat dénonce « une communication maîtrisée et policée », visant à « limiter la couverture médiatique du projet » pour « préserver l'image de Gemalto ».