

- > **Solde de tout compte**: le détail des sommes versées doit figurer dans le reçu
- > **Les industries de produits alimentaires élaborés** instaurent des forfaits annuels d'application directe
- > **Forfait annuel en jours et CDD d'usage** dans le secteur privé du spectacle vivant

le dossier pratique p. 1-14

- > **La rupture conventionnelle** individuelle

RUPTURE DU CONTRAT

Solde de tout compte: le détail des sommes versées doit figurer dans le reçu

Un reçu pour solde de tout compte faisant état d'une somme globale et renvoyant pour le détail des sommes versées à un bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire permettant à l'employeur de se prémunir contre une réclamation ultérieure du salarié. Telle est la solution retenue par la Cour de cassation dans un arrêt du 14 février 2018.

Le reçu pour solde de tout compte est doté d'un effet libératoire pour l'employeur: sans dénonciation dans les six mois suivant sa signature, le salarié est censé avoir renoncé à toute réclamation, y compris judiciaire, portant sur les sommes visées dans ce document (*C. trav., art. L. 1234-20*). Supprimé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 puis rétabli par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 dans un souci de sécurité juridique, cet effet libératoire ne concerne toutefois que les sommes précisément inventoriées par l'employeur dans le reçu. Dans la continuité de ce principe, un arrêt rendu le 14 février par la Cour de cassation condamne la pratique consistant à ne faire apparaître, dans le reçu, qu'une somme globale, puis à en détailler les éléments dans un bulletin de paie annexé. Un tel reçu n'a en effet aucun effet libératoire et le salarié ne sera donc pas empêché de formuler une réclamation ultérieure en rappel de salaires et autres indemnités.

Renvoi au bulletin de paie pour le détail des sommes versées au salarié

Dans cette affaire, le 11 mai 2009, deux salariées avaient signé un reçu pour solde de tout compte dans lequel elles reconnaissaient avoir bénéficié de la somme de 3 872,20 €. Celle-ci correspondait au solde de l'indemnité de mise à la retraite, dont elles avaient perçu la quasi-totalité lors de leur départ en dispense d'activité, le 18 août 2001.

Le reçu pour solde de tout compte avait toutefois été rédigé selon la formule suivante: « reconnais avoir reçu de la société [...] pour solde de tout compte la somme de 3 872,20 euros en paiement des salaires, des accessoires de salaire et de toute indemnité quels qu'en soient la nature et le montant qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail. » Le reçu précisait en outre: « Ces différents éléments sont détaillés en annexe du présent reçu pour solde de tout compte sur le duplicata du bulletin de paie. » Ce document annexe mentionnait effectivement le règlement de l'indemnité de mise à la retraite.

Les salariées, qui n'avaient pas dénoncé le reçu, ont malgré tout saisi le juge prud'homal, au cours du mois d'avril 2013, d'une demande de versement d'un complément d'indemnité de mise à la retraite.

S'appuyant manifestement sur une jurisprudence ancienne et non publiée (*v. Cass. soc., 20 janvier 1999, n° 96-45.852 D*), l'employeur leur a opposé l'effet libératoire du reçu sur ce point: celui-ci mentionnait une somme globale, mais il renvoyait à un bulletin de paie annexé énumérant les différents éléments de

rémunération versés, dont l'indemnité de mise à la retraite litigieuse. Les salariées ne pouvaient donc plus soulever aucune réclamation relativement à cet élément.

Faisant prévaloir la lettre des textes actuels, la Cour de cassation a écarté tout effet libératoire en l'espèce.

Reçu pour solde de tout compte dépourvu d'effet libératoire

L'arrêt du 14 février 2018 rappelle en effet les principes jurisprudentiels découlant de l'article L. 1234-20 du Code du travail: « d'une part, [...] l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, d'autre part, [...] le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux » (*v. déjà en ce sens: Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-24.985 PB; l'actualité n° 16506 du 13 janvier 2014*).

La Haute juridiction en déduit le principe suivant: « Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire. »

La solution est conforme à la lettre de l'article L. 1234-20 qui ne prévoit pas la possibilité de compléter le reçu par un document annexe et qui circonscrit très clairement l'effet libératoire du reçu « aux sommes qui y sont mentionnées ». En l'occurrence, la demande des deux salariées portant sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite a donc été accueillie, dans la mesure où « le reçu

pour solde de tout compte ne mentionnait qu'une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées». L'arrêt ajoute que « le bulletin de salaire annexé à ce reçu n'était pas de nature à constituer le reçu pour solde de tout compte exigé par l'article L. 1234-20 ».

En pratique

L'employeur doit donc être vigilant lors de la rédaction du reçu pour solde de

tout compte : le reçu lui-même doit lister très précisément les éléments de rémunération et d'indemnisation dont il entend se libérer ainsi que la ventilation, entre ces éléments, de la somme globale accordée.

Le reçu du solde de tout compte ne peut se contenter de renvoyer, pour ce qui concerne le détail des sommes versées, à un document annexé. En effet, dans un tel cas, le reçu n'aura aucun

effet libératoire et ne constituera qu'une simple preuve du paiement de la somme globale qui y est mentionnée. L'employeur ne sera alors pas à l'abri d'une éventuelle réclamation ultérieure du salarié. ■

Cass. soc., 14 janvier 2018, n° 16-16.617 FS-PB

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

TEMPS DE TRAVAIL

Les industries de produits alimentaires élaborés instaurent des forfaits annuels d'application directe

Depuis le 1^{er} janvier 2018, un accord minoritaire du 13 décembre 2017 propose un dispositif de forfait en heures et en jours d'application directe aux entreprises relevant de la CCN des industries de produits alimentaires élaborés. Cet avenant n° 108 est supplétif mais répond à une demande des entreprises. Il a été déposé le 21 février 2018 au ministère du Travail en vue de son extension.

L'Adepale, organisation représentant les entreprises des industries de produits alimentaires élaborés, et les fédérations CFDT et CFE-CGC ont signé l'avenant n° 108 à la CCN du 17 janvier 1952, relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours. Ce thème de négociation s'est imposé, indique le préambule de l'avenant, du fait de la fréquence de la négociation d'accords avec des représentants élus du personnel portant sur ces forfaits. Les signataires, qui ont instauré des dispositions d'application directe, soulignent leur attachement à s'assurer que les

conventions de forfait garantissent une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et à sécuriser les entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés. À noter, par ailleurs, que l'avenant n° 107 est relatif à la CPPNI.

Un forfait pour des cadres et des TAM

L'accord, supplétif, s'appliquant en l'absence d'accord d'entreprise. Il retient, comme période de référence pour organiser ces forfaits annuels, l'année civile. Les deux forfaits, en heures et en jours, sont proposés à des cadres et à des techniciens et agents de maîtrise (TAM), le champ des bénéficiaires étant détaillé par l'accord.

Le forfait-heures peut concerner :
– les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
– les TAM et les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Une convention de forfait-jours peut être conclue avec :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les TAM et les cadres « dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, pour l'exercice des responsabilités, qui leur sont confiées ».

Les modalités des forfaits

Le forfait annuel en heures peut retenir une durée annuelle excédant 1 607 heures (équivalent à 35 heures sur l'année), qui doit être fixée dans la limite de 1 827 heures. Les heures qui excèdent 1 607 heures sont des heures supplémentaires, qui doivent être payées avec une majoration de 25 %.

Le forfait annuel en jours ne peut dépasser 215 jours. De plus, cette durée maximale est réduite des congés pour ancienneté dont le salarié bénéficie, le cas échéant. Le salarié en forfait-jours qui le souhaite peut toutefois, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, à condition que cette durée du travail supplémentaire ne porte pas le forfait au-delà de 230 jours et reste sans incidence sur le nombre de jours de congés payés auquel le salarié a droit en application des dispositions légales et conventionnelles. La majoration de rémunération pour ce temps de travail supplémentaire est fixée à 10 % jusqu'à 225 jours et à 15 % au-delà, jusqu'à 230 jours. Il est précisé que cette majoration est comprise dans les éléments pouvant être affectés au compte épargne-temps.

// Conférence Lamy

► Journée « négociation collective d'entreprise »

2018 sera l'année de la négociation ou ne sera pas ! Avec les ordonnances Macron et leurs décrets d'application, le paysage entier de la négociation collective d'entreprise est modifié : primauté de l'accord d'entreprise, nouvelles modalités de négociations, régime unifié des accords de compétitivité, congé de mobilité et RCC négociés...

Autant de nouveautés que nous analyserons avec les avocats spécialisés du cabinet Barthélémy, le jeudi 22 mars 2018, en présence du professeur et associé Paul-Henri Antonmattéi et du directeur général du travail Yves Struillou, qui vous conseilleront pour vous adapter à la réforme, en complément de retours d'entreprises.

Pour plus d'informations :

📞 www.wk-formation.fr/conferences et ☎ 09 69 32 35 99

Un suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jours

Les dispositions de l'accord relatives au suivi de la charge de travail visent spécifiquement les **forfaits** individuels en jours. Elles prévoient, notamment, l'**établissement mensuel**, par le salarié, d'un **document récapitulatif des journées de travail** effectuées au cours du mois. La bonne tenue de ce document doit être

contrôlée par le supérieur hiérarchique du salarié.

Ces dispositions sur le suivi comportent aussi un article sur le **droit à déconnexion**. Celui-ci indique que chaque entreprise doit définir dans un accord ou une charte des plages horaires durant lesquelles le salarié n'est pas supposé prendre d'appel ou consulter ses e-mails. Pendant ces mêmes plages, le salarié en

forfait-jours doit s'abstenir de passer tout appel professionnel ou d'envoyer un e-mail professionnel. ■

Avenant n° 108 du 13 décembre 2017
relatif aux conventions de forfaits annuels
dans les industries de produits alimentaires élaborés

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Forfait annuel en jours et CDD d'usage dans le secteur privé du spectacle vivant

Les salariés du spectacle vivant bénéficient, depuis le 15 décembre 2017, d'un nouveau régime de forfait annuel en jours, en vertu d'un avenant signé le 6 septembre 2017. Le même jour a également été conclu un avenant relatif aux CDD d'usage. Ces deux textes ont été déposés le 14 décembre 2017 à la Direction générale du travail en vue de leur extension.

Deux avenants à la CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ont été signés, le 6 septembre 2017, par les partenaires sociaux de la branche. Le premier, relatif au forfait en jours, redéfinit, notamment, le champ des salariés concernés par le régime et revalorise la rémunération minimale due. Le second avenant liste les emplois pour lesquels il peut être recouru au CDD d'usage.

Un nouveau régime forfait annuel en jours

Alors que les dispositions conventionnelles précédentes listaient les catégories d'emploi pouvant faire l'objet d'une convention de forfaits en jours (directeur administratif et financier, directeur artistique, directeur musical, DRH, etc.), le nouveau régime, applicable depuis le 15 décembre 2017 (jour suivant le dépôt de l'accord), peut désormais être proposé à **tout salarié** occupant des **fonctions** relevant de qualification « **cadres groupe 1** » ou « **cadres groupe 2** » de la grille de classifications.

Autre nouveauté : tout en maintenant un plafond annuel de 216 jours travaillés (journée de solidarité incluse), l'avenant précise désormais que la **période de référence** du forfait s'étend sur **12 mois**, correspondant à l'**année civile** ou à une période courant du **1^{er} septembre au 31 août**. Les salariés embauchés pour une durée inférieure à 12 mois ne peuvent donc plus conclure une convention

de forfait en jours. C'est précisément le cas des contrats à durée déterminée de plus de six mois, qui ne bénéficient donc plus du dispositif. Par ailleurs, un nombre de jours travaillés inférieur à 216 jours peut dorénavant être défini avec le salarié.

L'avenant porte également la **rémunération minimale** des salariés sous forfait-jours de 120 % à **130 %** du salaire minimum de leur catégorie. Pour les salariés qui n'étaient pas précédemment soumis à ce dispositif, la rémunération minimale est fixée au minimum à 110 % du salaire brut antérieur.

Enfin, des modalités de **suivi** et d'**évaluation** de la **charge de travail** sont désormais prévues, consistant en :

- un décompte du temps de travail réalisé au moyen d'« un **document mensuel de contrôle** » faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés. Le système peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur ;
 - un **entretien** entre le salarié et sa hiérarchie chaque année, **au moins deux fois par an**, avec la possibilité d'un entretien supplémentaire si le salarié estime que les durées de repos sont susceptibles de ne pas être respectées.
- L'accord prévoit également un **droit à déconnexion** des outils de communication à distance.

Les emplois concernés par le CDD d'usage sont désormais référencés

Conformément à l'accord interbranche du 24 juin 2008 relatif à la « politique contractuelle dans le spectacle vivant, public et privé », l'avenant du 6 septembre 2017 relatif aux CDD d'usage liste, à côté des artistes du spectacle (définis à l'article L. 7121-2 du Code du travail), un ensemble de 88 fonctions pour lesquelles le recours à ces contrats est

désormais possible. Ces fonctions sont regroupées au sein de plusieurs familles, telles que « coiffure et maquillage », « costume et habillage », « éclairages spectacles », « prise de son et sonorisation », « régie générale » et « mise en scène ». Quant à la fonction de chef ou d'adjoint, l'avenant précise qu'elle peut être appliquée à l'ensemble des emplois. ■

Avenants du 6 septembre 2017 relatifs au forfait en jours, aux CDD d'usage et au frais de santé dans les entreprises du secteur privé du spectacle vivant

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

RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ DE LA « CHANSON, VARIÉTÉS, JAZZ ET MUSIQUES ACTUELLES »

Dans le secteur du spectacle vivant, plusieurs régimes de complémentaire santé coexistent. Un avenant signé le 12 octobre 2017 et déposé le 14 décembre 2018 à la DGT en vue de son extension, modifie celui des « exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles », prévu à l'annexe 2 de la CCN. Rappelant que l'adhésion au régime frais de soins de santé est obligatoire dès six mois d'ancienneté, il modifie notamment la cotisation « salarié seul », qui passe à 1,34% du PMSS (50% à la charge de l'employeur et 50% à celle du salarié) et à 0,28% du salaire limité à la tranche A (100% à la charge de l'employeur). Il institue également des garanties complémentaires qui ont pris effet au 1^{er} janvier 2018.

// à retenir aussi

> Conventions et accords

Statut collectif des cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes. Le *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2018-05 publiera deux accords signés les 22 novembre 2017 et 8 décembre 2017 dans la branche. Le premier modifie l'article 7.1 de la convention collective nationale relatif aux « congés spéciaux de courte durée ». Le second prolonge la collecte de la contribution conventionnelle finançant la formation. Celle-ci reste fixée à 0,3 % de la masse salariale, et est due par les cabinets de 11 à moins de 50 salariés de la branche (v. *l'actualité* n° 17008 du 29 janvier 2016).

> Jurisprudence

Échec d'une QPC sur l'obligation de dénoncer les salariés auteurs d'une infraction routière commise avec un véhicule de l'entreprise. Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur a l'obligation de communiquer aux autorités l'identité des salariés ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule de l'entreprise (*C. route, art. L. 121-6; v. le dossier pratique -CT- n° 155/2017 du 31 août 2017*). Le 7 février 2018, la chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré que cette disposition ne suscitait pas de doute sérieux quant à sa conformité à la Constitution. En effet, « en faisant obligation au représentant légal d'une personne morale qui détient un ou plusieurs véhicules d'indiquer aux autorités compétentes, en cas de constatation d'une infraction au Code de la route, l'identité du conducteur, le cas échéant lui-même, et en sanctionnant de la peine prévue pour les contrevenants de la quatrième classe le refus de satisfaire à cette obligation, l'article L. 121-6 du Code de la route, dont les dispositions sont dépourvues d'ambiguïté, assure un juste équilibre entre les nécessités de la lutte contre l'insécurité routière et le droit de ne pas s'auto-incriminer ». Il ne méconnaît ni les droits de la défense ni le principe d'égalité entre les justiciables, de sorte que la Cour de cassation a conclu à la non-transmission de la question prioritaire de constitutionnalité qui lui était soumise (*Cass. crim., 7 février 2018, n° 17-90.023 F-D*).

// acteurs, débats, événements

Emploi et chômage

▣ Indemnisation des démissionnaires : Muriel Pénicaud veut aller « plus loin » que l'ANI « chômage » du 22 février

Le gouvernement ira « plus loin » que les partenaires sociaux sur l'indemnisation chômage des démissionnaires, avec un droit mobilisable « tous les cinq ans » au lieu de sept, mais il respectera leur compromis sur les contrats courts, a annoncé le 1^{er} mars la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, dans un entretien au journal *le Parisien* (02-03). « Nous sommes en phase avec le texte de l'accord » finalisé le 22 février, a-t-elle encore déclaré. Concernant la lutte contre les contrats précaires, elle a ajouté que le gouvernement comptait « respecter ce que les partenaires sociaux ont prévu dans leur accord ». Les branches auront en conséquence « jusqu'à fin décembre pour prendre des mesures afin de modérer le recours aux contrats courts ». Faute de « résultats satisfaisants », « le gouvernement prendra ses responsabilités » en leur imposant « un bonus-malus dont la possibilité sera inscrite dans le projet de loi » sur la formation, l'apprentissage et l'assurance chômage, qui doit être présenté aux environs de la mi-avril en Conseil des ministres. Nous reviendrons plus dans un détail dans notre prochaine édition sur les annonces de la ministre. *Source AFP*

▣ L'Union européenne va financer 1 284 projets en faveur de l'emploi en Île-de-France.

Dans un communiqué du 28 février 2018, la préfecture de la région Île-de-France annonce que le Fonds social européen (FSE) et l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), gérée par les services de l'État en Île-de-France, vont financer « 1 284 projets en faveur de l'emploi sur la région francilienne au titre des crédits de l'année 2018 ». Ces actions représentent « près de 207 millions d'€, soit 58 % de la dotation Fonds social européen 2014-2018 et près de 100 % de la dotation IEJ 2014-2017 », indique la préfecture. *Source AFP*

▣ Facebook lance son service de recherche d'emploi dans 40 pays

La plateforme Facebook a annoncé, le 28 février dernier, l'élargissement de son service de recherche d'emploi, lancé en février 2017 aux États-Unis, à 40 pays, nouvelle étape de la diversification du réseau social. Parmi les pays concernés figurent la France, le Royaume-Uni, l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne et le Brésil, a indiqué Facebook. La mise en ligne devrait intervenir dans les semaines à venir, mais le réseau social n'a pas donné de date précise. L'application permet à une société de poster une offre d'emploi, qu'elle peut composer grâce à une fiche type. *Source AFP*

Rupture du contrat

▣ Feu vert des syndicats pour le projet de ruptures conventionnelles collectives à la Société générale

La banque Société générale a annoncé le 1^{er} mars avoir signé un accord majoritaire avec les syndicats « sur l'accompagnement social de la transformation de la banque de détail en France », lui permettant d'avoir recours à la rupture conventionnelle collective pour réduire ses effectifs (v. *l'actualité* n° 17494 du 23 janvier 2018). Cet accord, accepté par trois organisations syndicales, le SNB/CFE-CGC, la CGT et la CFTC, permet « aux salariés d'opter pour une rupture conventionnelle collective pour réaliser un projet, ou de bénéficier d'un aménagement de fin de carrière », précise la banque dans un communiqué. La CFDT Banques et Assurances, non-signataire, dénonce, dans un communiqué du 1^{er} mars, un accord qui permet à l'entreprise de se séparer « des salariés qui ne l'intéressent plus au lieu de les former pour augmenter leur employabilité ».

Temps de travail

▣ Les Galeries Lafayette rouvrent la négociation sur le travail dominical

Les Galeries Lafayette ont proposé aux syndicats une « révision de l'accord sur le travail dominical » dans le magasin amiral du boulevard Haussmann à Paris, le

groupe souhaitant notamment modifier les horaires d'ouverture après sa condamnation pour « violation » de l'accord, a-t-on appris le 2 mars. « La direction souhaite faire un point d'étape avec les organisations syndicales et engager une négociation portant sur la révision de l'accord sur le travail dominical », indique une note signée de la responsable des RH des Galeries Lafayette Haussmann, datée du 1^{er} mars. Ce document précise que « la première réunion de négociations [...] se déroule le 1^{er} mars » et détaille les points de l'accord que la direction entend modifier. Elle propose de « prolonger les horaires d'ouverture des magasins afin d'améliorer l'accueil de la clientèle et de développer le chiffre d'affaires ». Par ailleurs, la « révision » du texte porte sur « le nombre de dimanches pouvant être réalisés par les salariés travaillant habituellement la semaine », actuellement limité à huit par an, et sur « les contreparties salariales ». *Source AFP*

Maladie

■ Buzyn dégèle 250 millions d'€ pour les hôpitaux

La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a annoncé le 1^{er} mars « le reversement de 250 millions d'€ aux établissements de santé » publics et privés, correspondant à des crédits gelés en 2017 et réclamés par les hôpitaux. Ce dégel a été décidé en raison « d'une progression de l'activité des établissements de santé plus faible que la prévision », explique la ministre dans un communiqué. Les hôpitaux et cliniques se partageront donc 200 millions d'€ « en fonction de leur activité » et 50 millions supplémentaires « seront consacrés à des aides en trésorerie pour des établissements en difficulté ». *Source AFP*

■ Hausse de la CSG : le SML obtient une hausse du niveau de la compensation

Le Syndicat des médecins libéraux (SML) a annoncé, le 1^{er} mars, une hausse du niveau de la compensation consentie par l'Assurance maladie en échange de la hausse de la CSG pour les médecins libéraux. Le mécanisme de compensation se fera « par la prise en charge des cotisations de la retraite de base », selon le syndicat, qui ajoute avoir « obtenu l'inscription d'une clause annuelle de revoyure dans le futur avenant », pour que les « partenaires conventionnels puissent s'assurer du bon fonctionnement du dispositif et du bon équilibre du mécanisme de compensation ».

Santé au travail

■ L'Anact et AG2R La Mondiale partenaires pour « la prévention » sur la QVT dans l'agroalimentaire

Dans un communiqué du 1^{er} mars, l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et AG2R La Mondiale ont annoncé la signature d'une convention de partenariat « afin de prolonger et amplifier les coopérations déjà existantes entre les deux organismes sur les enjeux de compétences et de qualité de vie au travail dans la filière agroalimentaire ». « La sensibilisation se traduira par l'élaboration conjointe de supports, notamment numériques, de guides sectoriels et/ou méthodologiques par spécificité de branche ou de secteur », indiquent-ils.

Entreprises

■ SNCF : l'Unsa, SUD-Rail et la CFDT inquiets après le début de la concertation avec Élisabeth Borne

Comme la CGT (*v. l'actualité* n° 7522 du 2 mars 2018), l'Unsa (2^e syndicat) a « insisté » sur la nécessité d'une « négociation », a souligné son secrétaire général, Roger Dillenseger, déplorant un calendrier « extrêmement » serré. SUD-Rail s'est trouvé face à « un gouvernement qui ne souhaite pas discuter », avec « un calendrier absolument démentiel », a regretté Erik Meyer, secrétaire fédéral de SUD-Rail (3^e syndicat). « Il n'y a aucune marge de manœuvre », a-t-il ajouté, n'excluant pas de ne plus participer à la concertation. Dénonçant « un simulacre de concertation », la CFDT (4^e syndicat) a aussi critiqué « un calendrier trop court vu la complexité des sujets à traiter ». Dans un communiqué, le ministère des Transports a indiqué, jeudi 1^{er} mars au soir, que « plus de 70 réunions sont d'ores et déjà prévues, du 1^{er} mars au 24 avril, dans des configurations différentes (multilatérales, bilatérales) avec les organisations syndicales représentatives ».

■ Une grève à la SNCF serait « injustifiée », selon une majorité de Français

Près de six Français sur dix (58 %) estiment « injustifiée » la mobilisation envisagée par les syndicats de la SNCF contre le projet de réforme du gouvernement, selon un sondage Odoxa-Dentsu Consulting publié le 1^{er} mars. Dans le même temps, 64 % des personnes interrogées redoutent un « blocage complet » du pays comme en

décembre 1995, selon cette étude réalisée pour *France Info* et *Le Figaro*. Interrogés sur la suppression du statut de cheminot pour les nouveaux embauchés, 72 % des Français s'y disent « favorables » et 53 % d'entre eux donnent raison au gouvernement de vouloir mener cette réforme en recourant aux ordonnances. *Source AFP*

■ Pimkie : fin des négociations, les syndicats vont consulter leur base

Les négociations sur le plan de départs volontaires, voulu par la chaîne de prêt-à-porter Pimkie, entre la direction et les organisations syndicales ont pris fin le 1^{er} mars au soir. Les syndicats doivent décider s'ils signeront l'accord d'ici le 5 mars au soir. Faute d'avoir pu trouver, début janvier, un terrain d'entente avec les syndicats sur un train de ruptures conventionnelles collectives, la direction avait présenté dans la foulée un plan de départs volontaires des salariés, concernant 208 emplois (*v. l'actualité*, n° 17498 du 29 janvier 2018). *Source AFP*

■ Dassault : la CFDT-FGMM « déplore » une meilleure augmentation pour les cadres que pour les non-cadres

Dans un communiqué du 1^{er} mars, la CFDT Métallurgie regrette que la dernière version du projet d'accord de la direction de Dassault, discuté dans le cadre des négociations salariales 2018, propose « une enveloppe de 2,8 % d'augmentation individuelles pour les cadres, et de 2,5 % pour les non-cadres ». Le syndicat déclare « rester sur sa faim pour trois raisons : le contexte de Dassault est très bon, la différence de traitement salarial au détriment des non-cadres, pas d'augmentation générale uniforme cadres-non cadres comme proposé par la CFDT ». « À la recherche d'un compromis acceptable, la CFDT fera de nouvelles propositions si la direction générale accepte une nouvelle réunion de négociation », indique le syndicat.

■ Legrand : accord salarial pour 2018

La CFDT Métallurgie a annoncé le 1^{er} mars la signature d'un accord salarial à 3 % pour 2018 chez le fabricant d'appareillage électrique Legrand, qui se décline, pour les non-cadres, à 1,5 % d'augmentations générales et 1 % d'augmentations individuelles, et pour les cadres à 2,5 % d'augmentations individuelles. Le syndicat précise également que des recrutements sont prévus dans l'année, avec 100 nouveaux CDI sur le site situé dans le Limousin.

