

- > **Licenciement** : l'employeur aurait 15 jours pour préciser les motifs énoncés dans la lettre
- > **Établissements distincts** : les futures modalités de saisine du Direccte en cas de litige
- > **Négociation sur les salaires effectifs** : la procédure de sanction pour manquement bientôt fixée
- > **Négociateurs de branche** : les modalités de la prise en charge de leur rémunération par l'AGFPN
- > **Ordonnances Macron** : les futures modalités du prêt de main-d'œuvre

le dossier écosoc p. 1-8

- > **Les prix à la consommation** diminuent en septembre 2017

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Licenciement : l'employeur aurait 15 jours pour préciser les motifs énoncés dans la lettre

Le salarié disposerait de 15 jours suivant la notification de son licenciement personnel ou économique pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. Ce dernier bénéficierait aussi d'un délai de 15 jours pour apporter de lui-même ou en réponse au salarié de telles précisions. C'est ce qui ressort d'un projet de décret pris en application de l'une des ordonnances Macron et qui sera soumis à la CNNC du 23 novembre prochain.

En vue d'une réunion exceptionnelle de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), le 23 novembre

prochain, les partenaires sociaux ont reçu plusieurs **projets de décret** (*v. ci-après*) dont l'un concerne la **lettre de licenciement**. En effet, en application de l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'employeur pourra **préciser les motifs** énoncés dans la lettre de licenciement après sa notification (*v. le dossier juridique -Rupture- n°184/2017 du 12 octobre 2017*). Le projet de décret fixe les **délais et conditions** dans lesquels ces précisions pourront être apportées.

Notons que le décret serait applicable aux licenciements prononcés postérieurement à sa publication.

Des délais fixés à 15 jours

Le **salarié** disposerait de **15 jours** suivant la **notification** de son licenciement **pour demander** à l'employeur des **précisions** sur les motifs énoncés dans la lettre. Il devrait le faire, précise le projet de

décret, par **lettre recommandée** avec avis de réception.

Quant à l'**employeur**, il disposerait également d'un délai de **15 jours** pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il les communiquerait au salarié par **lettre recommandée** avec avis de réception ou par **remise en main propre contre décharge**.

Dans le même délai et les mêmes formes, l'employeur pourrait, à son **initiative**, préciser les motifs du licenciement.

Comment seront calculés les délais? En d'autres termes, s'agit-il de jours ouvrables, ouvrés ou calendaires? Par ailleurs, le fait d'apporter des précisions reportera-t-il le point de départ du délai de contestation du licenciement? Le projet de décret ne répond malheureusement pas à ces questions. ■

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

IRP

Établissements distincts : les futures modalités de saisine du Direccte en cas de litige

En vue de la réunion exceptionnelle de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) du 23 novembre prochain, les partenaires sociaux ont reçu plusieurs projets de décret, dont l'un concerne le cadre de mise en place du comité social et économique (CSE).

Ce texte fixe les conditions dans lesquelles le Direccte fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts en cas de litige.

L'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a changé les règles de reconnaissance des établissements

distincts. Pour constituer le CSE (*v. encadré*), le nombre et le périmètre des établissements seront **déterminés par accord** avec des délégués syndicaux (dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12) ou, en leur absence, avec le comité social et économique (CSE). À défaut, c'est l'**employeur**

qui les fixera, sur la seule base de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (v. le dossier juridique -IRP- n° 180/2017 du 6 octobre 2017 et n° 181/2017 du 9 octobre 2017). Cette **décision de l'employeur pourra**, prévoit l'ordonnance, **être contestée** devant le **Direccte** (Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du siège de l'entreprise (ou de celle qui a pris la décision dans une UES). Transmis aux partenaires sociaux en vue de la CNNC du 23 novembre, un projet de décret détaille les conditions de saisine du Direccte.

Saisine du Direccte

Pourraient contester la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts :

- les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise (ou l'UES) ;
- le CSE lorsque la négociation sur la

reconnaissance d'établissement distinct avec lui a échoué.

Ils devraient le faire dans un délai de **15 jours à compter de la date** à laquelle ils en ont été **informés**. À ce sujet, le projet de décret précise que l'employeur (ou l'un des employeurs mandaté par les autres dans le cadre d'une UES) doit informer de sa décision chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise (ou dans l'UES) par tout moyen permettant de conférer date certaine. Lorsque la négociation a échoué avec le comité social et économique, il devra le réunir pour l'informer.

Le **Direccte** disposerait de **deux mois à compter de la réception de la contestation pour prendre sa décision**. Celle-ci serait notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Une fois passé ce délai, le silence du Direccte vaudrait rejet de la contestation.

Saisine du tribunal d'instance

La décision du Direccte, qu'elle soit expresse ou implicite, pourrait, dans un délai de **15 jours** suivant sa notification, faire l'objet d'un **recours devant le tribunal d'instance**. Ce dernier serait saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Notons que le Direccte pourrait être amené, sur demande du juge, à devoir communiquer tout élément de nature à éclairer la juridiction.

À compter de sa saisine, le **juge judiciaire** disposerait alors de **dix jours** pour statuer. Il le ferait sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. Sa décision serait ensuite notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception. Elle serait susceptible de faire l'objet d'un **pourvoi en cassation** dans un délai de **dix jours**. ■



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

CONVENTIONS ET ACCORDS

Négociation sur les salaires effectifs : la procédure de sanction en cas de manquement serait enfin définie !

La procédure de sanction de l'employeur manquant à son obligation de négocier sur les salaires effectifs fait l'objet d'un projet de décret qui sera étudié par la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 23 novembre 2017. La définition de ces modalités de sanction est attendue depuis l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015, qui a créé cette pénalité.

L'employeur ne respectant pas son obligation de négocier sur les salaires effectifs est passible d'une sanction depuis l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015. Cependant, la procédure de sanction n'est à ce jour toujours pas définie, aucun décret la définissant n'étant paru. Le 23 novembre 2017, la sous-commission des conventions et accords de la CNNC examinera un **projet de décret simple** fixant cette procédure.

Par ailleurs, ce projet de décret simple ainsi qu'un projet de décret en Conseil d'État adapteraient également les dispositions réglementaires du Code du travail relatives aux négociations collec-

tives obligatoires de branche et d'entreprise aux nouvelles dispositions législatives issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (v. le dossier juridique -Accords, droit nég.- n° 179/2017 du 5 octobre 2017).

Constatation d'un manquement par l'agent de contrôle

Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constaterait un manquement de l'employeur à l'obligation de négocier sur les salaires effectifs, il devrait **transmettre au Direccte un rapport** sur ce manquement.

Notons que selon l'article L. 2242-7 du Code du travail, dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an par accord d'entreprise, aucune sanction ne peut être appliquée pendant la durée fixée par l'accord. Ce n'est qu'au terme de cette durée qu'une procédure de sanction peut être engagée.

Décision de sanction du Direccte

Lorsque le **Direccte déciderait de prononcer une pénalité**, au regard du rapport fourni par l'agent de contrôle, il en **informerait l'employeur** par tout moyen permettant de conférer date

certaine de sa réception, **dans un délai de quatre mois** à compter de la date du constat du manquement par l'agent de contrôle. Il devrait également l'informer du **taux maximal de pénalité encouru** pour chaque année où un manquement est constaté, dans la limite d'une période de trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle. De plus, il devrait l'**inviter à lui présenter**, dans un délai de deux mois, ses **observations** et à justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance. L'employeur pourrait demander à être entendu par le Direccte.

Par ailleurs, le **Direccte** devrait **demander à l'Urssaf** de lui communiquer le **montant des exonérations** de cotisations sociales (telles que la « réduction Fillon ») au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté. L'Urssaf aurait deux mois pour communiquer ces éléments.

Fixation du montant de la pénalité

Selon l'article L. 2242-7 du Code du travail, **pour déterminer le montant de la pénalité**, le **Direccte doit tenir compte** « notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et

des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions fixées par décret», et, ajoute le projet de décret, «la **bonne foi de l'employeur**».

Parmi les motifs de défaillance, l'employeur pourrait invoquer, illustre le projet de décret, la survenance de difficultés économiques de l'entreprise, les restructurations ou fusions en cours, ou encore l'existence d'une procédure collective en cours.

Rappelons que, selon l'article précité, le montant maximal de la pénalité est: – équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur si aucun manquement à l'obligation d'engager la négociation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes;

– équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur si au moins un manquement à l'obligation de négocier a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes.

Notification de la sanction et versement de la pénalité

Une fois déterminé le taux et le montant de la pénalité par le **Direccte**, ce dernier **devrait notifier ce taux et ce montant à l'employeur** par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception, **dans un délai de deux mois** à compter de l'expiration du délai laissé à l'employeur pour présenter ses observations et justifications. Lorsque le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consumma-

tion, du travail et de l'emploi a demandé communication à l'Urssaf du montant des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur, le point de départ du délai de notification de la sanction serait l'expiration du délai laissé à l'Urssaf pour répondre au Direccte.

Une **copie de la notification** devrait également être **adressée à l'Urssaf**.

Enfin, l'employeur devrait déclarer et verser la pénalité à l'Urssaf à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales dont il est redevable intervenant à l'issue d'un délai de deux mois suivant la notification de sa pénalité par le Direccte. ■

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

Négociateurs de branche: les modalités de la prise en charge de leur rémunération par le fonds paritaire

50 salariés: c'est l'effectif en dessous duquel les entreprises pourraient, à compter du 1^{er} janvier 2018, bénéficier d'une prise en charge par le fonds paritaire de la rémunération de leurs salariés participant aux négociations de branche. C'est en effet ce que prévoit un projet de décret qui sera examiné par la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 23 novembre. Ce projet porte également sur les modalités de cette prise en charge.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourraient bénéficier d'une **prise en charge** de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes de leurs salariés participant aux **négociations de branche** par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Selon un projet de décret qui sera soumis à la sous-commission des conventions et accords de la CNNC le 23 novembre prochain, cette possibilité de prise en charge **entrerait en vigueur au 1^{er} janvier 2018**. Rappelons que c'est l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui a ouvert cette possibilité (v. *l'actualité* n° 17412 du 26 septembre 2017).

Entreprises de moins de 50 salariés

La rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés partici-

pant aux négociations de branche seraient prises en charge par le fonds paritaire dans les entreprises ayant un effectif de moins de **50 salariés**. Cet effectif devrait être **déterminé pour chaque année civile au cours de laquelle le salarié aura participé à une négociation de branche**, en fonction de l'année précédente. L'effectif de l'année précédente serait égal à la moyenne mensuelle de l'effectif de l'entreprise calculé, pour chaque mois civil, selon les modalités de droit commun prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (pour les entreprises de travail temporaire) du Code du travail.

Demande de prise en charge par l'employeur

L'employeur devrait adresser une **demande** de prise en charge à l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) à laquelle devraient être joints des **éléments justificatifs** concernant l'identité du salarié, l'objet et la(les) date(s) des réunions de négociation ainsi que l'attestation établie par l'organisation syndicale ou patronale concernée.

Cette demande devrait être adressée **dans un délai** qui reste à trancher par le gouvernement: **90 jours ou six mois** suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale ou patronale. Un arrêté du ministre du Travail devrait établir le modèle de cette demande de prise en charge.

Modalités de prise en charge par le fonds paritaire

La **prise en charge** par le fonds paritaire serait effectuée **sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée** de participation du salarié aux réunions de négociation de branche.

// Conférence Liaisons/PSI

➤ **RDV annuel « Protection sociale d'entreprise », Santé, prévoyance, retraite: toute l'actualité de l'année !**

Notre rendez-vous « Protection sociale d'entreprise », en partenariat avec Harmonie Mutuelle et le Cabinet Rigaud se tiendra le **vendredi 24 novembre 2017**. La journée sera l'occasion de faire le bilan des couvertures santé et prévoyance à l'aube de la fin de la période transitoire des contrats responsables, dressera les grandes nouveautés en matière de contrôle Urssaf, sans oublier les réformes en cours tels que les impacts de la réforme du droit du travail sur les régimes de protection sociale complémentaire et le PLFSS pour 2018.

 www.liaisons-conference.fr

Elle ferait l'objet d'un versement annuel à l'employeur au titre de la participation du salarié aux réunions tenues au cours de l'année précédente. Le fonds devrait rembourser l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble des salariés concernés, dans un délai qui n'a pas été arbitré. Le projet de décret évoque 90 jours ou six mois à compter de la réception de la demande de prise en charge complète.

Imputation du montant pris en charge

Le **montant pris en charge** par le fonds paritaire serait **imputé sur** le montant des **crédits dus à l'organisation syndicale ou patronale** concernée au titre de l'année au cours de laquelle le salarié a participé à une ou plusieurs réunions de négociation de branche.

Seraient concernés les crédits dus à l'organisation syndicale ou patronale au titre de l'exercice de sa mission men-

tionnée au 1° de l'article L. 2135-11 (« la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement »). Serait imputable sur ces crédits versés au titre d'une année, le montant correspondant aux demandes complètes reçues au cours de cette même année. ■



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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Ordonnances Macron: les futures modalités du prêt de main-d'œuvre

Un projet de décret détaille les modalités des mises à disposition temporaires de travailleurs entre une grande entreprise et une jeune, petite ou moyenne entreprise. Il sera examiné par la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) le 23 novembre 2017.

À compter du 1^{er} janvier prochain, un groupe ou une grande entreprise pourrait mettre temporairement des salariés à la disposition de jeunes entreprises ou de petites et moyennes entreprises (PME). Un projet de décret fixe les modalités d'applications de cette mesure issue de l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (*v. le dossier juridique -CT, exécution n° 195/2017 du 30 octobre 2017*). Ce dernier sera étudié par la sous-commission des conventions et accords de la CNCC le 23 novembre 2017.

Les entreprises concernées

Selon l'ordonnance précitée, ce dispositif de prêt de main-d'œuvre concernera seulement certaines entreprises et la mise à disposition ne pourra aller que dans un sens, à savoir de la grande entreprise vers la jeune entreprise ou la PME. S'agissant des entreprises **utilisatrices**, le dispositif serait réservé :

– aux **jeunes entreprises** qui auront moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition. Cette durée s'apprécierait à compter de la date d'**immatriculation à un registre professionnel**, précise le projet de décret ;
– aux **petites ou moyennes entreprises** d'au **maximum 250 salariés**. Cet effectif serait calculé en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente, indique le projet.

Quant aux entreprises **prêteuses**, il s'agirait des groupes ou entreprises qui ont **au moins 5 000 salariés**. Comme pour les entreprises utilisatrices, cet effectif serait

calculé en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente.

Une mise à disposition formalisée dans une convention

La **finalité** du prêt de main-d'œuvre devra être **précisée**, rappelle le projet de décret, au regard de ces objectifs **dans la convention** de mise à disposition.

À cette fin, précise le projet, l'**accord écrit du salarié** concerné serait requis par tout moyen. Celui-ci serait informé des droits qui lui seraient garantis.

Dernière précision du projet de décret : l'employeur mettrait à la disposition du **CSE les informations** relatives au **nombre de conventions** de mise à disposition conclues et aux **types de postes** occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition, dans le cadre de la **BDES**. ■



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

acteurs, débats, événements

Droit du travail

■ **Le vote solennel des députés sur le projet de loi de ratification des ordonnances Travail prévu le 28 novembre**

La ratification des cinq ordonnances réformant le droit du travail donnera lieu à un vote solennel de l'Assemblée nationale le 28 novembre, a-t-on appris le 14 novembre de source parlementaire. La décision de ce vote solennel, en première lecture, a été prise en conférence des présidents de l'Assemblée, qui réunit autour de François de Rugy les chefs de file des groupes politiques et présidents de commission, en présence

du secrétaire d'État aux Relations avec le Parlement. Les débats en séance sur le projet de loi de ratification auront lieu, comme prévu, du 21 au 24 novembre dans l'hémicycle. *Source AFP*

■ **Ordonnances : Philippe Martinez veut organiser « la résistance » dans les entreprises...**

Alors qu'une nouvelle manifestation est prévue le 16 novembre, le leader de la CGT critique l'action du président de la République dans une interview au quotidien *Les Échos* (14-11). Il déclare notamment que « les emplois précaires et les petits boulots se multiplient et toute la politique d'Emmanuel Macron vise à

importer en France ce type d'emploi que l'on trouve dans les pays anglo-saxons et en Allemagne ». Alors quid de la mobilisation pour les combats à venir ? « Nous avons toujours marché sur deux jambes, rétorque le numéro un de la CGT. Les manifestations et l'action revendicative dans les entreprises ». Et Philippe Martinez d'annoncer l'organisation de « la résistance contre l'application des ordonnances dans les entreprises. Pour cela, notre priorité c'est de former les militants, leur expliquer les dangers de la réforme en focalisant sur les points qui les concernent directement. Par exemple, s'agissant de la primauté de l'accord d'en-

treprise sur le contrat de travail, on va leur dire : « Attention aux conséquences de ce que vous pourriez signer. » Chez Smart, ils n'ont pu virer aucun des salariés qui a refusé la modification de son contrat de travail ».

■... tandis que la CFDT dépose un recours devant le Conseil d'État

La CFDT a déposé le 13 novembre un recours devant le Conseil d'État, a annoncé sur Twitter la numéro deux du syndicat, Véronique Descacq. Un recours pour contester une mesure des ordonnances qui permet à l'employeur dans les entreprises de moins de 20 salariés de négocier directement avec les salariés. Le Conseil d'État a déjà été saisi par la CGT sur l'ordonnance relative à la négociation collective, qui prévoit notamment le référendum d'entreprise et compte aussi contester la barémisation des indemnités prud'homales. Plus d'une vingtaine de syndicats CGT ont déjà attaqué le plafonnement des indemnités aux prud'hommes. Fin septembre, ces mêmes syndicats avaient déjà déposé trois recours pour « excès de pouvoir » devant le Conseil d'État, en estimant que les ordonnances n'étaient « pas conformes à la loi d'habilitation » votée à l'Assemblée. *Source AFP*

Politique sociale

■ Le projet de loi sur le droit à l'erreur présenté en Conseil des ministres fin novembre

Le projet de loi « relatif à la transformation des relations entre l'administration et le public », qui instaurerait un « droit à l'erreur », devrait figurer au menu du Conseil des ministres du 29 novembre, annoncent *les Échos* (13-11). Sa présentation devant cette instance, prévue initialement avant l'été, avait été reculée à la rentrée (*v. l'actualité n° 17375 du 27 juillet 2017*). Son adoption par le Parlement avant la fin de l'année semble compromise. Rappelons que ce droit à l'erreur doit permettre aux particuliers ou aux entreprises de régulariser leur situation sans sanction, en cas d'infraction constatée lors d'un premier contrôle fiscal ou administratif. Sont aussi prévues de nombreuses simplifications administratives (notamment l'extension des chèques emplois services à certains salariés de l'hôtellerie-restauration en zone rurale) ainsi que plusieurs expérimentations, telle la médiation pour les entreprises au sein des Urssaf.

Budget et fiscalité

■ L'entrée en vigueur début 2019 du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu confirmée...

Le gouvernement a affirmé le 13 novembre que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrerait en

vigueur au 1^{er} janvier 2019. « Les inquiétudes suscitées par ce projet n'étaient pas de principe mais pratiques », a souligné Gérard Darmanin, à l'occasion d'un déplacement en Haute-Garonne. Le ministre de l'Action et des comptes publics a donc écarté un abandon de la réforme, en dépit des réticences du patronat. Le dispositif sera mis en œuvre « dans les meilleures conditions » et « de manière sécurisée », a-t-il assuré, avec quelques modifications destinées à « alléger » les règles de gestion pour les collecteurs, notamment les entreprises. D'après Bercy, ces nouvelles modalités d'application de la réforme seront intégrées au projet de loi de finances rectificative (PLFR) qui sera présenté le 15 novembre en Conseil des ministres et débattu début décembre au Parlement. *Source AFP*

■... suscite immédiatement une réaction du Medef qui dénonce « l'entêtement » du gouvernement

Quelques minutes après l'annonce de la confirmation du prélèvement à la source pour 2019, le Medef a exprimé sa déception. « Le gouvernement s'entête donc dans la mise en place d'une réforme conçue sans réelle concertation qui fera des entreprises des collecteurs d'impôts sur le compte de Bercy et représentera un coût significatif, particulièrement lourd pour les TPE et PME », a indiqué l'organisation patronale dans un communiqué de presse du 13 novembre. Elle a rappelé qu'une solution alternative existe, « simple pour l'État et neutre pour les entreprises » : la généralisation de la mensualisation de l'impôt sur le revenu, prélevé par le fisc directement sur le compte du contribuable.

Handicapés

■ Muriel Pénicaud affirme vouloir « passer à la vitesse supérieure » pour l'insertion professionnelle

Lors d'une visite d'une agence de Pôle Emploi dans le XIX^e arrondissement de Paris le 13 novembre, la ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée du handicap ont confirmé que le gouvernement prépare pour le premier semestre 2018 une réforme visant à « améliorer les dispositifs d'insertion professionnelle » des personnes en situation de handicap. « Il va falloir passer à la vitesse supérieure », a déclaré Muriel Pénicaud. Sophie Cluzel a, quant à elle, exprimé sa volonté de développer l'apprentissage, qui ne concerne actuellement que « 1 % des jeunes handicapés ». « Il faudra étudier la façon de mobiliser » et « mettre en réseau » les services publics de l'emploi, les entreprises, les associations et autres intervenants, ont déclaré les deux ministres. Elles veulent « faire de l'incitatif plutôt que du coercitif » en

mettant en lumière les « bonnes pratiques » et en montrant aux entreprises « les avantages et les atouts » des personnes handicapées. *Source AFP*

■ Campagne de l'Unapei et de ses associations sur les réseaux sociaux : #OnTravailleEnsemble

À l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Unapei et ses associations annoncent, par communiqué du 7 novembre, qu'elles investissent les réseaux sociaux. La campagne #OnTravailleEnsemble a pour objectif de montrer, à travers des exemples de partenariats et d'initiatives, que le réseau est « un véritable acteur de l'innovation économique et sociale ».

Santé au travail

■ Les actifs consomment de plus en plus de substances psychotropes pour « rester dans le match »

Un congrès sur le rapport entre dopage et travail s'est ouvert à Montrouge pour deux jours, le 13 novembre. En effet, 20 millions d'actifs en poste ou au chômage (sur 29 millions, selon l'Insee) sont concernés par la consommation de médicaments psychotropes, légaux ou illégaux, soulignait en 2016 la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca). « De plus en plus d'actifs ont une utilisation des produits soit pour tenir, soit pour dormir ou récupérer, soit pour se construire une identité professionnelle. Il ne s'agit pas de consommation pour se mettre en marge, mais pour rester dans le match », explique Gladys Lutz, présidente de l'association Addictologie et travail. Mais « la question du lien entre organisation du travail et consommation de psychotropes n'est jamais posée », alors qu'« il y a urgence » à changer d'approche, ajoute-t-elle. La France, dont la productivité horaire compte parmi les plus élevées au monde, est aussi le premier pays consommateur de psychotropes, rappelle Marie Pezé, docteur en psychologie, psychanalyste et responsable du réseau des 130 consultations « souffrance au travail » créé en 1996. Son constat est sans appel : la situation est « catastrophique ». La « frénésie qui s'est emparée des organisations du travail oblige au dopage légal et illégal ». *Source AFP*

Statuts particuliers

■ « Plan social » annoncé sur le marché des VTC

Conséquence de la loi Grandguillaume, votée fin décembre 2016, des milliers de chauffeurs salariés de transporteurs exerçant sous le statut Loti vont se retrouver sans emploi au 1^{er} janvier 2018. Ils avaient un an pour devenir VTC, soit en passant le nouvel examen commun

avec les taxis, soit par équivalence pour ceux justifiant d'un an d'expérience. Jusqu'à présent, ils peuvent exercer avec un simple permis. Mais à un mois et demi de l'échéance, des centaines de chauffeurs ont échoué et des milliers d'autres n'ont pas entamé les démarches. D'après une estimation du cabinet BCG pour Uber, moins de 1 700 Loti auront obtenu d'ici fin décembre l'examen et 14 000 resteraient sur la touche. Le report de trois mois accordé le 10 novembre par le gouvernement aux chauffeurs qui auront engagé les démarches d'ici fin 2017 ne sera certainement pas suffisant. *Source AFP*

Secteurs

■ Brexit: les routiers français demandent un délai d'au moins trois ans avant le retour des douanes
Pour la Fédération nationale des transports routiers (FNTR), un retour des douanes entre l'UE et le Royaume-Uni dès la fin mars 2019 – conséquence du Brexit – risque d'entraîner d'énormes bouchons aux points de passage des camions. L'organisation patronale anticipe également des surcoûts importants pour les entreprises de transport qui vont devoir réembaucher des spécialistes des formalités douanières. Isabelle Maître, représentante de la FNTR à Bruxelles a demandé un « *statu quo* » aux frontières pendant « trois ans », avec possibilité de deux ans supplémentaires. *Source AFP*

Entreprises

■ Castorama et Brico Dépôt: la délocalisation des services menace plusieurs centaines de postes
Selon FO et la CGT, la directrice générale du groupe Kingfisher auquel appartient Castorama et Brico Dépôt, a annoncé par vidéo le 8 novembre, le regroupement des activités comptabilité et contrôle de gestion dans un centre de services partagés à Cracovie en Pologne. Selon FO, Castorama compte 13 000 salariés et 103 magasins et Brico Dépôt, son « petit frère low-cost », 121 points de vente. L'organisation syndicale évalue à « environ 500 » le nombre de postes menacés au total, dont « 200 à 250 » au siège de Templemars (Nord) chez Castorama. Pour sa part, la réorganisation au sein de Brico Dépôt pourrait impacter « 40 à 50 personnes ». *Source AFP*

■ General Electric (GE) annonce la suppression de milliers d'emplois
C'est un vaste plan de restructuration

visant à se recentrer sur trois activités (aéronautique, santé et énergie) et à supprimer des milliers d'emplois à travers le monde pour réduire ses coûts, qui a été annoncé le 13 novembre par General Electric. Le groupe, qui employait fin 2016 environ 295 000 personnes dans le monde, n'a toutefois pas précisé l'ampleur des suppressions d'emplois envisagées. GE s'était engagé auprès des autorités françaises à développer de l'emploi en France au moment du rachat d'Alstom, une promesse qui ne l'a pas empêché d'annoncer récemment la suppression de 350 emplois au sein de GE Hydro (*v. l'actualité n° 17429 du 19 octobre 2017*). *Source AFP*

■ Matines accélérera sa mutation vers les œufs « alternatifs » et supprimera 72 postes

Filiale du groupe Avril, Matines qui compte 357 salariés et sept centres de conditionnement d'œufs coquille, envisagerait de fermer son site de Branges (Saône-et-Loire, 58 salariés) d'ici mars 2018. L'entreprise supprimerait 72 postes, selon « un projet d'adaptation de son activité de conditionnement d'œufs coquille » présenté le 9 novembre 2017 aux représentants du personnel. « À travers ce projet, la société entend accélérer sa transformation vers l'œuf alternatif », indique la direction de Matines, dans un communiqué. Elle dit aussi vouloir s'engager « afin de réduire au maximum les pertes effectives d'emploi ». *Source AFP*

Europe

■ Manifestation de plusieurs milliers de salariés de Dacia en Roumanie contre un projet de réforme fiscale
Ils étaient plusieurs milliers de salariés du constructeur automobile roumain Dacia de Mioveni, dans la banlieue de Pitesti (sud) à se rassembler le 8 novembre contre un projet de réforme fiscale. Ce dernier pourrait en effet aboutir à des coupes salariales. Cette réforme prévoit notamment de transférer sur les salariés des cotisations sociales patronales, tout en baissant l'impôt sur le revenu. « Nous sommes contre ce transfert qui aura un impact négatif sur le niveau de vie » des Roumains, a déclaré un responsable syndical, qui craint que les salaires nets subissent des baisses pouvant atteindre 20 %. Brandissant des drapeaux roumains, les salariés de Dacia ont traversé la ville en scandant « A bas le gouvernement ». La réforme fiscale

annoncée récemment par le gouvernement pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2018. *Source AFP*

■ La CFDT exige que le volet social du « paquet mobilité propre européen » soit anticipé

Si la Métallurgie CFDT considère que les objectifs de la Commission européenne sur le « paquet mobilité propre » sont ambitieux, elle souhaite, dans un communiqué de presse du 9 novembre que son volet social soit « anticipé et étudié dès maintenant, en France et en Europe ». Le syndicat estime en effet que « les impacts sur l'emploi et sur les compétences » seront nombreux, avec notamment la disparition d'emplois au sein de l'industrie automobile.

■ Grèce: Tsipras annonce des mesures sociales de 1,4 milliard d'€

Le Premier ministre grec a annoncé à la télévision le 13 novembre des mesures de soutien social d'1,4 milliard d'€ au vu des performances budgétaires de 2017, alors que le pays se dirige vers une sortie des purges d'austérité dictées par ses créanciers. Sur ce total, 720 millions d'€ seront destinés à soutenir sous forme d'aides exceptionnelles et en fonction d'une série de critères les ménages dont les revenus annuels ne dépassent pas 18 000 €, soit un total de 3,4 millions de personnes, a précisé Alexis Tsipras. 315 millions seront affectés au remboursement de dépenses de santé imposées aux petits retraités. *Source AFP*

International

■ L'OIT estime que le Qatar est en règle avec les travailleurs immigrés

Le Qatar a été dénoncé depuis plusieurs années par des ONG et des syndicats au sujet des conditions de travail d'environ 2 millions de travailleurs immigrés, notamment sur les chantiers de construction en vue du Mondial. Le Conseil d'administration de l'OIT a décidé de « clore la plainte [...] relative au non-respect de la convention sur le travail forcé et de la convention sur l'inspection du travail par le Qatar », a annoncé l'organisation le 8 novembre, dans un communiqué. Le Qatar a annoncé en décembre 2016 qu'il allait mettre fin au système de la « kafala », qui consiste à « parrainer » tous les travailleurs étrangers, pouvant aller jusqu'à la confiscation de leur passeport. Il a par ailleurs annoncé le mois dernier qu'il allait mettre en place un salaire minimum pour les travailleurs. *Source AFP*