

> **La négociation préalable à la mise en place du CSE**, l'éclairage de David Guillouet, avocat

> **La métallurgie encadre le recours** au contrat de chantier ou d'opération

> **L'action de formation en situation de travail** transforme l'expérience en compétences

le dossier juridique p. 1-10

> **Projet de loi Avenir professionnel (6)** - La réforme de l'alternance

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

La négociation préalable à la mise en place du CSE, l'éclairage de David Guillouet, avocat

Dans quel esprit les partenaires sociaux doivent-ils entamer les négociations préalables aux élections professionnelles du premier comité social et économique (CSE)? Établissements distincts, protocole d'accord préélectoral, fonctionnement du CSE... : Par où commencer? La rédaction de *Liaisons sociales quotidien* a interrogé à ce sujet David Guillouet, avocat associé, Voltaire Avocats. Selon lui, les partenaires sociaux doivent, avant tout se poser la question de la finalité de ce qu'ils veulent créer.

Lors de la mise en place du CSE, les partenaires sociaux peuvent être tentés de reproduire des IRP à l'identique. Est-ce judicieux?

Ils peuvent le faire. Les ordonnances en donnent la faculté, quitte parfois à recréer des lourdeurs inutiles : par exemple, l'obligation – pas toujours très utile – d'imposer quatre réunions du CSE par an sur les thèmes de la santé, la sécurité et des conditions de travail qui est clairement calqué sur le nombre des réunions de l'ancien CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Toutefois, en procédant ainsi, les partenaires sociaux passent totalement à côté des opportunités offertes par les ordonnances qui permettent d'organiser un dialogue social plus riche, moins formaliste...

Comment doivent-ils donc aborder les négociations préalables à la mise en place du CSE?

Les ordonnances nécessitent un peu de réflexion collective sur la place et le rôle de la représentation du personnel de l'entreprise, ce qui implique une certaine maturité de la part des interlocuteurs et une capacité de prise de recul qui va au-delà des demandes souvent constatées autour d'un maintien à l'identique du nombre de postes et d'heures de délégations...

Concrètement, comment procéder?

En premier lieu, il convient de faire un « audit » préalable des instances existantes. Ont-elles bien rempli leur rôle? Ainsi, une entreprise dont l'on constate que les DP ne portent finalement quasiment aucune question lors des réunions (quand elles se tiennent...) n'aura à mon sens aucun intérêt à mettre en place des représentants de proximité. En effet, si la demande sous-jacente des élus est d'obtenir par ce biais plus de sièges ou plus d'heures de délégation, il y a d'autres possibilités pour cela plutôt que de recréer une instance inutile. Il faut donc se poser la question de la finalité de ce que l'on va créer.

En second lieu, il est important de rassurer les élus qui souvent ont encore une connaissance parcellaire de la teneur des ordonnances. Ainsi, il peut être pertinent de regarder à un instant « T » combien existent de salariés porteurs de mandats dans l'entreprise et de les comparer avec le nombre de sièges dans le futur CSE. On constate que souvent, par le truchement des cumuls de mandats et du turnover (sin-

gulièrement si les élections ont eu lieu il y a plusieurs années), tous les représentants du personnel actuels peuvent retrouver une place dans le futur CSE ce qui contribue à rassurer les élus. Enfin, il est évident qu'il faut avoir une

// Conférence Liaisons

► **Les élections du premier CSE : l'étape cruciale à franchir !**

Établissements distincts, CSSCT, représentants de proximité... : le champ de la négociation autour de la mise en place du CSE est très vaste. Dans quel esprit les partenaires sociaux doivent-ils entamer les négociations préalables à la mise en place du CSE? Faut-il lancer la négociation sur les établissements distincts en même temps que celle sur le protocole d'accord préélectoral? Quelle stratégie adopter?

Liaisons sociales vous propose une journée dédiée aux élections du premier CSE le **mardi 11 septembre 2018**. Nous apporterons des conseils pratiques et des illustrations.

À la tribune: Jeannie Crédoz-Rosier, avocat associé (Flichy Grangé Avocats); David Guillouet, avocat associé (Voltaire Avocats); Katy Naujoks, DRH (BearingPoint) et Arnaud Jouanne, responsable des Affaires sociales, Pôle Produits pour la construction (Saint-Gobain).

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
 ☎ 09 69 32 35 99

stratégie avant d'aborder les négociations. Il ne s'agit plus de négocier un simple PAP, mais de **définir le modèle organisationnel de la représentation du personnel** pour les décennies à venir. Il n'est pas interdit d'essayer de se projeter un peu.

Faut-il lancer la négociation sur les établissements distincts en même temps que le PAP ?

Il est difficile de lancer la négociation sur le protocole d'accord préélectoral (PAP) avant d'avoir une **idée précise de la cartographie électorale**. Dans ce contexte, dans la mesure où les interlocuteurs ne seront pas les mêmes, il faut à mon sens **négocier en premier sur les établissements distincts** (« accord n° 1 »), puis le **protocole d'accord préélectoral** (qui tend à désormais à être renommé « accord n° 2 »).

Les entreprises qui lancent les deux négociations de front s'exposent au risque de voir arriver à la table des négociations les représentants des organisations syndicales non représentatives.

Organisations qui, lorsqu'elles ont constitué une section syndicale dans l'entreprise, peuvent contester, en l'absence d'accord, la décision de l'employeur sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements devant la Direccte (C. trav., art. R. 2313-1), ce qui peut entretenir une certaine confusion.

Faut-il privilégier la voie de l'accord pour reconnaître les établissements distincts ?

Au regard du caractère relativement « complexe » de la **procédure d'identification des établissements distincts** à défaut d'accord (décision unilatérale de l'employeur susceptible d'être contesté devant la Direccte voire le juge judiciaire) et des interactions pas toujours évidentes à anticiper entre l'ordre judiciaire et l'ordre administratif, il est clair que les **entreprises ont intérêt à obtenir un accord** sur ce sujet. La durée de celui-ci me semble devoir être **limitée** à celle de la future **mandature**.

Mise à part les établissements distincts, les CSSCT et les représentants de proximité, quels sujets faut-il aborder lors de la négociation ?

Il est difficile de ne pas évoquer aussi la question de la ou des **commissions** du CSE ainsi que dans certaines entreprises la question des **budgets**. En effet, certaines vieilles **conventions collectives** fixent des **budgets ASC** à un pourcentage d'une masse salariale qui n'est **plus conforme à la nouvelle exigence légale**, autant profiter de l'accord pour repartir sur de bonnes bases. Dans ce cas, les entreprises pourraient faire utilement le choix de partir sur un **accord distinct** pour les questions portant sur le **fonctionnement des instances** (par exemple, sur le contenu des consultations récurrentes, la BDES...) plutôt que sur leur cadre. L'on pourrait imaginer un accord à durée déterminée sur la question des cadres tandis que le reste pourrait trouver sa place dans un accord à **durée indéterminée**. ■

CONTRAT DE TRAVAIL

La métallurgie encadre le recours au contrat de chantier ou d'opération

Comme le permet l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la métallurgie ont défini, dans un accord du 29 juin 2018, les motifs et conditions de recours aux contrats de chantier ou d'opération par les entreprises de la branche. Cette possibilité est ouverte à titre expérimental pendant trois ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord. En cas de licenciement lié à la fin du chantier ou de l'opération ou de sa non-réalisation, le titulaire du contrat bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement et d'une priorité de réembauche.

« Souhaitant répondre aux défis de compétitivité et d'emploi, mais également pour donner à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée avec tous les droits explicites et implicites qui y sont attachés », l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC et FO ont signé, le 29 juin 2018, un accord sur la **mise en place du contrat de chantier ou d'opération** dans le cadre

prévu par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (*v. l'actualité n° 17413 du 27 septembre 2017*). Le texte, qui limite le nombre des contrats de ce type pouvant être conclus en fonction de l'effectif des entreprises, apporte notamment des garanties en termes de rémunération et de formation. Les partenaires sociaux de la branche ont également signé, le 29 juin 2018, un accord relatif au CDD et au contrat de travail temporaire (*v. l'encadré*).

Limites du recours aux contrats de chantier ou d'opération

Selon l'accord, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le **nombre total des contrats** de ce type en cours d'exécution :

– à plus de **10 %** de l'**effectif** dans les entreprises employant entre 50 et moins de 1 000 salariés ;

– à plus de **5 %** de l'**effectif** dans celles d'au moins 1 000 salariés.

Par ailleurs, selon la définition donnée par l'accord, le recours à ce contrat ne peut avoir lieu que pour un **chantier ou une opération se caractérisant** « par un

DÉLAI DE CARENCE EN CAS DE CDD OU DE CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les partenaires sociaux de la métallurgie ont également signé, le 29 juin 2018, un accord visant « à aménager les règles relatives à la succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire ». Ainsi, afin de favoriser la durée d'emploi des salariés employés sous de tels contrats, le texte prévoit de réduire le délai de carence entre deux contrats par rapport à celui prévu à l'article L. 1244-3-1 du Code du travail. Celui-ci est ramené au quart de la durée du contrat venu à expiration, renouvellements compris (appréciés en jours calendaires). Dans tous les cas, la durée du délai de carence ne peut excéder 21 jours.

ensemble d'**actions menées** en vue d'atteindre un **résultat préalablement défini** ». La durée du chantier ou de l'opération, poursuit-il, « est limitée, sans

qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini ».

Mentions du contrat de travail

Obligatoirement établi par écrit, le contrat de chantier devra comporter « les mentions spécifiques suivantes », à savoir :

- la mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- la durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à six mois ;
- les modalités de rupture du contrat de travail (v. ci-dessous) ;
- et le cas échéant, la durée de la période d'essai, qui n'est pas renouvelable.

À ce titre, cette dernière est celle fixée pour les CDI de droit commun, soit un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240) et un mois et deux semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), conformément à l'accord à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, la période d'essai est de deux mois. Dans tous les cas, ces durées peuvent être réduites par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large.

Garanties offertes au salarié

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération doit percevoir une rémunération au moins égale au salaire

minimum hiérarchique qui lui est applicable, majoré de 10 %.

Par ailleurs, il bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Son compte personnel de formation bénéficie d'un abondement supplémentaire de l'employeur d'une heure par mois de travail effectif, quelle que soit sa durée de travail, dans la limite d'un plafond annuel de 12 heures et d'un plafond total de 120 heures. Lorsque cet abondement supplémentaire est mobilisé, l'employeur finance les frais de formation à hauteur de leur coût réel plafonné à 25 € par heure de formation. Enfin, l'accord prévoit la possibilité, pour le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération, de demander, à tout moment, à occuper un emploi en CDI de droit commun compatible avec sa qualification. Sa candidature sera alors examinée en priorité.

Indemnité de licenciement et priorité de réembauche

Suite au licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération, le salarié perçoit une indemnité spéciale équivalente à 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat, auxquels s'ajoutent 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat, puis 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat. Cette indemnité spéciale est fixée à 10 % en cas de licenciement pour non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération. Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

L'accord prend également en compte la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de

ratification des ordonnances Macron (v. l'actualité n° 17512 du 16 février 2018) en mettant en place une priorité de réembauche pour les salariés un CDI de chantier ou d'opération licenciés pour les motifs énoncés ci-dessus. Cette priorité est valable pendant un an à compter de la date de cessation du contrat. Le salarié doit en faire la demande dans un délai de deux mois à compter de cette même date pour pouvoir en bénéficier.

Suivi de l'expérimentation

L'accord prévoit que les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations relatives notamment à l'effectif de l'entreprise et son activité principale ; le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération et la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat. Ces données sont transmises à un groupe technique paritaire qui se réunit au cours du premier semestre. Si celui-ci constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions de l'accord.

Enfin, dans les six mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réaliseront un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération. ■

Accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie

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

FORMATION

L'action de formation en situation de travail transforme l'expérience en compétences

La possibilité de réaliser des actions de formation en situation de travail (Afest) semble acquise à la lecture du projet de loi Avenir professionnel. Mais les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle modalité de formation restent à définir et devraient tirer les enseignements du rapport d'expérimentation

présenté le 4 juillet par la DGEFP, le Copanef, le FPSPP, le Cnefop et l'Anact.

Lancée fin 2015 dans le cadre du « small business act » d'Emmanuel Valls (v. l'actualité n° 16851 du 11 juin 2015), l'expérimentation sur les actions de formation en situation de travail (Afest) vient

de s'achever. Un rapport présenté le 4 juillet en fait le bilan. L'expérimentation aura été pilotée avec le Copanef, le Cnefop ainsi que le FPSPP et aura mobilisé les réseaux Anact-Aract. Intégrée par le projet de loi Avenir professionnel à la définition des actions de formation, l'Afest devrait bientôt pouvoir être financée sur les fonds de la

formation. Cependant, elle ne peut espérer se développer sans un cadre réglementaire clair dont la détermination pourra s'appuyer sur ce rapport.

Les contours de l'Afeste

L'expérimentation a montré que l'Afeste pouvait être adaptée à des configurations productives variées et s'inscrire dans une large palette d'activités (soigneur animalier, vendeur en jardinerie, ouvriers du textile de luxe, opérateur qualifié dans l'agroalimentaire rédigeant des appels d'offres, etc.). Comme le souligne Philippe Debruyne (président du Copanef), « l'expérimentation a surtout été mise en œuvre dans des entreprises de petite taille, les trois quarts comptant moins de 50 salariés ». Elle peut viser l'acquisition d'une compétence spécifique comme s'inscrire dans un parcours certifiant. Béatrice Delay (Cnefop) met en avant que l'Afeste « peut être réalisée de manière autonome ou s'articuler avec d'autres modalités de formation (stage en présentiel, FOAD, etc.) dans le cadre d'un parcours de formation hybride ».

En termes de construction, l'Afeste s'articule autour de deux séquences inviolables :

- une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée en vue d'acquiescer des compétences ;
- une séquence réflexive en rupture avec l'activité productive. Celle-ci est animée par un tiers et vise à consolider et verbaliser les savoirs acquis en situation de travail.

Les étapes de construction d'une Afeste

Pour Fabienne Caser (Anact) « il s'agit de créer les conditions favorables pour apprendre au travail ». En ce sens, la phase d'ingénierie en amont d'une Afeste s'articule autour de différents moments clés :

- un diagnostic d'opportunité permet de s'assurer que la formation en situation de travail est le format le plus pertinent ;
- un diagnostic de faisabilité vise à s'assurer de l'engagement du dirigeant et de l'équipe managériale concernée et de la possibilité d'aménager le travail ;
- la désignation des compétences visées ;
- le repérage et l'analyse du potentiel formateur des situations de travail. En effet, toutes les situations de travail ne sont pas transformables en situation de formation (tâches répétitives, activité excluant le droit à l'erreur, etc.) ;
- la définition du déroulement pédagogique de la formation, accompagnée

de l'installation d'un droit à l'erreur, de l'organisation de la disponibilité du formateur et de la fixation du programme ajustable de l'action ;

– le choix des formateurs Afeste interne à l'entreprise et leur éventuelle préparation. Le formateur doit être une personne volontaire. Lorsqu'il s'agit du manager, ce qui est fréquent dans les TPE, il est important de s'assurer que la phase réflexive ne devienne pas un espace de transmission de consigne et d'évaluation ;

– la sensibilisation et la mobilisation de la communauté de travail autour du projet de formation.

Les entreprises se saisiront de ces étapes à leur manière et de façon plus ou moins complexe selon leur organisation.

Une réelle action de formation

Le développement de l'Afeste, que le rapport souhaite impulser, serait largement compromis si elle donnait lieu à un usage abusif des fonds de la formation. Il est donc nécessaire de créer les outils permettant de s'assurer que l'action réalisée correspond bien à une action de formation. Cependant, l'expérimentation menée auprès de 13 Opcas, montre qu'il serait plus pertinent de laisser aux acteurs un espace de liberté que de prédéfinir des documents formatés et obligatoires. Un corpus de principes guiderait néanmoins les formateurs (raisonner par faisceaux d'indices en mobilisant le matériel produit par la personne, constituer des preuves de la formation basée sur des traces de l'activité et son aménagement, etc.).

Les bénéfices à tirer de l'Afeste

« Vraisemblablement, l'Afeste s'avèrera plus cher qu'envoyer quelqu'un en stage » d'après Marc-Antoine Estrade (FPSPP), mais l'efficacité économique du dispositif est à rapporter à son efficacité pédagogique. Pour les auteurs du rapport, l'Afeste présente de nombreux avantages par rapport aux autres modalités de formation. Elle produit des compétences à un rythme accéléré. Elle permet aussi d'accéder à des compétences qui ne sont pas accessibles autrement et qui, par construction, correspondent forcément à celles qui sont recherchées. L'Afeste favorise, en outre, l'appétence des personnes, l'apprentissage « par le faire » étant mieux ajusté aux publics éloignés des schémas de départ en stage de formation classique. L'Afeste peut aussi conduire à définir des référentiels de poste plus pertinents et a parfois été

LISTE DES SIGLES EMPLOYÉS

- Afeste – actions de formation en situation de travail
- Anact – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- Aract – Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- Cnefop – Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- Copanef – Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
- FOAD – Formation ouverte à distance
- FPSPP – Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

l'occasion de réajuster des référentiels de certification aux réalités professionnelles. Elle enrichit aussi l'expertise des formateurs. Dans plusieurs cas, l'action a même permis d'améliorer les relations professionnelles entre le salarié apprenant et son manager formateur.

Les voies de son développement

Pour que l'Afeste se développe, le futur décret ne devra pas l'enfermer dans une définition trop étroite, mais devra fournir des leviers de sécurisation fiable pour les financeurs. Reste à savoir si les coûts d'ingénierie en amont, si une partie de la rémunération et si la formation du formateur pourront être pris en charge par des fonds mutualisés ou publics. Différents acteurs pourraient intervenir pour financer l'Afeste. Les futurs Opcas auraient forcément un rôle à jouer auprès des petites entreprises. Mais, l'Afeste pourrait aussi être mobilisée au bénéfice des demandeurs d'emploi par les Conseils régionaux et dans le cadre du plan d'investissement compétences. Les partenaires sociaux auront un rôle à jouer notamment en termes de communication, le Copanef et le FPSPP organisent d'ailleurs un séminaire sur l'Afeste le 2 octobre prochain. Par ailleurs, du fait de sa pertinence, le rapport propose d'intégrer les logiques de l'Afeste à toutes les formes d'alternance (apprentissage, professionnalisation, stage, etc.). ■

Rapport sur l'expérimentation de l'Afeste rendu public le 4 juillet



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

Wolters Kluwer Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe de la rédaction : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Coupré (chef de rubrique protection sociale), Michel Elcher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Florian Cazerres, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 683,04 € TTC/an. Prix au numéro : 2,78 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Boquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 18 pages dont 3 pages de publicité. Service clients : contact@wkl.fr - n° Indigo : 0 825 08 08 00 (service 0,15 €/min + prix appel) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

Syndicats

■ Réunion des huit leaders syndicaux et patronaux prévue le 11 juillet

Leaders syndicaux et patronaux vont se rencontrer le 11 juillet à Paris, afin de voir si les partenaires sociaux sont prêts à « refonder les bases du paritarisme » et caler un « agenda social », ont-ils fait savoir le 6 juillet. Cette initiative, lancée par la CPME, « part du constat que les corps intermédiaires sont considérés comme une sorte de faire-valoir » par le gouvernement et non « comme des partenaires incontournables ». « C'est un acte majeur », a déclaré le secrétaire général de Force ouvrière, Pascal Pavaeau, soulignant qu'il est « exceptionnel que tous les numéros un se réunissent tous ensemble ». Selon le leader de FO, l'étape suivante sera que « l'exécutif ou le gouvernement nous réunisse tous ensemble » pour évoquer les réformes et le calendrier social. « L'idée c'est de se voir, de se fixer des priorités », « quelques points importants de négociation pour l'ensemble des salariés », a déclaré quant à lui le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, sur l'antenne de Radio Classique. « Remettre au centre l'idée que la négociation professionnelle, ça a un sens et que des droits pour tout le monde, ça a aussi un sens », a-t-il ajouté. La réunion, qui rassemblera les dirigeants patronaux (Medef, CPME et U2P) et syndicaux (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC), doit se tenir à partir de 8 h 00 en terrain neutre, au Cese (Conseil économique, social et environnemental) à Paris. *Source AFP*

Sécurité sociale

■ Constitution : LREM renonce à supprimer la référence à la « Sécurité sociale »

Le chef de file des députés LREM, Richard Ferrand, a indiqué le 5 juillet que la référence à la « Sécurité sociale » ne serait finalement pas supprimée d'un des articles de la Constitution, face à l'émoi provoqué, notamment à gauche et parmi des syndicats, par un vote en commission (*v. l'actualité n° 17606 du 6 juillet 2018*). Il s'agit de « refaire la copie afin que ne subsiste pas de malentendu » alors que « l'interprétation faite ne correspond pas à l'intention du législateur », a déclaré le rapporteur général du projet de révision constitutionnelle lors d'une conférence de presse au côté des co-rapporteurs et porte-parole des groupes LREM et MoDem. « Nous ferons en sorte que le

terme protection sociale figure cependant », a toutefois ajouté Richard Ferrand. *Source AFP*

Minima sociaux

■ Le plan pauvreté sera mis en œuvre « au 1^{er} janvier 2019 comme prévu », selon Benjamin Griveaux

« La mise en œuvre du plan pauvreté n'a pas été décalée d'une seule journée » et interviendra bien « au 1^{er} janvier 2019 », a assuré, le 6 juillet, le porte-parole du gouvernement, Benjamin Griveaux, alors que le report à la rentrée de l'annonce des mesures a suscité la critique. Le gouvernement a semblé lier le calendrier de ce dossier aux résultats de l'équipe de France au Mondial (*v. l'actualité n° 17606 du 6 juillet 2018*). Mais son porte-parole a estimé sur *Europe 1* que « si quelqu'un peut sérieusement penser qu'on reporte un plan aussi important en raison du foot, c'est qu'il est dans la polémique ». « Le président de la République veut faire de ce plan un temps important à la rentrée ». Interrogé pour connaître les raisons du report de l'annonce des mesures, il a fait valoir la « concertation importante avec l'ensemble du monde associatif », et le fait que « c'est aussi un sujet de discussion avec les départements, qui ont un rôle important à jouer sur les questions de RSA, d'aide sociale à l'enfance ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Cadres : L'Apec attend une hausse de 4,5 % des recrutements en 2018

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) prévoit une augmentation de 4,5 % des recrutements de cadres (CDI et CDD d'un an et plus) dans le secteur privé en 2018, après « une année 2017 exceptionnelle » (+9,7 %), indique-t-elle le 5 juillet 2018 dans un communiqué. En effet, après avoir recruté 240 100 cadres en 2017, les entreprises françaises devraient en embaucher 251 000 pour 2018. « Dans un contexte où la croissance économique ralentirait », mais « serait pérenne et installée » avec des « niveaux d'investissement se confirmant », on atteindrait 255 200 recrutements de cadres en 2019, puis 260 000 recrutements en 2020, selon l'Apec. « Ces niveaux élevés traduisent un marché de l'emploi cadre dynamique et des besoins plus importants en compétences cadres pour accompagner les transformations en entreprise », souligne le directeur général de l'Apec, Jean-Marie Marx, cité dans le communiqué. Parmi les entreprises qui ont « recruté au moins un

cadre » au deuxième trimestre de cette année, 46 % déclarent que « leur volume d'embauche est plus élevé qu'un an auparavant » et 17 % indiquent qu'il est « en recul », selon le dernier baromètre trimestriel de l'Apec. *Source AFP*

Secteurs

■ Transport routier : les eurodéputés vont revoir leur copie sur les règles sociales

Les députés européens vont devoir recommencer leurs travaux sur la réforme des règles sociales pour les chauffeurs routiers travaillant à l'international après le rejet le 4 juillet en session plénière de plusieurs textes, à la grande satisfaction des parlementaires français. Les élus, de droite comme de gauche, contestaient le fait que les routiers faisant une livraison internationale ne soient pas considérés comme des « travailleurs détachés », et demandaient des règles plus protectrices en termes de temps de repos notamment. Les eurodéputés ont rejeté en plénière ces textes qui avaient été adoptés précédemment en commission parlementaire, repoussant la perspective d'une position commune, nécessaire pour que le Parlement puisse commencer des négociations législatives avec les États membres (*v. l'actualité n° 17596 du 22 juin 2018*). « La fracture entre Européens sur la question du transport routier de marchandises est béante », a constaté l'eurodéputée française Karima Delli (Verts), se félicitant du « renversement opéré » qui va permettre selon elle de proposer des règles plus favorables au « bien-être des chauffeurs ». *Source AFP*

■ Les livreurs à vélo appelés à la grève la semaine prochaine

Les coursiers à vélo de plateformes de livraison de repas sont appelés à faire grève une semaine à partir du 8 juillet, pour réclamer de meilleures rémunérations et conditions de travail. À l'initiative de ce mouvement, des « travailleurs des plateformes » Uber Eats, Deliveroo, Stuart, Glovo et Foodora appellent aussi tous les clients à « ne pas commander la semaine du 8 au 15 juillet ». « Il est désormais indispensable de renverser le rapport de force », souligne sur Twitter le Clap, collectif des livreurs parisiens, en rappelant qu'il s'agit de « l'une des semaines les plus rentables pour les plateformes ». Les initiateurs de la mobilisation réclament « une tarification minimum horaire garantie » par leur contrat, « la prise en compte de la pénibilité de travail via différents bonus (pluie, weekend, nuit...) », ainsi que des « plages de

travail et une activité» garanties. «En effet, depuis plusieurs mois, nous avons vu nos rémunérations diminuer et les distances de livraison augmenter». «L'attribution de commandes» ou de «places sur le planning» est, selon eux, «de plus en plus incertaine» du fait du recrutement de nouveaux livreurs. *Source AFP*

Maladie

Plus de 2 000 kinés dans les rues de Paris pour une «reconnaissance» de leur métier

Environ 2 000 kinésithérapeutes ont manifesté, le 5 juillet devant le ministère de la Santé à Paris, à l'appel de plusieurs syndicats, pour réclamer une meilleure «reconnaissance» de leur métier. «Non-reconnaissance de nos cinq années d'étude, non-revalorisation de nos actes... la liste est longue mais la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ce sont les compétences données aux chiropracteurs», a égrené au micro Daniel Paguesorhay, président de la Fédération française des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR). À l'origine de leur colère, la publication d'un décret sur la formation en chiropraxie qui «reprenne le référentiel de la formation en kinésithérapie», a expliqué Stéphane Michel, président du Syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR), un autre syndicat à l'initiative de la manifestation. Les kinés y voient une concurrence déloyale car la chiropraxie, qui entend soigner par des manipulations notamment vertébrales, n'est pas une profession de santé réglementée et ses tarifs ne sont pas fixés par la Sécurité sociale. *Source AFP*

Santé au travail

Le Tass de Marseille conclut à la «faute inexcusable» de Lidl dans le suicide d'un employé

Le Tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de Marseille a conclu, le 4 juillet, à la «faute inexcusable» de la chaîne de distribution Lidl dans le suicide d'un de ses salariés en 2015, a-t-on appris de source proche du dossier. Celui-ci avait été retrouvé mort dans un local du Lidl du Rousset (Bouches-du-Rhône) en mai 2015. En mars 2016, un rapport du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de Lidl Rousset, cité par le quotidien *La Provence*, avait conclu à «un processus de dégradation de l'état de santé psychologique», le suicide étant «l'aboutissement de ce processus». Un second rapport de 2017, de l'inspection du travail, cité par le quotidien, indiquait lui que l'entreprise Lidl a commis «des agissements répétés de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur Yannick Sansonetti ayant eu pour effet une dégradation de ses

conditions de travail, de compromettre son avenir professionnel et d'altérer sa santé mentale». *Source AFP*

Entreprises

Grève SNCF du 6 juillet : quatre TGV et TER sur cinq et deux Intercités sur trois...

Quatre TGV et TER sur cinq, deux trains Intercités sur trois et trois trains Transilien sur quatre devaient circuler en moyenne le 6 juillet, premier jour de grands départs en vacances, un trafic perturbé par une grève à l'appel de la CGT et de SUD, a indiqué le 6 juillet la direction de la SNCF. La CGT Cheminots et SUD Rail, toujours mobilisés contre la réforme ferroviaire, ont également appelé à faire grève le 7 juillet. *Source AFP*

... la CGT envisage une grève le 19 juillet et plusieurs autres en août à la SNCF...

La CGT prévoit d'organiser une nouvelle grève à la SNCF, le 19 juillet, d'autres en août et «probablement» à la rentrée, a annoncé sur Cnews le 6 juillet Laurent Brun, secrétaire général de la CGT Cheminots. «On l'annoncera au fur et à mesure», a-t-il expliqué au sujet des grèves prévues après celles du 19 juillet, jour d'une «première réunion avec le patronat». Le mouvement de grève n'aura «pas de point final tant que nous n'avons pas les garanties que nous demandons depuis le début» de la part du gouvernement, a expliqué le leader syndical. Il a dénoncé «la responsabilité du gouvernement» qui reste «absolument intraitable» notamment sur la question du statut des cheminots. *Source AFP*

... Élisabeth Borne appelle les syndicats de la SNCF «à la raison» et à cesser «une grève qui ne sert à rien»

La ministre des Transports a appelé, le 6 juillet, les syndicats «à la raison» et à cesser une grève à la SNCF «qui ne sert à rien», lors d'un déplacement à l'aéroport parisien d'Orly à l'occasion des départs en vacances. «Il n'est pas question de revenir dessus, la loi [sur la réforme ferroviaire] est promulguée», a estimé Élisabeth Borne, alors que la CGT, prévoit d'organiser de nouvelles grèves cet été et à la rentrée. *Source AFP*

Ryanair : appel à la grève fin juillet dans quatre pays de l'UE

Les personnels de cabine travaillant pour Ryanair en Belgique, Italie, Espagne et Portugal sont appelés à la grève fin juillet pour protester contre les pratiques de la compagnie aérienne à bas coûts, ont annoncé le 5 juillet cinq syndicats. L'annonce a été faite à l'issue d'une réunion organisée à Bruxelles, cinq jours après la fin de l'ultimatum posé par ces syndicats pour que la compagnie irlandaise accepte leurs revendications. Ces cinq organisations deman-

dent que Ryanair applique la législation de chacun des pays dans lesquels elle emploie du personnel et qu'elle accorde les mêmes conditions de travail aux salariés directement sous contrat avec la compagnie et à ses intérimaires. «Malheureusement, Ryanair a choisi de continuer à ignorer ses employés et n'a laissé aux syndicats que l'option d'appeler à une grève nationale de 24 heures pour le 25 juillet au Portugal, en Italie, Espagne et Belgique», ont indiqué les syndicats dans un communiqué. Le lendemain, le 26 juillet, une deuxième journée de grève est prévue au Portugal, en Espagne et en Belgique, mais pas en Italie, précise le communiqué, évoquant des «restrictions légales» limitant les possibilités d'action. *Source AFP*

Fermeture programmée de l'abattoir AIM : coup de massue pour les salariés

Les 237 salariés de l'abattoir normand AIM Group, qui tablaient sur une reprise de leur entreprise par cinq éleveurs bretons, ont vu, le 4 juillet, leurs espoirs touchés après le retrait en dernière minute de l'unique offre de rachat. «L'offre a été retirée brutalement ce matin à l'audience» devant le Tribunal de commerce de Rouen, a confirmé Élise Brand, avocate des salariés. «Jusqu'à la dernière minute, on attendait un signe» du gouvernement, a expliqué l'un des cinq candidats à la reprise pour justifier ce retrait tardif. «Ce qui s'est passé, c'est indécent», a estimé l'avocate, dénonçant elle aussi l'absence de soutien de l'État. «On ne demandait pas d'aides de l'État, simplement des garanties de financement», a déploré l'un des éleveurs à l'origine du projet de reprise. Sur un chiffre d'affaires de 70 millions d'euros, l'entreprise avait besoin d'un fonds de roulement de l'ordre de 3 millions d'euros, a-t-il estimé. *Source AFP*

Peugeot Motocycles va supprimer 90 emplois sur son site de Mandeure

Le constructeur de deux-roues Peugeot Motocycles, filiale du groupe indien Mahindra, va supprimer 90 emplois d'ici à l'an prochain à son siège et usine en France à Mandeure (Doubs), soit près du quart des effectifs du site, a annoncé la direction le 5 juillet. L'entreprise, qui emploie 373 salariés à Mandeure, «privilégiera» les départs volontaires, a-t-elle précisé. Les départs interviendront jusqu'en mars 2019. Sinon, «ce sera des licenciements secs», a décrypté Cyril Lucquet, responsable de la section CFDT. «Ce projet est difficile mais crucial si nous voulons redresser durablement la situation financière de l'entreprise et assurer de réelles perspectives d'avenir au site de production de Mandeure dans un contexte de marché de plus en plus tendu», a commenté le PDG, cité dans le communiqué. *Source AFP*