

- > **CDI intérimaire : l'accord de branche** du 10 juillet 2013 sur la sellette
- > **Le chef de l'État reçoit les partenaires sociaux** et précise l'agenda de la rentrée
- > **Les contours de la négociation sur le cadre social** applicable aux salariés du secteur ferroviaire précisés
- > **Les industries de l'habillement revalorisent** leurs grilles de salaires minimaux

le dossier p. 1-2

- > **L'agenda des obligations** - août-septembre 2018

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

CDI intérimaire : l'accord de branche du 10 juillet 2013 sur la sellette

Saisi d'un recours en annulation dirigé contre l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013 ayant créé le CDI intérimaire, le Conseil d'État avait décidé, en 2015, de renvoyer au juge judiciaire la question préalable de la légitimité des partenaires sociaux pour prévoir la conclusion d'un tel contrat. Le 12 juillet 2018, la Cour de cassation a tranché : les partenaires sociaux ont outrepassé leur domaine de compétence en intervenant dans celui de la loi.

L'ANI du 11 janvier 2013 avait invité les partenaires sociaux de la branche des entreprises de travail temporaire à mettre en place un CDI à destination des intérimaires, ce qui s'est traduit par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur « la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires » (v. le dossier convention collective-CT, CDD-n° 186/2013 du 10 octobre 2013). Son extension par arrêté du 22 février 2014 a permis l'entrée en vigueur du dispositif dès le mois de mars 2014.

Une incertitude plane désormais sur le sort des contrats conclus sur cette seule base conventionnelle. Le 12 juillet dernier, la Cour de cassation, statuant sur une question préjudicielle transmise par le Conseil d'État, a en effet décidé que les partenaires sociaux n'avaient pas compétence pour créer, à la place du législateur, une nouvelle catégorie de contrat de travail dérogeant à des règles

d'ordre public absolu. L'intervention ultérieure de la loi Rebsamen du 17 août 2015 pour donner un fondement légal au CDI intérimaire ne vaut en outre que pour l'avenir et ne couvre donc pas les contrats déjà conclus.

Recours de FO fondé sur le défaut d'habilitation législative

Tel qu'il a été conçu par les signataires de l'accord du 10 juillet 2013, entré en vigueur le 6 mars 2014, le CDI intérimaire conclu avec une entreprise de travail temporaire permet de couvrir l'exécution de l'ensemble des missions confiées à l'intérimaire, ainsi que les périodes d'intermission durant lesquelles ce dernier se tient à la disposition de l'employeur en contrepartie d'une rémunération minimale. Contrairement au contrat de mission classique, l'intérimaire s'engage à accepter les missions qui lui sont confiées (compatibles avec les emplois et le périmètre de mobilité indiqués au contrat) et ne bénéficie ni de l'indemnité de fin de mission ni des règles protectrices relatives à la rupture anticipée du contrat. En contrepartie d'une stabilisation de la relation de travail, l'entreprise de travail peut ainsi pallier certaines difficultés de recrutement en fidélisant les intérimaires les plus qualifiés.

Ce dispositif n'a reçu un fondement légal qu'avec la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui a consacré le CDI intérimaire, à titre expérimental, ses dispositions ne s'appliquant qu'aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018 (L. n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 56 IX, JO 18 août; v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 186/2015 du 16 octobre 2015). On

notera que le projet de loi Avenir professionnel, adopté en première lecture par le Sénat le 16 juillet 2018, prévoit de pérenniser le dispositif en l'intégrant dans le Code du travail (v. page 5).

C'est donc le sort des contrats conclus entre le 6 mars 2014 et l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen qui interroge désormais. Dès le mois de mai 2014, considérant que les signataires de l'accord de branche n'avaient pas reçu d'habilitation législative pour créer cette nouvelle catégorie de contrat, FO a en effet saisi le Conseil d'État d'un recours en annulation de l'arrêté d'extension du 22 février 2014, auquel était précédemment subordonnée l'entrée en vigueur de l'accord. Le 27 juillet 2015, le Conseil d'État a décidé de surseoir à statuer en faveur du juge judiciaire, compétent pour se prononcer sur la validité de l'accord lui-même (CE, 27 juillet 2015, n° 379677).

Premier saisi, le TGI de Paris avait donné son feu vert le 15 novembre 2016 : les partenaires sociaux ont agi dans leur champ de compétence en se bornant à décliner des obligations civiles préexistantes, ce d'autant plus que la loi Rebsamen a ensuite repris à son compte le régime du CDI intérimaire. Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation adopte une position inverse dans son arrêt du 12 juillet 2018.

Création d'une nouvelle catégorie de contrat dérogeant à la loi

La Cour de cassation se fonde sur la ligne de partage des compétences

Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

loi/négociation collective, telle que tracée par la jurisprudence du Conseil constitutionnel sur le fondement de l'article 34 de la Constitution (*v. Cons. const.*, 9 décembre 2004, *déc. n° 2004-507 DC, considérant 11*). Ainsi, rappelle-t-elle, « il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ».

Or, loin de se borner à fixer de simples modalités d'application, l'accord du 10 juillet 2013 « crée une catégorie nouvelle de contrat de travail, dérogeant aux règles d'ordre public absolu qui régissent, d'une part, le contrat de travail à durée indéterminée, d'autre part le contrat de mission ». L'accord « fixe, en conséquence, des règles qui relèvent de la loi ». Conclusion des magistrats de la chambre sociale : « les parties à l'accord du 10 juillet 2013 [...] n'avaient pas compétence pour prévoir la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions de travail temporaire. »

Il est par ailleurs précisé par l'arrêt que l'intégration du CDI intérimaire par la loi Rebsamen est un argument inopé-

rant puisque celle-ci « ne dispose que pour l'avenir » et ne permet donc pas de couvrir les contrats conclus avant son entrée en vigueur.

L'arrêt ne prend pas la peine de détailler les règles d'ordre public absolu dont il est question ici, toutefois deux « points de friction » avaient été évoqués en 2015 par le rapporteur public au Conseil d'État, puis repris par les demandeurs au pourvoi :

– d'une part, l'incompatibilité du travail temporaire avec le contrat à durée indéterminée : le travail temporaire est conçu comme une dérogation à l'interdiction de principe du prêt de main-d'œuvre à but lucratif (*C. trav.*, art. L. 8241-1) et ce caractère dérogatoire explique les extrêmes précautions prises par le législateur dans la définition de son régime juridique (cas de recours, durée maximale, délai de carence, indemnité de fin de mission). La règle du contrat à durée déterminée est un élément constitutif, presque identitaire de ce régime, avait souligné le rapporteur dans ses conclusions ;

– l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié qui se tient à sa disposition, laquelle se heurterait aux règles régissant les périodes d'intermission du CDI intérimaire durant lesquelles la rémunération n'est pas maintenue en totalité.

Conséquences restant à définir par le Conseil d'État

L'affaire repart donc devant le Conseil d'État auquel il appartient désormais de se prononcer sur la légalité de l'arrêt d'extension. Il est fort probable qu'il en prononcera l'annulation en tant qu'il étend un accord collectif ayant méconnu le domaine de compétence de la loi.

L'arrêt conditionnant l'entrée en vigueur de l'accord, les contrats conclus sur cette seule base avant la loi Rebsamen risquent ainsi de perdre tout fondement juridique, les empêchant ainsi de subsister sous la forme d'un CDI intérimaire, au profit d'une requalification en CDI de droit commun. Sauf à ce que le Conseil d'État ne module les effets de cette annulation dans le temps, comme il a pu le faire lorsqu'il a annulé l'arrêt d'extension de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 sur le portage salarial (*v. CE*, 7 mai 2015, n° 370986 : annulation dépourvue d'effet rétroactif).

Il faut donc attendre le verdict final du juge administratif avant de connaître les conséquences concrètes de cette décision de la Cour de cassation. ■

Cass. soc., 12 juillet 2018, n° 16-26.844 FS-PBR



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

POLITIQUE SOCIALE

Le chef de l'État reçoit les partenaires sociaux et précise l'agenda de la rentrée

Le 17 juillet, pour la première fois depuis son élection à la présidence de la République, Emmanuel Macron a reçu les huit principaux leaders syndicaux et patronaux pour un « minisommet social ». Il leur a annoncé qu'il y aurait à la rentrée des « bilatérales » avec le Premier ministre sur « un certain nombre de sujets » et une « multilatérale » sur l'assurance chômage et la santé au travail.

En réaction aux critiques récurrentes des partenaires sociaux du manque de considération de l'exécutif à leur égard, Emmanuel Macron a invité à l'Élysée, le 17 juillet, les chefs de file des trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) et des cinq centrales syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) pour renouer le dialogue

et aborder l'agenda social de la rentrée. Emmanuel Macron avait souligné, dans son discours devant le Congrès du 9 juillet dernier, que cette rencontre devait permettre de « jeter les bases d'un nouveau contrat social, celui du siècle qui s'ouvre » (*v. l'actualité n° 17609 du 11 juillet 2018*). Si les partenaires sociaux ont noté le changement de ton du chef de l'État, ils restent vigilants.

Une multilatérale à Matignon sur le chômage et la santé au travail

Emmanuel Macron a proposé aux leaders syndicaux et patronaux plusieurs rencontres bilatérales avec le Premier ministre, Édouard Philippe, à la rentrée, sur « un certain nombre de sujets » avant une rencontre multilatérale sur l'assurance chômage et la santé au travail. Concernant la renégociation de la convention d'assurance chômage,

annoncée le 9 juillet devant le Congrès, il a été décidé qu'en septembre les partenaires sociaux participeront à une « phase de diagnostic » qui permettra l'établissement de la lettre de cadrage de la future négociation. La négociation proprement dite, qui durera « quatre mois », devrait « aboutir fin janvier début février » 2019, a précisé Emmanuel Macron. Rappelons que l'amendement du gouvernement au projet de loi Avenir professionnel qui prévoit cette négociation (qui a été rejeté par le Sénat en première lecture) dispose que le document de cadrage fixerait « des objectifs d'évolution des règles de l'assurance chômage permettant de lutter contre la précarité et d'inciter les demandeurs d'emploi au retour à l'emploi ». Il propose également « de revoir l'articulation entre assurance et solidarité, le cas échéant par la création d'une allocation chômage de

longue durée» (v. *l'actualité* n° 17610, du 12 juillet 2018).

Les **partenaires sociaux** ont réclamé à l'unisson le 17 juillet que la lettre de cadrage soit large et leur laisse les **coudees franches**. «Je pense que le président a bien reçu ce message et devrait donner des consignes en la matière», a estimé François Hommeril (CFE-CGC). «Cette **lettre de cadrage** est tout à fait **négociable**», a ajouté Philippe Louis, le président de la CFTC. Geoffroy Roux de Bézieux, dont c'était la première rencontre officielle avec le président depuis son élection à la tête du Medef, a appelé à «**ne pas se limiter aux paramètres financiers** de l'assurance chômage mais élargir le débat sur le contrat de travail, sur la formation des demandeurs d'emploi...».

Concernant l'autre sujet de discussion pour la rentrée, la **santé au travail** et les conditions de travail, les organisations syndicales ont salué la volonté de l'exécutif de s'en saisir. Le Medef a confirmé être ouvert à toute réflexion permettant d'améliorer l'efficacité de sa gouvernance. Toujours attendues, les conclusions du **rapport Dupuis, Forest et Lecocq** (v. *l'actualité* n° 17456, du 28 novembre 2017) devraient permettre d'établir un état des lieux et contribuer à la rédaction d'un **document d'orientation** destiné à encadrer une future **négociation interprofessionnelle**. Des consultations sont programmées en «septembre/octobre» sur le sujet.

Des partenaires sociaux qui constatent un virage...

François Asselin, le président de la CPME, a indiqué avoir constaté «un **vrai tournant**» lors de la rencontre. Le président de la République a dit: «Dans la première année de mandat il fallait débloquer certaines situations, je suis allé vite, c'était ma volonté, je l'assume et maintenant je passe dans une autre séquence où je vais avoir besoin de m'appuyer sur les partenaires sociaux, sur les corps intermédiaires». Philippe Martinez, le dirigeant de la CGT, a lui aussi relevé qu'**Emmanuel Macron** a «**convenu** que l'année dernière avait été à son **rythme à lui** et sans écouter beaucoup» pour mener tambour battant les réformes sociales promises pendant la campagne présidentielle (ordonnances travail, projet de loi Avenir professionnel).

... tout en restant vigilants

Quant aux réponses apportées par le président de la République au sentiment des syndicats d'être tenus à l'écart, le leader de la CFDT, Laurent Berger, a senti une «**volonté de revenir** [...] à une République contractuelle et à une forme

de **dialogue** entre organisations syndicales et patronales et l'État». Pascal Pavageau, le nouveau patron de FO, a relevé une «**volonté renouvelée de travailler** avec les **interlocuteurs sociaux**». Pour Philippe Louis, le président de la CFTC, Emmanuel Macron est «tout à fait **disposé à nous donner notre place**, la place qu'on réclame».

Mais les syndicats, qui estiment avoir été malmenés pendant la première année de son mandat, restent sur leur garde, **attendant** que ce **changement de ton se concrétise** à la rentrée. Et certains leaders ont rappelé que leurs **griefs** à l'égard du pouvoir étaient aussi sur le fond. «Si la forme s'améliore, ce serait bien. Maintenant, il reste le fond», a ainsi noté Pascal Pavageau, qui s'est dit «extrêmement inquiet sur le plan

social». Et Philippe Martinez attendait, avant la réunion, que le chef de l'État «change de politique sociale».

Quant au Medef, il a indiqué qu'il est nécessaire «d'avoir un **cadre de discussions** économiques et sociales **axées** sur les **mutations**, qu'elles soient numériques ou technologiques et sur leurs conséquences en matière de travail, d'emploi et de compétences. L'objectif étant d'anticiper et de travailler sur les nouvelles formes d'emplois». Et il a insisté sur la nécessité d'aborder les **transformations** en cours, et leurs conséquences, à l'**échelle européenne**. Il souhaite ainsi «définir, avec l'ensemble des partenaires sociaux, une **position commune** sur le cadre économique et social européen». ■

Avec l'AFP

CONVENTIONS ET ACCORDS

Les contours de la négociation sur le cadre social applicable aux salariés du secteur ferroviaire précisés

Les partenaires sociaux du secteur ferroviaire vont reprendre, le 19 juillet, les négociations de branche sur le futur cadre social applicable aux salariés des entreprises ferroviaires, en s'appuyant sur le relevé de conclusions issu d'une réunion tripartite, que leur a transmis la ministre chargée des Transports le 18 juin. Dans son courrier, Elisabeth Borne, a assuré que si l'État ne se substituera pas aux partenaires sociaux «il se positionnera en observateur attentif et exigeant».

Si les syndicats de salariés n'ont pas été appelés à se prononcer sur le relevé de conclusions élaboré par les pouvoirs publics le 18 juin dernier, c'est bien dans ce cadre que vont se réouvrir, le 19 juillet, les négociations de branche en vue de «finaliser le cadre social applicable à tous les salariés employés dans les entreprises ferroviaires». Ce relevé de conclusions, issue d'une réunion tripartite, complète la «proposition de cadre pour la négociation» que l'UTP avait élaboré, au nom des entreprises de la branche, le 24 mai 2018. Après la promulgation de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire (v. *l'actualité* n° 17604 du 4 juillet 2018), l'État invite les partenaires sociaux à compléter les sept accords de branche, déjà signés.

Quatre sujets importants à traiter

Le relevé de conclusions prévoit des accords sur:

- le volet **classifications** et rémunérations de la CCN;
- le développement et la **sécurisation de l'emploi** dans la branche;
- le volet «**prévoyance**»;
- les **garanties en cas de transfert** de personnels.

Les pouvoirs publics chargent l'**Observatoire du dialogue social** de branche du suivi du respect du relevé de conclusion dans les négociations. Quant à l'État, il sera «vigilant au bon déroulement des travaux dans le calendrier fixé», souligne le courrier de la ministre.

Le relevé de conclusions n'exclut pas que le **champ** de la CCN puisse **s'agrandir** et couvrir, par exemple, les salariés de la restauration ferroviaire. Mais il considère que l'opportunité de cet élargissement doit être négociée «à l'issue de la signature des accords permettant la finalisation de la CCN sur son champ d'application actuel».

Classification et sécurisation de l'emploi

Le relevé prévoit que soit négocié un **dispositif de classification** basé sur une **cartographie des emplois-types** et sur des **critères classants objectivables**. Le dispositif précisera les niveaux de diplôme nécessaires à l'exécution des

emplois. Il devra permettre une **progression professionnelle**, prenant en compte, notamment, l'**ancienneté**. Il devra « offrir une visibilité importante en termes de parcours professionnels » aux salariés, « notamment à ceux occupant des emplois d'exécution ».

Au titre de la **sécurisation de l'emploi**, le relevé de conclusions prévoit :

– la création d'une **bourse d'emploi de branche**, ayant une « dimension territoriale » ;

– la mise en place d'un dispositif d'**examen prioritaire des candidatures** des salariés en demande d'emploi, notamment suite aux éventuelles difficultés économiques d'une entreprise ferroviaire ou en cas d'inaptitude et d'impossibilité de reclassement par leur employeur, par les autres entreprises ferroviaires ayant des postes vacants

– la mise en place d'un dispositif de **formation facilitant la mobilité interentreprises** et la reconnaissance des CQP.

Garanties en cas de transfert à un nouvel employeur

Le relevé de conclusions engage les partenaires sociaux à préciser les garanties acquises au personnel en cas de transfert à un nouvel employeur. Cette obligation de négocier est également prévue par la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018.

Seront ainsi examinées, avec le gouvernement, les dispositions permettant le maintien des **facilités de circulation** aux salariés en bénéficiant aujourd'hui, « dans des conditions garantissant l'**équité de traitement social et fiscal** de ces avantages entre les différentes entreprises et pour l'ensemble des salariés de la branche ».

S'agissant du logement des salariés, les partenaires sociaux s'engagent à garantir aux salariés transférés à un nouvel employeur et bénéficiant d'un **logement SNCF**, qu'ils conserveront ce dernier. Ils s'engagent aussi à proposer des dispositifs d'aide à la recherche de logements ainsi que des facilités pour l'obtention de cautions et de prêts en vue de l'acquisition des logements.

Garanties de prévoyance

Sur le volet « **prévoyance** » de la CCN, le relevé de conclusions demande la « mise en œuvre, pour l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, d'un **haut niveau de garanties** dans le domaine de la santé, globalement équivalent, quels que soient les entreprises et le cadre d'emploi ». Il prévoit aussi la mise en place d'un **dispositif paritaire d'action sociale** de branche.

Ce volet comporte également **deux demandes** de réalisation d'**études de faisabilité**. La première porte sur la faisabilité de la **désignation** de la **CPRP** (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF) comme **caisse de sécurité sociale de branche**, assurant la gestion des prestations de l'assurance maladie de tous les salariés, indépendamment de leur appartenance au régime spécial SNCF, ou au régime général pour les autres entreprises. La seconde demande porte sur la réalisation d'une étude de faisabilité expertisant la possibilité d'une **extension du régime spécial d'assurance maladie des cheminots** sous statut à tous les salariés de la branche. Cette étude sera réalisée par une mission conjointe de l'Igas, de l'Inspection générale des finances et du

CGEDD (Conseil général de l'aménagement, de l'environnement et du développement durable).

Calendrier de la négociation

Dans son document, « proposition de cadre pour la négociation de la CCN de la branche ferroviaire », annexé au relevé de conclusions, l'UTP propose aux syndicats des **objectifs de progression** dans le temps des **discussions paritaires**.

Ainsi, en matière de **classifications et rémunérations**, l'UTP souhaite que l'accord puisse être conclu au **début de 2019**. Il inclurait des dispositions sur la bourse de l'emploi et sur la mobilité interentreprises. Le volet **prévoyance** serait négocié ensuite, avec pour objectif la signature d'un accord dès **2019**. L'UTP rappelle, par ailleurs, que la loi du 27 juin 2018 fixe à **18 mois** après sa promulgation le délai pour négocier les autres **garanties sociales** applicables en cas de transfert de personnels. Ce délai est limité à six mois s'agissant des règles de transfert elles-mêmes, c'est-à-dire des modalités de désignation des salariés transférés. ■

Relevé de conclusions du secteur ferroviaire du 18 juin 2018, issu de la réunion tripartite du 15 juin 2018

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



Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

RÉMUNÉRATION

Les industries de l'habillement revalorisent leurs grilles de salaires minimaux

La **procédure d'extension de l'accord de revalorisation des salaires minima** conclu le 12 mars 2018 dans les industries de l'habillement a été lancée le 17 juillet 2018. Ce texte, qui actualise les grilles des minima conventionnels de février 2016, s'applique aux rémunérations versées depuis mars 2018.

L'UFIH et les cinq fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO sont signataires de l'accord du

12 mars 2018 qui actualise les salaires minimaux des industries de l'habillement à compter de mars 2018. Après une année « blanche » en 2017, cet accord fixe le salaire conventionnel de la branche le moins élevé à 1 503 €, dans le cadre de la CCN du 17 février 1958. L'avis signalant le lancement de sa procédure d'extension a été publié au *Journal officiel* du 17 juillet 2018.

Revalorisation uniforme

L'avenant S60 du 12 mars 2018 **revalorise** au 1^{er} mars 2018 des **grilles sala-**

riaux, qui avaient été fixées au 1^{er} février 2016 par l'avenant S59 du 27 janvier 2016 (v. *l'actualité* n° 17043 du 18 mars 2016), rendu obligatoire dans toutes les entreprises par un arrêté d'extension publié au *JO* du 17 juin 2016. L'augmentation décidée par les partenaires sociaux en mars dernier atteint 2,2 %, portant le salaire conventionnel le moins élevé à 1 503 €.

Nouveaux montants minimaux

Pour les personnels **ouvriers**, le barème qui avait été rattrapé par l'augmentation

du Smic de janvier 2017, débute désormais à 1 503 €, puis passe, pour les trois autres montants du niveau I, à 1 506 €, 1 510 € et 1 514 €. Les quatre montants du niveau II, quant à eux, sont portés à 1 518 €, 1 522 €, 1 526 € et 1 530 €, et les deux montants du niveau III à 1 535 € et à 1 567 €.

La grille des **personnels employés** débute aussi à 1 503 € au premier échelon du niveau I, le deuxième échelon du niveau I étant porté à 1 508 €.

Pour les **personnels techniciens agents de maîtrise**, la grille débute à 1 522 € et, pour les **ingénieurs et cadres**, le barème des rémunérations annuelles garanties démarre à 25 260 €.

Enfin, les valeurs par niveau, servant de base de calcul aux **garanties d'appointements** minimaux en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam), sont également augmentées au 1^{er} mars 2018. ■

Avenant du 12 mars 2018 sur les salaires dans les industries de l'habillement

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

Retrouvez Liaisons Sociales Quotidien sur iPhone et iPad



// Conférence Liaisons

► Responsabilité pénale de l'employeur

Règles de santé/sécurité, harcèlements, discrimination, délit d'entrave, détachement... autant de sujets sur lesquels les dirigeants et leurs conseils doivent être accompagnés pour éviter tout contentieux. *Liaisons sociales* vous propose une matinée le **mercredi 26 septembre 2018** pour vous éclairer sur les dispositifs à mettre en œuvre.

📍 www.wk-formation.fr/conferences

// à retenir aussi

► Projets

Le projet de loi Avenir professionnel entend inscrire le CDI intérimaire dans le Code du travail. Alors que la validité de l'accord conclu par la branche de l'intérim en 2013 est remise en cause (*v. page 1*) et que l'expérimentation du CDI intérimaire introduite par la loi Rebsamen en 2015 arrive à son terme au 31 décembre 2018 (*v. l'actualité n° 16895 du 19 août 2015*), le dispositif devrait finalement être intégré dans le Code du travail. Un amendement présenté au Sénat par la République en marche, et adopté le 16 juillet lors du vote en première lecture du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit ainsi de donner une existence légale pérenne au CDI intérimaire. Ce dispositif, qui se développe (26 398 CDII ont été signés selon Prism'Emploi), correspond à un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée entre une entreprise de travail temporaire et un salarié pour effectuer des missions successives. Il peut comporter des périodes d'intermissions durant lesquels le salarié perçoit une rémunération mensuelle minimale garantie et au moins égale au Smic (*Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adopté en première lecture par le sénat le 16 juillet 2018*).

► Conventions et accords

Agrément d'accords du secteur social et médico-social à but non lucratif.

Un arrêté paru au JO du 13 juillet agréé des accords, dont certains de branche, dans l'aide à domicile, l'hospitalisation privée et à la Croix-Rouge. Est agréé l'avenant n° 37/2017 du 19-12-2017 actualisant la CCU de la BAD en fonction de l'ordonnance Travail relative à la négociation collective. Est aussi agréé l'additif n° 3 du 17-5-2018 à l'avenant n° 2015-01 relatif à l'amélioration de la complémentaire santé (CCN du 31-10-1951, Fehap).

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

► Emmanuel Macron veut mobiliser les grands patrons pour les jeunes des quartiers

Emmanuel Macron a réuni le 17 juillet à l'Élysée les patrons des cent plus grandes entreprises françaises pour les appeler à renforcer l'apprentissage et les embauches dans les quartiers en difficulté. Le président s'est félicité que les 30 000 stages promis dans son discours sur la politique de la ville en mai pourraient bien être proposés aux jeunes l'an prochain (*v. l'actualité n° 17611 du 13 juillet 2018*). Outre les 15 000 stages dans les services de l'État, les entreprises en offriront 15 000 autres, dont 1 500 pour BNP-Paribas et 600 pour Accor. « Un pays ne peut pas réussir quand seuls quelques-uns réussissent », a expliqué le

chef de l'État en concluant cette réunion baptisée « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ». Devant le Congrès, le 9 juillet, le chef de l'État avait annoncé la tenue de cette réunion en précisant qu'il ne demanderait pas aux entreprises « de s'engager par la loi, mais par des engagements actifs, immédiats, visibles, de créations d'emplois, d'embauche d'apprentis ». *Source AFP*

Égalité et diversité

► Le ministère du Travail signe une charte sur les discriminations visant les minorités sexuelles au travail

Dans un communiqué du 17 juillet, la ministre du Travail Muriel Pénicaud annonce qu'elle signera, lors d'une cérémonie le 19 juillet, la charte de l'Autre Cercle, visant à « prévenir les discrimi-

nations à l'encontre des personnes LGBTI (Lesbiennes, Gay, Bi, Trans et Intersexe) dans le milieu professionnel ». Le ministère s'engage ainsi à « créer un environnement inclusif », veiller « à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaborateurs, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre », et « mesurer les avancées, et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général ».

Contrat de travail

► FO se réjouit de la décision de la Cour de cassation sur le CDI intérimaire

Force Ouvrière s'est réjoui, le 12 juillet, de la décision de la Cour de cassation du 12 juillet 2018, par laquelle la juri-

diction « reconnaît que les interlocuteurs sociaux de la branche du travail temporaire » n'avaient pas « compétence pour créer, dans l'accord du 10 juillet 2013, une nouvelle forme de contrat de travail : le CDI intérimaire » (v. page 1). La juridiction donne raison au syndicat qui avait refusé de signer un accord permettant de créer un tel contrat, estimant que « ce contrat maintenait les intérimaires concernés dans une totale précarité, sans aucune protection inhérente au CDI traditionnel : pas d'indemnité de fin de mission, période d'intermission où le salarié doit se tenir à la disposition de l'agence, obligation d'accepter des missions même moins rémunérées et/ou loin du domicile de l'intérimaire ».

Maladie

Les dépenses de soins du régime général ont augmenté de 2,8 % entre janvier et juin

La Cnam a annoncé le 17 juillet que les remboursements de soins du régime général avaient augmenté de 2,8 % entre janvier et juin, et de 3 % en un an. Les dépenses de soins de ville ont augmenté de 4,1 % sur les six premiers mois de l'année et de 3,9 % sur les douze derniers mois. Dans le détail, les remboursements de soins de généralistes ont augmenté de 8,2 %, ceux de soins spécialisés de 5,9 % et ceux de soins dentaires de 1,4 %. Par ailleurs, au premier semestre 2018, les remboursements d'analyses médicales évoluent de 2,6 % (+ 2,8 % sur 12 mois) et les remboursements de transports augmentent de 4,7 % (+ 4,3 % sur 12 mois). De janvier à juin 2018, les versements d'indemnités journalières ont évolué de 4,9 % (+ 4,6 % sur 12 mois). Au cours des six premiers mois, les remboursements des médicaments délivrés en ville progressent de 3,5 % (+ 2,3 % sur 12 mois).

Le marché de la santé et de la prévoyance a progressé de 3 % en 2017

Selon des données collectées par le Ctip (Centre technique des institutions de prévoyance), la FFA (Fédération Française de l'assurance) et la FNMF (Fédération nationale de la mutualité française), et publiées le 17 juillet par la Mutualité Française, le marché des assurances santé et prévoyance a progressé de 3 % en 2017 et a représenté 58,6 milliards d'euros de cotisations. Cette croissance est portée par les contrats collectifs

(+ 4,6 % contre + 1,5 % pour les contrats individuels) qui représentent la moitié des cotisations. Le marché de la complémentaire santé a progressé de 2,3 %, à 37,1 milliards d'euros de cotisations. Le marché de la prévoyance a, quant à lui, augmenté de 4,4 %, à 21,4 milliards d'euros de cotisations.

Rémunération

Vers une hausse des salaires de la grande distribution au 1^{er} septembre 2018

La FGTA-FO annonce sur son site internet que dans la grande distribution, après plusieurs réunions de revendications et une proposition de la partie patronale à 1,2 % d'augmentation de la grille, FO a finalement obtenu 1,3 % applicable au 1^{er} septembre 2018 avec toujours un premier niveau décroché du Smic. L'avenant n° 67 à la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, daté du 31 mai 2018, fixe en effet une grille de taux horaires qui démarre à 9,89 € (pendant six mois au plus) et à 9,90 € au niveau 1.

Entreprises

Vers un nouvel accord sur le temps de travail chez Dunlop Amiens

La CFTC Dunlop Amiens, syndicat majoritaire dans cette usine, annonce, dans une communication syndicale du 5 juillet, qu'elle sera signataire d'un nouvel accord d'aménagement du temps de travail. Cet accord doit être ouvert à la signature des syndicats à partir du 18 juillet, après consultation du CHSCT. L'accord, instaurant un rythme de travail en 5x8, et s'accompagnant de l'embauche d'au moins 50 salariés en CDI, devrait permettre une augmentation de 15 % de la production de pneus. La CFTC estime que, « fidèle à ses valeurs, elle a négocié avec fermeté, avec son sens de la responsabilité et sans surenchère syndicale ». Elle considère que le nouveau rythme de travail apportera « une amélioration de la qualité de vie des salariés sans perte de salaire net », ainsi qu'une consolidation pour l'avenir de l'usine.

Plus de 460 suppressions de postes dans le groupe Happychic...

Le groupe de prêt-à-porter Happychic va supprimer 466 postes et fermer quelque 90 magasins des marques Brice, Bizzbee et Jules d'ici à 2020-2021, selon la direction du groupe, qui a annoncé ce plan de restructuration le 17 juillet en CE extraordinaire au siège à Roubaix.

Les premiers départs pourraient intervenir dès janvier ou février, selon la présentation faite aux syndicats. Dans le détail, il s'agirait de dix magasins Bizzbee et 78 magasins Jules et Brice partout en France, soit environ 330 salariés. La direction a déclaré, dans un communiqué, qu'il s'agit de « premières pistes de réflexion concernant son projet de transformation de l'entreprise pour renouer avec la compétitivité sur le marché très concurrentiel du prêt-à-porter masculin ». « Celui-ci est notamment marqué depuis plusieurs années par l'émergence de leaders e-commerce, l'évolution des comportements d'achat et une baisse du budget des consommateurs dans l'habillement », ajoute-t-elle. Happychic compte 740 magasins dans 17 pays, pour 720 millions d'euros de chiffre d'affaires et 4 000 collaborateurs, dont 2 600 salariés en France. *Source AFP*

... Happychic : « on ne peut pas garder les métiers du passé », selon Muriel Pénicaud

La suppression de 466 emplois dans le groupe de prêt-à-porter Happychic (v. ci-avant) montre « qu'on ne peut pas garder les métiers du passé » et qu'il faut investir dans la formation pour accompagner les travailleurs vers les « métiers du futur », a estimé le 18 juillet 2018 la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. « C'est vrai qu'on a une mutation des métiers. La distribution en est un exemple très fort ». Le développement de « l'e-commerce, c'est moins de magasins mais plus de logistique et de transport. C'est ça qu'on doit accompagner », a déclaré la ministre sur RTL. La ministre était interrogée sur les difficultés du groupe Happychic. *Source AFP*

La CFTC dénonce un « recours systématique » à l'intérim à La Poste
Dans un communiqué du 18 juillet 2018, la CFTC Section La Poste « s'inquiète du recours exponentiel à l'intérim et de la précarisation larvée des contrats à La Poste ». Selon le syndicat, l'entreprise a recouru à 42 % d'intérim en plus en 2017 par rapport à 2016. 70 % de l'intérim « concerne le domaine du courrier », mais on retrouve également « 16 % de ces recrutés dans le réseau des bureaux de poste et 11 % au colis ». « Parallèlement, le recours aux CDD baisse légèrement mais dans un contexte de décroissance continue des effectifs globaux, la charge de travail reste importante, notamment dans les métiers de la distribution », dénonce la CFTC.



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chémala - 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 Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eichler (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 Evrard, Catherine Ducroux. 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 Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 8 pages. 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