

- > **Licenciement lors d'un congé parental à temps partiel**: la Cour de cassation saisit la CJUE
- > **Les rémunérations minimales des salariés du particulier employeur** évoluent au 1<sup>er</sup> août
- > **La branche de l'aide à domicile** fait évoluer ses règles de prise en charge des déplacements

- > **Versement transport**: modifications diverses

## TEMPS DE TRAVAIL

# Licenciement lors d'un congé parental à temps partiel: la Cour de cassation saisit la CJUE

**Pour le calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, le droit français tient compte, proportionnellement, des périodes d'emploi à temps complet et à temps partiel, ce qui conduit à minorer le montant de l'indemnité. Ceci en contradiction apparente avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui défend plutôt l'idée d'un calcul fondé sur la rémunération à temps plein précédant le congé. Dans un arrêt rendu le 11 juillet 2018, la Cour de cassation a décidé d'éclaircir ce point en transmettant une série de questions préjudicielles à la CJUE.**

Les dispositions du Code du travail ne prévoient aucune règle spécifique pour le calcul de l'indemnité de licenciement à verser à un salarié licencié au cours d'un congé parental à temps partiel. S'applique donc le droit commun du licenciement, prévoyant que l'indemnité des salariés ayant travaillé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise doit être calculée proportionnellement aux périodes de travail à temps plein et à temps partiel (C. trav., art. L. 3123-5). Cette prise en compte, même au prorata, des périodes accomplies en

temps partiel, vient ainsi réduire l'indemnité que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité à temps plein.

La Cour de cassation émet de sérieux doutes quant à la compatibilité de ce mode légal de calcul avec la jurisprudence dégagée par la CJUE en application de l'accord-cadre sur le congé parental. Un risque de discrimination indirecte injustifiée n'est pas non plus à écarter dans la mesure où ce congé est majoritairement demandé par des femmes. La chambre sociale a donc profité d'un récent pourvoi pour solliciter directement l'avis de la CJUE, par une série de questions préjudicielles transmises le 11 juillet 2018. Dans la ligne de mire, le calcul de l'indemnité de licenciement, mais également celui de l'allocation de congé de reclassement versée en cas de licenciement économique.

## La jurisprudence de la CJUE

Deux arrêts de la CJUE motivent principalement ces questions préjudicielles. Ils ont été rendus sur le fondement de l'accord-cadre de 1995 sur le congé parental (mis en œuvre par la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 alors applicable), lequel prévoit notamment que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental » (clause 2.6).

En 2009, dans une affaire mettant en cause la législation belge, la CJUE a ainsi précisé que ces dispositions de l'accord-cadre s'opposent « à ce que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de tra-

vail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient » (CJCE, 22 octobre 2009, aff. C-116/08, Meerts; v. Bref social n° 15477 du 4 novembre 2009).

La CJUE a réitéré la solution en 2014, toujours à propos du droit belge, s'agissant d'une indemnité forfaitaire dite de protection, versée en cas de rupture du contrat sans motif grave ou suffisant. Elle a ajouté à cette occasion que « cette indemnité doit être déterminée sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail à temps plein » (CJUE, 27 février 2014, aff. C-588/12, Lyreco Belgium).

## Impact potentiel sur le calcul de l'indemnité de licenciement...

Dans les deux affaires belges de 2009 et 2014, l'employeur avait intégralement calculé l'indemnité de licenciement en fonction de la seule rémunération à temps partiel perçue au moment du licenciement, ce qu'a précisément pros crit la CJUE.

Tel n'est pas exactement le cas du droit français qui applique pour sa part un principe de proportionnalité: l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel (C. trav., art. L. 3123-5). Autrement dit, le salarié ne perd pas ses droits acquis

Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

pour les **années effectuées à temps plein**; en revanche, sa période d'emploi à temps partiel dans le cadre du congé parental vient bel et bien réduire l'indemnité qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi une activité à temps plein.

La **Cour de cassation interroge** donc la CJUE sur le point de savoir si l'accord-cadre sur le congé parental « s'oppose à l'application à un salarié en congé parental à temps partiel au moment de son licenciement d'une disposition de droit interne telle que l'**article L. 3123-13** [devenue L. 3123-5, *ndlr*], alors applicable, selon lequel « l'**indemnité** de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont **calculées proportionnellement** aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise » ».

### **... et de l'allocation de congé de reclassement**

La Cour de cassation se pose également la question de la compatibilité des dispositions relatives au congé de reclassement, qui doit être proposé à tout salarié licencié pour motif économique dans les entreprises ou groupes d'au moins 1 000 salariés. Durant ce congé, le salarié perçoit en effet de l'employeur une allocation calculée à partir de la rémunération brute moyenne perçue « au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement » (*C. trav., art. R. 1233-32*). Si le **salarié était en congé parental** à temps partiel au moment du licenciement, l'**allocation** est donc **calculée** sur

la base de la **rémunération réduite** au titre du **temps partiel**. La CJUE devra donc se positionner également sur la conformité de l'**article R. 1233-32** au regard de l'accord-cadre sur le congé parental.

### **Risque de discrimination indirecte**

Même si la CJUE venait à reconnaître la non-conformité du droit français sur les deux points précités, il n'est pas certain que la Cour de cassation parviendra à transposer la solution dans les contentieux qui lui seront soumis. Ceci en raison de l'**absence d'effet direct des directives** dans les **litiges entre particuliers**.

Comme le précise l'arrêt, il lui sera toujours possible de tenter d'interpréter le droit français « à la lumière de la directive » et en fonction des réponses qui lui seront apportées par la CJUE, mais elle ne pourra jamais aboutir à une interprétation *contra legem* de la loi française.

Pour contourner les difficultés liées à cette technique de l'interprétation conforme, la Cour de cassation pose donc une **troisième question préjudicielle** fondée sur l'existence d'une **potentielle discrimination indirecte**, prohibée par l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE, lequel a été déclaré d'effet direct (*CJCE, 8 avril 1976, aff. 43/75, Defrenne II*). S'appuyant sur les conclusions de l'avocat général à la Cour de cassation, l'arrêt du 11 juillet dernier signale en effet qu'« il résulte des statistiques nationales de mars 2016 qu'en France, **96 %** des salariés prenant un **congé parental** sont des **femmes** ». Dès lors, « la perception d'une indemnité de licenciement et d'une allocation

de congé de reclassement minorées par rapport aux salariés n'ayant pas pris un congé parental à temps partiel » doit-elle être considérée comme une discrimination indirecte injustifiée et contraire à l'article 157 du TFUE, « dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisit de bénéficier d'un congé parental à temps partiel » ?

### **Des réponses d'ici à l'automne 2019 ?**

Il faudra encore patienter plusieurs mois avant de connaître la position exacte de la CJUE. Selon les dernières statistiques en date, le délai moyen de réponse aux questions préjudicielles est d'environ 15,7 mois (*CJUE, Rapport annuel relatif à l'année 2017*). Il faudra ensuite patienter plusieurs mois avant que la Cour de cassation n'en tire les conséquences concrètes, dans l'affaire ayant donné lieu à ces questions préjudicielles.

On notera que, à la date des faits, s'appliquaient l'accord-cadre sur le congé parental du 17 décembre 1995 et la directive 96/34/CE du 3 juin 1996. Cet accord-cadre a été révisé par un accord signé le 18 juin 2009 et sa mise en œuvre relève d'une nouvelle directive n° 2010/18/UE du 8 mars 2010, ayant abrogé la précédente. L'ancienne clause 2.6 de l'accord de 1995, sur le maintien des droits acquis avant le congé, a été reprise, sans modification, par le nouveau texte (*clause 5.4*). ■

Cass. soc., 11 juillet 2018, n° 16-27.825 FP-PB

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## RÉMUNÉRATION

# Les rémunérations minimales des salariés du particulier employeur évoluent au 1<sup>er</sup> août

**Un arrêté paru au Journal officiel du 24 juillet 2018 étend l'avenant salarial n° S40, conclu le 12 janvier 2018 dans le cadre de nouvelle classification des salariés du particulier employeur. Cette dernière distingue cinq filières d'activité, 12 niveaux de classification et 21 emplois-repères. Le nouvel avenant entrera en application le 1<sup>er</sup> août 2018.**

La Fepem (Fédération des particuliers Employeurs de France) et les fédérations de salariés CGT et FO ont conclu,

le 12 janvier 2018, un avenant relatif aux rémunérations minimales des salariés du particulier employeur (*v. l'actualité n° 17568, du 14 mai 2018*). L'arrêt d'extension de ce texte a été publié au *Journal officiel* du 24 juillet 2018. La nouvelle grille de salaires horaires, qui est entièrement supérieure au Smic, entre donc en application à partir du 1<sup>er</sup> août 2018.

### **Les nouvelles règles de la CCN**

L'avenant du 12 janvier 2018 est le premier avenant salarial entré en vigueur depuis celui du 21 mars 2014, qui

n'avait été étendu qu'en mars 2016 (*v. l'actualité n° 17044 du 21 mars 2016*). Il se réfère à la **classification du 21 mars 2014**, étendue le 18 mars 2016. Rappelons que celle-ci distingue **21 emplois-repères**, répartis sur cinq filières d'activité (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe). Chaque emploi est classé sur une échelle comportant 12 niveaux, mais dont, aujourd'hui, les huit premiers suffisent à classer les 21 emplois-repères définis en 2014. Rappelons aussi que, depuis la conclusion de cette nouvelle classification, les

salaires minimaux ne sont plus augmentés en fonction de l'ancienneté, mais peuvent l'être au bénéfice des salariés obtenant une **certification professionnelle de branche** inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

### La nouvelle grille au 1<sup>er</sup> août 2018

La nouvelle grille horaire démarre à 9,98 € au niveau I (soit 1 736,52 € par mois pour 174 heures), alors que le Smic

est actuellement fixé à 9,88 €. Les autres salaires horaires minimaux sont de 10,01 € pour le deuxième niveau, et respectivement de 10,21 €, 10,40 €, 10,60 € et 11,12 € pour les quatre niveaux suivants. Les signataires respectent ainsi l'engagement pris de fixer une grille, dont le salaire horaire du **premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic** (ou Smic + 1 %), « signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs ».

L'avenant ne modifie pas l'évaluation forfaitaire des **avantages en nature** repas et logement. Le coût d'un repas reste donc évalué à 4,70 €, le coût du logement à 71 €. ■

Avenant n° S40 du 12 janvier 2018, étendu le 24 juillet 2018, relatif aux salaires des salariés du particulier employeur



CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## RÉMUNÉRATION

# La branche de l'aide à domicile fait évoluer ses règles de prise en charge des déplacements

**Un avenant à la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, agréé par arrêté publié au Journal officiel du 5 juin 2018, modifie les règles de prise en charge des déplacements des salariés d'intervention de la branche. Signé le 25 octobre 2017, cet accord est en cours d'extension.**

L'aide à domicile, représentée par quatre organisations d'employeurs – l'Union nationale des associations d'aide à domicile en milieu rural, l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles, l'Adessa et la Confédération syndicale des familles (Fnaapf-CSF) – et par la fédération syndicale de salariés CFDT, a obtenu, le 5 juin 2018, l'**agrément** d'un avenant n° 36/2017 du 25 octobre 2017 à la convention collective nationale (CCN) du 21 mai 2010. Celui-ci réorganise le décompte et la prise en charge des temps et frais des déplacements engagés par les salariés d'intervention de la branche, dans le cadre de leur travail. Ce texte, qui comporte une clause suspensive liée à son financement, est en cours d'extension, depuis un avis paru au *Journal officiel* du 7 avril 2018.

### Décompte du temps de déplacement

Les signataires soulignent que « les salariés d'intervention de l'aide à domicile effectuent de **nombreux déplacements** dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils peuvent intervenir aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée ». La question de la **prise en charge** de ces **temps et frais** de déplacement « revêt donc

une importance majeure et constitue une **priorité** », ajoute l'avenant.

L'avenant du 25 octobre 2017 fait évoluer le titre V de la CCN du 21 mai 2010 consacré à la durée et l'organisation du temps de travail. L'avenant modifie l'article 14-2 de ce titre consacré au décompte des temps de déplacement, à partir d'une définition de la demi-journée de travail. Il prévoit qu'une **demi-journée** est constituée soit :

– de la **matinée** qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;

– de l'**après-midi/soirée** qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les **temps de déplacement** nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont assimilés à du **temps de travail effectif** et donc rémunérés comme tel, dès lors que ces **séquences sont consécutives**. Lorsque les séquences **successives** de travail au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre deux

## VIENT DE PARAÎTRE

### Le comité social et économique I Composition et fonctionnement

Une nouvelle édition de *Liaisons sociales – Les Thématiques (ex-Numéros juridiques)*

Le droit de la représentation du personnel a été profondément remanié par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Le comité social et économique (CSE) devient l'instance unique se substituant aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Nous vous proposons deux numéros sur le CSE : le premier est consacré à sa composition et à son fonctionnement, le second portera sur ses attributions.

La délégation du personnel de la nouvelle instance comprend un nombre égal de titulaires et de suppléants. Leur nombre est fixé par décret, mais il peut être modifié à la hausse ou à la baisse par accord à condition de respecter un volume minimal global d'heures de délégation. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, des commissions adaptées aux problématiques de l'entreprise peuvent être instaurées par accord collectif.

À défaut, le Code du travail prévoit la mise en place obligatoire de certaines commissions en fonction des effectifs.

#### Point spécial: La formation des représentants du personnel

Les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail, et d'une formation économique. Par ailleurs, ils ont la possibilité, tout comme les représentants de proximité et les autres salariés, de prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale. L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a rendu obligatoire le maintien total de la rémunération du salarié pendant ce congé. ■

Numéro 60 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien. Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)



séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### Indemnisation des frais

L'indemnisation des frais de déplacement est organisée à partir de la même définition de la demi-journée de travail (v. ci-dessus). Les frais de déplacement des salariés **entre deux séquences successives** de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont **pris en charge**, dès lors qu'elles sont **consécutives**. De même, même si les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux

séquences sont reconstitués et pris en charge dans les mêmes conditions.

L'avenant maintient le **montant de l'indemnité kilométrique** à 0,35 € le kilomètre (0,15 € pour un deux-roues à moteur). Il fait évoluer les règles applicables en cas d'utilisation des **transports en commun** (ou d'un service public de location de vélos). Il prévoit, pour un salarié d'intervention travaillant **au moins un mi-temps**, que l'employeur **prend en charge 100 % du coût** d'un abonnement valable dans le secteur de travail. Si cette durée du travail est inférieure au mi-temps, l'employeur doit rembourser le titre de transport à l'unité ou, si cela est moins coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

### Condition d'application de l'avenant

L'avenant inclut une clause suspensive quant à son application. En effet, il prévoit de subordonner l'application de ses dispositions à un **financement effectif**. Il ajoute que l'obtention du financement nécessaire est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Les signataires s'engagent à mobiliser les pouvoirs publics sur le sujet. ■

Avenant n° 36/2017 du 25 octobre 2017, agréé le 5 juin 2018, en cours d'extension, sur la prise en charge des déplacements dans l'aide à domicile

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

#### La convention relative au CSP s'appliquera une année supplémentaire.

L'application de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est prorogée jusqu'au 30 juin 2019. Son troisième avenant, conclu le 31 mai 2018 (v. l'actualité n° 17583 du 5 juin 2018), a en effet été agréé par un arrêté du 17 juillet 2018. Alors que le précédent avenant devait cesser de produire ses effets au 30 juin 2018, l'application des modalités de mise en œuvre du dispositif est donc prolongée d'un an. Les parties signataires conviennent en outre de procéder à un nouveau bilan du dispositif d'ici à la fin 2018, qui pourrait conduire à une renégociation de la convention de 2015 (Arr. du 17 juillet 2018, JO 24 juillet, NOR: MTRD1816693A).

#### Santé et sécurité dans le travail temporaire.

La branche du travail temporaire a conclu, le 3 mars 2017, un accord sur ce thème pour remplacer celui signé en 2002 (v. le dossier convention collective-Santé n° 79/2017 du 26 avril 2017). Ce texte est étendu par un arrêté paru au Journal officiel du 24 juillet 2018 (BO-CC n° 2017-15). Cet arrêté d'extension comprend toutefois une exclusion tenant à la place de la négociation collective d'entreprise après les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. L'arrêté censure l'alinéa selon lequel, en application de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant en tout ou partie à celles qu'il prévoit.

### ➤ Législation et réglementation

**Représentativité syndicale dans les branches.** Quatre arrêtés du 12 juillet fixent la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans quatre branches. Trois sont relatifs à des conventions collectives du BTP de Martinique et de Guyane et le quatrième concerne la branche des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (Arr. du 12 juillet 2018, JO 19 juillet, NOR: MTRT1819760A, NOR: MTRT1819761A, NOR: MTRT1819762A et NOR: MTRT1819765A).

**Instruction du dossier de reconnaissance des accidents du travail.** La Cnam actualise à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans une circulaire du 12 juillet 2018, « les fondamentaux de la prise en charge des accidents du travail » à destination des gestionnaires AT des Cnam (CGSS dans les DOM). L'objectif affiché est d'harmoniser les pratiques de gestion des dossiers d'accidents du travail au sein des caisses (Circ. CNAM n° 14/2018 du 12 juillet 2018).

### ➤ Jurisprudence

#### Assurance chômage des techniciens de l'audiovisuel: fin de la certification sociale pour le bénéfice de l'annexe VIII.

Saisi par la Fédération CGT du spectacle, le Spiac CGT et le SNRT CGT, le Conseil d'État a annulé partiellement, le 18 juillet 2018, l'arrêté d'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017. Cette annulation vise une des dispositions de l'annexe VIII au règlement général, qui exigeait la certification sociale de certains employeurs des ouvriers et techniciens des prestations techniques au service de la création et de l'événement, afin que ces derniers puissent bénéficier des règles d'indemnisation issues de l'annexe. Pour le Conseil d'État, les partenaires sociaux ont « posé une condition sans rapport direct avec les modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et qui ne saurait, dès lors, être regardée comme

une règle spécifique d'indemnisation des techniciens intermittents du spectacle » (CE, 18 juillet 2018, n° 412217). Organisée par un accord étendu du 18 juin 2010 conclu dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, la certification sociale vise à constater le respect des normes légales et conventionnelles de droit du travail et constitue une condition de recours au CDD d'usage. Les requérants contestaient le fait que les salariés soient sanctionnés du fait des manquements de leurs employeurs. Désormais, qu'ils aient travaillé pour une entreprise titulaire ou non de cette certification, ces salariés pourront se prévaloir de l'annexe VIII.

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

## Formation

### ▣ Accord sur les opérateurs de compétences dans la branche des bureaux d'études techniques

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils ont signé le 19 juillet 2018 un accord définissant le cadre d'intervention de leur futur opérateur de compétences (Opc), en application du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord permettra notamment « d'accueillir au sein du Fafiec des branches professionnelles représentant d'autres activités de service à forte valeur ajoutée », indiquent les Fédérations d'organisations professionnelles du secteur Syntec et Cinov qui ajoutent vouloir « jouer de concert un rôle moteur dans la réorganisation des dispositifs de formation professionnelle ».

## Égalité et diversité

### ▣ Les inspecteurs du travail seront formés contre les discriminations LGBT

Les inspecteurs du travail bénéficieront, au cours de leur formation initiale, d'un module spécifique sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle, a annoncé le 19 juillet la ministre du Travail. « Dans la formation initiale des inspecteurs du travail, il y a déjà un module sur la discrimination. Nous allons faire un module spécialisé sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle », a annoncé Muriel Pénicaud, avant de signer la « charte d'engagement LGBT + » de L'Autre Cercle, une association LGBT tournée vers le monde du travail (v. l'actualité n° 17615 du 19 juillet 2018). Selon la ministre, « un certain nombre d'inspecteurs du travail ne savent pas très bien comment intervenir, n'osent pas forcément donc c'est important qu'ils connaissent bien le sujet, pour qu'ils sachent comment intervenir ». « C'est un sujet sur lequel, aujourd'hui, il y a beaucoup de discriminations et beaucoup de discriminations cachées », a-t-elle estimé, tout en indiquant qu'elle ne disposait pas de données chiffrées et que l'inspection du travail ne recevait « pas énormément » de plaintes. « C'est encore un sujet tabou ». Source AFP

## Sécurité sociale

### ▣ Feu vert des autorités françaises à la fusion des groupes Malakoff Médéric et Humanis

L'autorité française de la concurrence a annoncé le 18 juillet avoir donné son

feu vert à la fusion des groupes de protection sociale Malakoff Médéric et Humanis, dans un contexte de vaste réorganisation du secteur de l'assurance en France. « Les positions des parties sur les marchés concernés étant limitées, l'Autorité a pu écarter tout problème de concurrence et accepter l'opération sans condition », précise un communiqué publié sur son site Internet. Les conseils d'administration des deux groupes avaient approuvé mi-juin les principes d'un rapprochement de leurs activités de retraite complémentaire et d'assurance de personnes, qui doit être effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2019, en vue de constituer un poids lourd de la protection sociale en France. « Au global, le rapprochement créerait un groupe financièrement très solide, disposant de fonds propres combinés de 6,9 milliards d'euros et d'une solvabilité combinée de plus de 200 %, sur la base des agrégats de fin 2017 », avaient fait savoir Malakoff Médéric et Humanis lors de cette annonce. Source AFP

### ▣ La CFDT se réjouit du taux de couverture des salariés par une complémentaire santé d'entreprise

Dans un communiqué du 23 juillet, la CFDT se réjouit de la « réussite » de la « généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à l'ensemble des salariés, entrée en vigueur en 2016 ». Le syndicat s'appuie sur une étude de la Drees, qui montre que 96 % des salariés ont désormais une couverture collective de santé (v. l'actualité n° 17616 du 20 juillet 2018). « Ce bilan positif participe à la qualité de vie des salariés », se félicite l'organisation, qui ajoute que « l'étape suivante doit être la couverture des fonctionnaires, des salariés de particuliers employeurs et des personnes en dehors de l'emploi ».

## Secteurs

### ▣ 18 000 créations nettes d'emplois par an dans la branche des métiers de l'ingénierie et du conseil

Une étude de la Fafiec (Fond d'assurance formation ingénierie et conseil), publiée le 20 juillet, pointe du doigt le dynamisme de la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études, du conseil et des métiers de l'événement. Selon l'étude, la croissance soutenue du secteur entraîne une augmentation de ses effectifs de plus de 18 000 créations nettes d'emploi par an. Selon la publication, 90 % des postes dans le secteur sont des CDI, avec un statut de cadre pour 57 % d'entre eux. La moitié

des personnes employées dans le secteur travaille en Île-de-France.

### ▣ La branche sanitaire, sociale et médico-sociale échoue à signer un accord sur la prévoyance

Dans un communiqué du 23 juillet, l'organisation patronale du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif, Nexem, dénonce « l'échec » des négociations pour un accord sur prévoyance, suite « à l'opposition de trois organisations syndicales ». Les partenaires sociaux de la branche négociaient pour la « pérennité » de leur système de prévoyance, « confronté à un déficit estimé entre 20 et 25 millions d'euros fin 2017 ». Nexem défendait « une augmentation des cotisations » et « un ajustement des garanties et à long terme sur la sinistralité, par la création d'un investissement des organisations dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail ». L'organisation patronale déplore « qu'une issue n'ait pas été trouvée collectivement pour sauvegarder le régime », alors qu'elle avait « fait évoluer sa proposition initiale en intégrant un engagement à négocier en 2019 sur la mise en place de la subrogation des indemnités journalières de prévoyance et en clarifiant le cadre et les enjeux de l'investissement prévention ». Elle indique que le « fonctionnement du régime », le « taux de cotisation » et les « garanties actuelles » demeurent jusqu'au 31 décembre 2018.

### ▣ Un accord sur les salaires 2018 dans les hôtels, cafés, restaurants

Les partenaires sociaux des hôtels, cafés, et restaurants (HCR) ont déposé, le 10 juillet dernier, un avenant n° 28 à la CCN du 30 avril 1997 consacré aux salaires minimaux, qu'ils ont conclu le 13 avril dernier. Selon la FGTA-FO, signataire, l'avenant définit des salaires minimaux de branche qui n'entreront en application que le premier jour du mois suivant son extension. La nouvelle grille horaire démarrera alors à 9,98 €, 10,03 € et 10,10 € aux trois échelons du premier niveau.

## Entreprises

### ▣ Air France : les syndicats font planer la menace d'une grève en septembre

L'intersyndicale d'Air France a menacé le 23 juillet de « reprendre » en septembre le conflit sur les salaires, après les grèves à répétition du premier semestre, si aucun accord sur les rémunérations n'est conclu d'ici la rentrée. « Avec ou

sans PDG, dès le mois de septembre, pour ne pas pénaliser nos passagers pendant l'été, le conflit pour les salaires reprendra. Et seul un accord pourra y mettre fin », prévient dans un tract l'intersyndicale de pilotes (SNPL, Spaf, Alter), de personnels au sol (CGT, FO, SUD) et d'hôtesse et stewards (SNPNC, Unsa-PNC, CFTC, SNGAF). Les syndicats et la direction d'Air France s'affrontent depuis le début de l'année sur la question des hausses des salaires. Les syndicats ont appelé à une quinzaine de journées de grève de février à juin pour obtenir des augmentations. L'ex-PDG Jean-Marc Janaillac, qui a démissionné en mai, avait mis son poste dans la balance à l'occasion d'une consultation du personnel sur une proposition d'accord de revalorisation salariale. Il avait dû partir après le rejet de son plan par les salariés. *Source AFP*

### ■ SNCF: nouvelle grève le 27 juillet à l'appel de la CGT

La CGT Cheminots a programmé une nouvelle journée de grève à la SNCF le 27 juillet, jour de publication des résultats financiers semestriels du groupe ferroviaire, notamment pour soutenir des grévistes menacés de sanction, a confirmé le 23 juillet la direction. Le syndicat a également appelé les cheminots à manifester à Paris, près de la gare du Nord et du lieu d'une réunion du comité d'établissement de la branche Maintenance et Travaux qui doit examiner le cas d'un gréviste nîmois menacé de radiation (licenciement), a précisé la CGT. Ce militant de la CGT Cheminots est passé la semaine dernière en « conseil de discipline à Lyon » pour avoir tenu une torche allumée « sur le quai de la gare de Nîmes, le 14 mai », jour de grève, explique le syndicat dans des tracts. Selon la CGT, le conseil de discipline a « validé la sanction demandée par le directeur d'établissement de l'Infralog » (établissement logistique de la branche infrastructure de la SNCF), c'est-à-dire « un licenciement pur et simple malgré un dossier vide ». « La répression ne prend pas de vacances », a dénoncé le syndicat, qui a appelé à faire grève et à « manifester contre l'injustice ». *Source AFP*

■ **Ryanair: un syndicat dénonce le remplacement des grévistes belges par des « Polonais et des Allemands »**  
Dans un communiqué du 23 juillet, le syndicat belge CNE (Centrale nationale des employés) dénonce « l'inertie des autorités belges » face à la « probable

arrivée d'équipages polonais et allemands » à Ryanair « pour suppléer les équipages en grève ». Le syndicat « s'inquiète de la légalité de ces opérations », alors qu'une grève devait avoir lieu dans plusieurs pays européens (Portugal, Espagne, Italie, Belgique) le 25 et le 26 juillet (*v. l'actualité n° 17616 du 20 juillet 2018*). Les syndicats ayant appelé à cette grève demandent notamment que la compagnie 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.

### ■ Ryanair: nouvelle grève de pilotes irlandais

La compagnie aérienne irlandaise Ryanair a dû annuler 24 vols prévus le 20 juillet entre l'Irlande et le Royaume-Uni, en raison d'un deuxième jour de grève de pilotes irlandais mécontents de leurs conditions d'emploi. Ce mouvement social de pilotes est intervenu à quelques jours d'un appel à la grève distinct du personnel de cabine de Ryanair en Espagne, Portugal, Belgique et Italie, les 25 et 26 juillet, qui a contraint la compagnie à annuler 600 vols en Europe. « Une deuxième grève de 24 heures des pilotes de Ryanair membres de Ialpa est en cours », a expliqué le 20 juillet le syndicat irlandais de pilotes Ialpa sur son compte Twitter. Les grévistes irlandais réclament des améliorations de leur rémunération et congés annuels. Ils avaient déjà mené une première grève le jeudi 12 juillet pour les mêmes motifs, et ont déposé un

préavis pour un troisième jour de grève le 24 juillet. *Source AFP*

## Europe

### ■ Italie: le patronat s'oppose aux mesures sociales du nouveau gouvernement

La polémique enfle en Italie autour de la première importante mesure économique du gouvernement populiste, un décret-loi visant à favoriser l'emploi mais dont le patronat estime qu'il engendre de « l'incertitude et limite la croissance ». Ce décret-loi, pris il y a dix jours par le gouvernement, était l'un des chevaux de bataille du Mouvement 5 Étoiles (M5S, antisystème) : il rend plus coûteux les licenciements, limite les CDD ou encore sanctionne les entreprises subventionnées qui délocalisent. « Tout en poursuivant des objectifs que nous partageons, le décret-loi contient des mesures et des instruments qui rendront moins prévisibles et sûres les règles dans le cadre desquelles les entreprises travaillent, décourageant les investissements et limitant ainsi la croissance », a déclaré Marcella Panucci, la directrice générale de l'organisation patronale Confindustria. Elle critique « des règles peu claires et punitives » sur les délocalisations ainsi que le tour de vis sur les CDD « qui risque d'avoir un impact négatif » sur le chômage, déjà nettement plus élevé en Italie que dans le reste de la zone euro (10,7 % contre 8,4 %). Luigi Di Maio, le chef de file du M5S et ministre de l'Emploi, a répliqué en dénonçant « une attaque inacceptable ». *Source AFP*

## À NOS ABONNÉS

### Bon à savoir: le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (qui porte les réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'assurance chômage, du détachement, etc.), du projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises, dit « Pacte », qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise, de celui de loi instaurant un droit à l'erreur et de son corollaire sur la lutte contre la fraude, de la mise en œuvre des ordonnances Macron, etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement.

Pour la consulter, RDV sur [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu.

Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Busset – 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 Elcher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Florian Cazerès, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. 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 12 pages dont 2 pages de publicité, et un dépliant. Service clients : [contact@wkl.fr](mailto:contact@wkl.fr) – n° Indigo : 0825 08 08 00 (service 0,15 €/min + prix appel) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20 – e-mail : [redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr](mailto:redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr) – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>