

- > **Barème d'indemnités prud'homales**: la gestion des dossiers contentieux s'alourdit
- > **Les règles du système de retraite** jouent un rôle déterminant sur le taux d'emploi des seniors
- > **L'Insee table sur une croissance** de 1,6% en 2018

le dossier jurisprudence théma p. 1-14

- > **Les salariés protégés** - Bénéficiaires, champ de la protection, indemnisation

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

PRUD'HOMMES

Barème d'indemnités prud'homales : la gestion des dossiers contentieux s'alourdit

Un peu plus d'un an après l'entrée en vigueur du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, Isabelle Ayache-Revah et Marion Ayadi, avocates associées au sein du cabinet Raphaël Avocats, font le constat d'une très nette augmentation des contentieux en nullité du licenciement, notamment pour harcèlement ou discrimination, permettant aux salariés de contourner l'application des plafonds d'indemnisation. En parallèle, les demandes accessoires de dommages-intérêts se multiplient, rendant la gestion des dossiers contentieux plus lourde et complexe. Premier retour d'expérience.

Dans un contexte de baisse tendancielle du contentieux prud'homal, l'entrée en vigueur du barème a-t-elle entraîné une nouvelle chute du nombre de saisines ?

Isabelle Ayache-Revah : Toutes les réformes introduites depuis 2008 ont contribué à faire chuter le nombre de contentieux prud'homaux : le succès croissant de la rupture conventionnelle (avec plus de 420 000 ruptures de contrat de travail en 2017), la réforme de la prescription (réduite progressivement de 30 ans à un an s'agissant de la rupture du contrat de travail), ou encore

la réforme de la procédure prud'homale (avec la complexification de la saisine, imposant au demandeur de rédiger d'emblée une requête et de communiquer des pièces) ont déjà largement contribué à cette chute puisque le nombre d'affaires a baissé de plus de 50% en dix ans. L'entrée en vigueur du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse vient confirmer sans aucun doute cette tendance et favorise les transactions en amont, directement entre les parties.

Quelles sont les principales stratégies de contournement du barème que l'on peut observer ?

Marion Ayadi : Dans la mesure où le barème ne s'applique pas en cas de nullité du licenciement, la stratégie des avocats de salariés est désormais de rechercher systématiquement une cause de nullité : harcèlement moral ou sexuel, discrimination, violation d'une liberté fondamentale, ou, plus rarement, violation de la protection liée à la grossesse, la parentalité, l'accident ou la maladie d'origine professionnelle, licenciement d'un salarié protégé en raison de son mandat, ou licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle ou à une dénonciation de crimes et délits. Si la nullité du licenciement ne peut être obtenue, alors ils invoquent, et seulement à titre subsidiaire, l'absence de cause réelle et sérieuse, et par conséquent, l'application du barème d'indemnisation. La tentation de se prévaloir d'un harcèlement et/ou d'une discrimination est d'autant plus forte lorsque le salarié décide d'engager un peu tardivement

une action pour contester son licenciement. Le délai de prescription étant plus long (cinq ans à compter du jour où le demandeur a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit), ses demandes, qui se seraient vues opposer la prescription si elles avaient été fondées sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, peuvent devenir recevables dès lors qu'elles reposent sur un harcèlement ou une discrimination.

Autre stratégie : la multiplication des demandes accessoires d'indemnisation. Dans ce cas, les plaideurs ne cherchent pas à contourner l'application du barème d'indemnisation, mais multiplient les chefs de demandes, invoquant divers types de préjudices venant s'ajouter à leur demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quels types de préjudice complémentaire ou de demande d'indemnisation annexe peuvent être invoqués ?

I. A-R : Les plus récurrents sont sans nul doute ceux liés à la durée du travail : contestation du forfait annuel en jours (les mesures de suivi de la charge de travail étant souvent insuffisantes ou mal appliquées), demande d'heures supplémentaires, violation des règles relatives au repos compensateur, etc. Mais on voit également fleurir des demandes d'indemnisation liées à une violation de l'obligation de formation, une inexécution fautive du contrat de travail, aux circonstances vexatoires du licenciement, à la violation de l'obligation de sécurité et/ou de prévention des risques professionnels.

La multiplication des demandes accessoires alourdit considérablement la gestion de ces dossiers contentieux, et les rend plus difficiles à négocier : convaincus du fait qu'ils pourront obtenir des montants importants devant la juridiction, les salariés sont moins enclins à revoir leurs prétentions à la baisse dans le cadre d'une négociation.

Le harcèlement et la discrimination sont-ils plus massivement invoqués, y compris au pénal ?

I. A.-R. Sans aucun doute. Les dossiers de harcèlement et/ou de discrimination sont devenus la norme, d'abord pour contourner l'application du **barème**, mais aussi parce que le barème crée objectivement des **inégalités** entre les salariés. Par exemple, le barème ne tient aucun compte de l'**âge**. Dès lors, un salarié âgé de 50 ans justifiant de cinq ans d'ancienneté sera indemnisé de la même façon qu'un salarié plus jeune, alors que son préjudice est objectivement beaucoup plus important. Les salariés âgés sont donc les grands oubliés du barème. Il est en toute hypothèse légitime qu'un salarié licencié à 50 ans s'interroge sur la prise en compte de son âge dans la décision de l'employeur de le licencier. Mais il faut garder à l'esprit que le harcèlement et/ou la discrimination ne se

présument pas : la discrimination doit reposer sur l'un des 23 critères de discrimination édictés par l'article L. 1132-1 du Code du travail, et doit, au même titre que le harcèlement, être étayée par des éléments probants (tels que des récriminations constantes, une mise au placard ou, au contraire, des sollicitations permanentes, y compris le soir et le week-end). Reste que, pour l'employeur, ces dossiers sont chronophages et souvent délicats à gérer.

On observe également une **recrudescence des actions pénales pour harcèlement moral**, alors que, jusqu'à présent, la lourdeur de la procédure pénale et la faible indemnisation généralement accordée par les juridictions pénales dissuadent les victimes de s'engager dans cette voie. À cet égard, la condamnation d'un dirigeant pour complicité de harcèlement moral alors qu'il n'était même pas le supérieur hiérarchique du harceleur (*v. Cass. crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524*) devrait renforcer cette tendance.

Entre planchers et plafonds, comment le barème est-il mis en application par les conseils de prud'hommes ?

M. A. : Pour le moment, il est difficile d'identifier une ligne directrice. Certains

conseillers ont contesté haut et fort le barème, estimant qu'il était contraire au principe de la réparation intégrale du préjudice ou, plus simplement qu'il portait atteinte à leur liberté d'appréciation. Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur la conformité du barème à l'article 10 de la **convention 158** de l'**OIT**, qui permet aux juges, en cas de licenciement injustifié, « d'ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ». La seule décision rendue à ce jour (*CPH Le Mans, 26 septembre 2018, n° 17/00538*) a validé le barème, tout en précisant que les autres préjudices pouvaient faire l'objet d'une réparation distincte. Ce faisant, elle ouvre grand la porte à la multiplication des demandes accessoires, évoquée plus haut.

D'autres conseillers semblent avoir défini un mode opératoire leur permettant de prononcer quasi systématiquement la condamnation maximale : estimant que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, ils proposent la **réintégration** du salarié dans l'entreprise, et, en cas de refus de l'employeur, se prévalent de ce refus pour le condamner au plafond. ■

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Les règles du système de retraite jouent un rôle déterminant sur le taux d'emploi des seniors

Alors que la réforme du système de retraite est en préparation, France stratégie a publié, le 1^{er} octobre 2018, un rapport sur les « seniors, l'emploi et la retraite », qui identifie les modalités de départ à la retraite comme un des déterminants majeurs de la situation de l'emploi des salariés les plus âgés. Celles-ci n'ont toutefois pas d'effet mécanique et ne sont pas exclusives d'autres facteurs affectant l'emploi des seniors, tels que les conditions de travail ou les préjugés liés à l'âge.

La situation du marché du travail en France se caractérise par un faible **taux d'emploi** des **60-64 ans** qui reste « **inférieur à 30 %** en 2017, contre plus de 42 % en moyenne dans l'Union européenne ». Dans un rapport de France stratégie, publié le 1^{er} octobre 2018, les auteurs se sont attelés à rechercher les

déterminants de cette situation et à identifier les freins et leviers à la poursuite d'activités professionnelles par les seniors.

Des difficultés de retour à l'emploi plus importantes

Les seniors bénéficient en moyenne d'une **situation de travail moins précaire** que le reste de la population. Selon le rapport, cette situation se caractérise par de **meilleurs revenus** (ratio de 1,20 des salaires des 55-64 ans rapportés à ceux des 25-54 ans), un **plus fort taux d'emploi en CDI**, moins de sous-emploi et un plus faible taux de chômage (6,5 %, contre 9,1 % pour l'ensemble des 20-64 ans).

En revanche, lorsqu'ils sont au chômage, ils font face à de « **plus grandes difficultés de retours à l'emploi** et à un **chômage de longue durée** ». Ainsi, selon le rapport, en 2016, seuls 1,6 % des plus

de 50 ans inscrits à Pôle emploi en sont sortis pour reprise d'emploi le mois suivant, contre 3,7 % chez les 25-49 ans. Autre constat : « **aucune tendance à la résorption des écarts entre les seniors et les plus jeunes** » n'est constatée. Les évolutions les plus récentes montrent même une légère hausse entre 2015 et 2016, tandis que sur une plus longue période, « entre 2007 et 2016, le taux de sortie des 50 ans et plus est celui qui a le plus baissé (- 54 %), le taux de sortie des moins de 25 ans reculant de 37 % et celui des 25-49 ans de 41 % ».

Quels effets des règles du système de retraite sur les comportements ?

Outre la volonté de « profiter le plus possible de la retraite », qui représente le motif de départ en retraite cité (par 77 % des enquêtés), le document montre que l'**atteinte de l'âge légal d'ouverture des droits** et le **bénéfice du taux**

plein jouent également un rôle important dans la poursuite ou non en emploi (respectivement cités par 69 % et 67 % des enquêtés). Les auteurs du rapport y voient un « impact fort » des règles du système de retraite qui « structurent l'arbitrage entre niveau de pension et durée de retraite » sur la décision de poursuivre ou non l'activité. Néanmoins, nuancent-ils, les effets des mesures d'allongement de durée d'assurance ou de relèvement de l'âge légal, n'ont pas d'effet « mécanique ». Ils notent ainsi que la réforme des retraites de 2010, notamment le relèvement de l'âge légal de départ en retraite de 60 à 62 ans, s'est traduite par « une progression de l'emploi des seniors pour la moitié des personnes concernées », mais avec, pour les autres, des reports significatifs vers le chômage et l'inactivité (longue maladie et invalidité notamment).

Des freins liés aux problèmes de santé...

Certains freins à la poursuite d'une activité professionnelle relevés dans le rapport, ne sont pas directement liés au marché du travail en tant que tel. C'est le cas de l'état de santé des seniors. « Dans un contexte de quasi-stagnation de l'espérance de vie sans incapacité à 50 ans depuis le début des années 2000 », le rapport pointe que « plus de la moitié des personnes prématurément sorties de l'emploi imputent leur décision à des problèmes de santé ». « 28 % des seniors enquêtés » évoquent des

« conditions de travail difficiles, voire pénibles, sans aménagement de poste », comme une des raisons importantes dans leur décision de départ à la retraite. Derrière la question de l'état de santé, c'est donc la question de la « capacité à travailler plus longtemps » qui se pose, mais qui, pour y répondre, nécessite une analyse des conditions de travail pendant l'ensemble de leur carrière. Le rapport fait ainsi état de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), qui a révélé qu'en « 2007, 35 % des personnes de 50 à 59 ans (ayant travaillé au moins dix ans) déclaraient avoir été exposées pendant 15 ans ou plus à l'une au moins de ces quatre pénibilités » (travail de nuit, physiquement exigeant, répétitif, exposition à des produits nocifs ou toxiques). En outre, selon le rapport, « l'enquête du SIP de 2010 indique que les personnes sorties définitivement de l'emploi avant 60 ans ont connu des trajectoires professionnelles peu qualifiées et plus exposées au cumul de pénibilités physiques et que leurs carrières ont été davantage affectées par une santé dégradée ». En parallèle, les auteurs du rapport identifient les aménagements de poste ou de condition de travail comme « corrélés au maintien dans l'emploi ». Ils précisent à cet égard que « parmi les seniors en emploi en 2006 avec un état de santé dégradé, 85 % étaient encore en emploi en 2010 ». Une proportion qui s'élevait à « 90 % pour ceux qui avaient changé de poste ou de métier entre 2006 et 2010 et à

95 % pour ceux qui avaient bénéficié sur la période d'aménagement de poste ou de conditions de travail ».

... et à une forte discrimination due à l'âge

Parmi les autres aspects identifiés par le rapport comme affectant le taux d'emploi des seniors figure la discrimination liée à l'âge. En effet, « l'âge constitue, avec le sexe, le premier motif déclaré des expériences de discrimination, liées au travail, loin devant l'origine ethnique ». Le rapport insiste également, sur l'effet négatif des représentations et stéréotypes véhiculés par la société au sujet des seniors, tout en expliquant qu'un « certain nombre de préjugés défavorables à l'embauche des seniors peuvent néanmoins être aisément combattus ». Ainsi, la proximité de la retraite réduit la « probabilité de quitter l'entreprise pour une autre ». En parallèle, une plus grande expérience, de moindres charges familiales ou encore une meilleure maîtrise de l'informatique des nouvelles générations de seniors, constituent autant « d'arguments antagonistes » qui ont pu être rapportés par les études qualitatives réalisées auprès d'employeurs et/ou de salariés du service public de l'emploi. ■

Rapport les seniors, l'emploi et la retraite, France stratégie, 1^{er} octobre 2018

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

L'Insee table sur une croissance de 1,6 % en 2018

Dans son point de conjoncture publié le 4 octobre, l'Insee anticipe une croissance en France qui atteindrait 1,6 % en moyenne en 2018. Selon l'Institut, cette amélioration du contexte économique permettrait au chômage de passer sous la barre des 9,0 %.

Après une croissance « décevante » au premier semestre 2018, l'économie française « reprendrait du tonus », annonce l'Insee dans sa note de conjoncture diffusée le 4 octobre. L'Institut national de la statistique entrevoit, en effet, une progression de l'activité d'ici la fin de l'année, permettant au PIB d'atteindre + 1,6 % en moyenne en 2018. Cette amélioration du contexte économique per-

mettrait à l'emploi total d'augmenter de 129 000 postes en 2018 et au chômage de s'établir à 8,9 %.

La croissance resterait relativement solide dans la zone euro

D'ici la fin 2018, l'activité dans les économies avancées resterait robuste (+ 0,5 % au troisième et quatrième trimestre). C'est notamment le cas aux États-Unis où l'économie continuerait de progresser à « vive allure », à + 0,7 % par trimestre, soutenue par la consommation des ménages et l'investissement des entreprises. Au Japon, l'activité ne serait plus aussi « allante » qu'au printemps (+ 0,2 % par trimestre, après + 0,7 % au deuxième). Dans l'attente d'un accord sur le Brexit, l'économie au Royaume-Uni ralentirait

(+ 0,5 % au troisième trimestre puis + 0,3 % au quatrième).

Dans les économies émergentes, certains pays (Turquie, Brésil, Russie) verraient, en revanche, leur activité pénalisée par les tensions financières, dans un contexte de normalisation de la politique monétaire américaine. Enfin, dans la zone euro, la croissance demeurerait plus modérée au second semestre (0,4 % par trimestre) qu'en 2017 (0,7 % par trimestre). L'activité atteindrait en moyenne 2,0 % en 2018, après + 2,5 % en 2017. La croissance serait vive en Espagne (+ 0,5 % par trimestre) et en Allemagne (+ 0,5 % au troisième trimestre puis + 0,4 % au quatrième) tandis qu'elle resterait modeste en Italie (+ 0,1 % par trimestre).

L'économie française reprendrait de l'élan

En France, l'activité progresserait de **0,5 % au troisième trimestre**, puis de 0,4 % au quatrième. **Sur l'année**, elle croîtrait de nouveau au même rythme que l'ensemble de la zone euro, soit + 1,6 %, après + 2,3 % en 2017. Par ailleurs, souligne l'Insee, les fluctuations du **pouvoir d'achat** seraient de grande ampleur, avec une nette accélération en fin d'année. Il **augmenterait ainsi de 0,5 % au troisième trimestre**, puis de 1,7 % au quatrième, « en raison de la suppression du reliquat de cotisations d'assurance chômage pour les salariés

et de la réduction de la taxe d'habitation pour les ménages concernés ». S'agissant de la **consommation des ménages**, elle accélérerait au **troisième trimestre (+ 0,7 %)**, avant de ralentir au quatrième (+ 0,5 %). **Sur l'ensemble de l'année**, elle **progresserait moins rapidement que le pouvoir d'achat (+ 1,1 %, contre + 1,3 %)**.

Le chômage continuerait de baisser

« Dans le sillage de l'activité, les créations d'emploi se poursuivraient à un rythme plus modéré », souligne l'Insee. L'économie française devrait ainsi générer 136 000 emplois marchands en 2018, après 335 000 en 2017. Dans le secteur

non marchand, la diminution de l'emploi serait atténuée par la montée en charge graduelle du nouveau dispositif de contrats aidés « Parcours emploi compétences ». Au final, **l'emploi total augmenterait de 129 000 postes en 2018**, après + 342 000 en 2018.

Enfin, grâce au dynamisme de l'emploi, le taux de chômage baisserait au rythme d'environ - 0,1 point par trimestre, pour atteindre 8,9 % en fin d'année. ■

INSEE, Point de conjoncture, octobre 2018

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

// à retenir aussi

► Projets

Pacte : l'Assemblée a achevé le 5 octobre l'examen du projet de loi, avant un vote solennel le 9 octobre. Un amendement en faveur d'une féminisation des directions des grandes entreprises, défendu par le rapporteur général Roland Lescure (LREM), a reçu le 5 octobre un soutien quasi unanime des députés. Les parlementaires ont également donné leur feu vert à la publication des écarts de salaires dans les grandes entreprises – une promesse de campagne d'Emmanuel Macron. Le même jour, ils ont voté pour un renforcement de la présence des salariés dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Ainsi, celles qui comptent plus de 1 000 salariés en France, ou 5 000 en France et à l'étranger, devront avoir deux représentants des salariés si leur conseil d'administration (CA) compte « plus de huit administrateurs non salariés ». Le texte a également étendu l'obligation des deux administrateurs salariés aux mutuelles de plus de 1 000 salariés en France (qui, jusqu'à présent, n'en avaient pas). Enfin, les députés ont adopté l'inscription dans le Code civil d'une nouvelle définition de l'entreprise, lui permettant de se fixer des objectifs sociaux et environnementaux. Le nouveau texte indique que « la société est gérée dans son intérêt social et en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Il prévoit que « les statuts peuvent préciser la raison d'être dont la société entend se doter dans la réalisation de son activité ».

// Conférence Liaisons

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

Liaisons sociales vous propose une journée dédiée aux élections du premier CSE le **mardi 4 décembre 2018**. Nous apporterons des conseils pratiques.

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

// acteurs, débats, événements

Retraite

► Réforme des retraites : pour la CGT, « la finalité » est un départ à 65, 67 ans...

La réforme des retraites vers un système universel par points, piste privilégiée par le gouvernement, va « changer le système social français », a prévenu le secrétaire général de la CGT sur *France Inter* (6-10), avant la multilatérale avec le Haut-commissaire aux retraites le 10 octobre. Pour lui, la réforme préconisée par le gouvernement va « allonger l'âge de

départ à la retraite. On va vous dire « vous pouvez partir à 62 ans » mais si vous n'avez pas les moyens de vivre, vous allez donc continuer à travailler pour avoir plus de points ». « La finalité, c'est que vous allez partir à 65, 67 ans ». Pour réduire le déficit chronique des caisses de retraite, Philippe Martinez a prôné « quelques mesures très simples », comme payer les femmes autant que les hommes ou décider « moins d'allègements de cotisations pour les employeurs ». Sinon, « à long terme,

ce qu'on vous donne d'un côté, vous allez en avoir moins de l'autre ». « On change le système social français, on passe de la carte Vitale à la carte bleue, c'est-à-dire que vous n'êtes plus égaux devant la santé, le chômage, la retraite ». *Source AFP*

► ... mais « il faut que l'âge de départ à la retraite reste à 62 ans », déclare la CFDT...

« Il faut que l'âge de départ à la retraite reste à 62 ans, il faut que ce soit « je cotise et je reçois » dans les paramètres actuels

et on améliore à l'intérieur des paramètres», a déclaré le secrétaire général de la CFDT sur le plateau de *RMC-BFM TV* (8-10), deux jours avant le lancement d'un deuxième round de négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux. «Tous ceux qui auront par souci technocratique – il y en a quelques-uns, parce que c'est efficace et c'est rapide –, l'idée de faire une réforme paramétrique en jouant sur l'âge auront l'opposition de la CFDT», a insisté Laurent Berger. Il a réclamé que «tous les droits acquis jusqu'à aujourd'hui soient maintenus», que «tous ceux qui sont concernés par la retraite dans les cinq ans ne soient pas impactés par cette réforme» et que cette dernière s'installe après une période de «transition». «Si on touche aux 62 ans, la CFDT est mobilisée», a-t-il conclu. *Source AFP*

► ... tandis que FO dit «craindre une individualisation totale du système»

Le secrétaire général de Force ouvrière a appelé sur *France Inter* (8-10) le gouvernement «à sortir du bois» sur la réforme des retraites. «C'est quoi la réforme par points?», a interrogé Pascal Pavageau. «Le texte est prêt à 80, 90 %», a-t-il assuré, indiquant «craindre une individualisation totale du système». Le passage d'un «âge légal à 62 ans» à «un âge à 63 ans», signifie que «40 % [des retraités] partiront avec une décote», a encore affirmé le leader de FO. *Source AFP*

Emploi et chômage

► Emploi et pouvoir d'achat: Bruno Le Maire demande aux entreprises de «faire mieux»

Le ministre de l'Économie et des Finances a estimé dans l'émission *Le grand rendez-vous* sur *Europe 1 - CNews - Les Échos* (7-10) que les «entreprises peuvent faire mieux» pour améliorer la situation de l'emploi et du pouvoir d'achat, compte tenu des réformes réalisées par le gouvernement en leur faveur. «Saisissez-vous de cette chance», «les instruments sont à votre disposition», a lancé Bruno Le Maire, reconnaissant toutefois que les choix fiscaux du gouvernement (hausse de la CSG, notamment) avaient contribué à un ralentissement de la croissance en début d'année. «Il y a eu un trou d'air», a estimé le ministre. «Mais nous sommes dans la bonne direction», tant en termes de croissance que d'emploi, a-t-il ajouté à propos de la deuxième partie de l'année. *Source AFP*

Rémunération

► Nomination des membres du Haut comité de gouvernement d'entreprise

Le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées révisé a été publié en juin 2018. Cette révision a été précédée d'une consultation publique qui a permis de recueillir des contributions. Il a donc été décidé de porter le nombre des mem-

bres du Haut comité de gouvernement d'entreprise (HCGE) de sept à neuf et les mandats de deux de ses membres arrivent à échéance. Dans un communiqué de presse du 5 octobre 2018, l' Afep et le Medef annoncent que sont nommés pour une durée de trois ans à partir du 1^{er} novembre 2018: Patricia Barbizet (future présidente du HCGE), Marie-Claire Capobianco, Brigitte Longuet et Robert Peugeot.

► Récupération: une hausse des salaires de 1,9 %

La négociation sur les minima de la branche de la récupération pour l'année 2019 vient de se dérouler. Dans un communiqué du 5 octobre, la FGMM-CFDT indique avoir proposé 2,3 % de revalorisation argumentant que le niveau d'inflation était reparti à la hausse avec un bond de + 0,5 % au mois d'août et que l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2019 était estimée à 2 %. Le syndicat a aussi «fait valoir que la reprise progressive de l'activité dans le recyclage, durant ces deux dernières années, avait permis d'améliorer la situation économique des entreprises». L'augmentation du nombre de salariés dans la branche «en est une preuve». «La chambre patronale a reconnu que certaines entreprises se trouvaient dans des situations économiques correctes (recyclage des bouteilles plastiques) pendant que d'autres étaient en difficulté (recyclage des films plastiques)». Dans ce contexte, les employeurs ont proposé une augmentation de 1,9 % sur l'ensemble de la grille. «Cela porte le premier coefficient de la grille à 1 548,96 €, soit 28,88 € d'augmentation», note la FGMM-CFDT qui a signé cet accord.

Maladie

► L'entreprise de santé pluridisciplinaire, nouvel outil pour faciliter l'installation de médecins

«Il faut absolument restaurer chez les jeunes médecins l'envie de s'installer, car la situation est catastrophique». L'apostrophe a été faite devant la presse, le 4 octobre 2018, à la suite de la présentation par un groupe d'entrepreneurs lyonnais d'un projet d'entreprise de santé pluridisciplinaire (ESP) *Medicina*, conçue pour faciliter l'installation de jeunes médecins libéraux. Cette structure, qui nécessitera un investissement de 22 millions d'euros, ouvrira en septembre 2019 à Grange Blanche, un quartier de Lyon. *Medicina* accueillera de 80 à 100 libéraux: généralistes, spécialistes et personnels paramédicaux, pour un parcours de soins. La construction du bâtiment est financée par le fonds auvergnat PIM Participations. Le modèle de *Medicina* a vocation à être répliqué dans d'autres métropoles françaises, ont indiqué ses promoteurs. *Source AFP*

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

Le climat des affaires s'est légèrement amélioré en septembre 2018, interrompant un effritement en cours depuis le début de l'année 2018, a annoncé l'Insee le 25 septembre. L'indicateur a gagné un point pour s'établir à 106 points. «Le climat des affaires demeure au-dessus de sa moyenne de longue période», qui est de 100 points, selon l'Insee.

BUDGET

La dette publique de la France a atteint 99 % du PIB à la fin du deuxième trimestre 2018, après intégration par l'Insee de la dette de la SNCF, a annoncé l'Institut le 28 septembre.

NOMINATIONS

OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS L'ESS

Jérôme Voiturier et Marie Leclerc-Bruant, respectivement Directeur général de l'Uniopss et Responsable du marché ESS de la Caisse d'Épargne, ont été nommés co-présidents de l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Économie sociale et solidaire (ESS), a annoncé le Conseil national des chambres régionales de l'ESS (CNCRESS) le 26 septembre.

RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL

Patrick BÉZIER prend la présidence de l'association Réalités du dialogue social

CCMSA

François-Emmanuel Blanc prend la tête de la direction générale de la caisse centrale de la MSA.

CARLSON WAGONLIT TRAVEL

Vanessa Milot est nommée DRH France, Belgique et Luxembourg de Carlson Wagonlit Travel.

SCC

Hervé Remaud est nommé DRH France du groupe informatique SCC. Ayant intégré le groupe en 1985, il a occupé de nombreuses fonctions de management, et en dernier lieu le poste de directeur du personnel et des relations sociales.

Le plan santé « ne desserre pas le garrot », dénonce un collectif de médecins

Le plan « Ma santé 2022 », présenté mi-septembre par Emmanuel Macron, « ne se donne pas les moyens de ses ambitions », estiment près de 300 médecins dans une tribune publiée sur le site de *Libération* (8-10), regrettant que « le gouvernement ne desserre pas le garrot placé autour du cou de l'hôpital public ». Si les signataires admettent « la pertinence du diagnostic sur la crise du système de santé », ils reprochent à l'exécutif de ne pas traiter le problème en profondeur. « Rien sur les prescriptions et les actes injustifiés, rien sur les rentes industrielles et le prix trop élevé des médicaments, rien sur le doublon des coûts de gestion entre la sécurité sociale et les complémentaires, rien sur les frais de gestion excessifs des mutuelles et compagnies d'assurance », énumèrent-ils. Ces médecins se disent enfin « très inquiets de l'absence de mesures financières pour la psychiatrie [...] et plus globalement pour l'hôpital public ». *Source AFP*

Santé au travail

Loi Egalim : la FGA-CFDT ne veut pas que la vidéosurveillance soit utilisée pour sanctionner les salariés

Alors que la loi Agriculture et Alimentation permettra d'expérimenter un contrôle par vidéo des postes de saignée et d'abattage, la FGA-CFDT réaffirme, le 5 octobre, qu'elle n'est pas favorable à la vidéosurveillance dans les abattoirs. « À la place, il vaut mieux former les salariés ainsi que ceux des CSSCT, mais aussi augmenter les effectifs des services vétérinaires dans les abattoirs ». Elle estime que si « les conditions de travail des salariés, notamment les cadences intensives ainsi que le parage des animaux ne doivent pas être éludés, il existe un risque que la vidéosurveillance crée une pression sur les salariés, voire un mal-être à cause du stress ». Pour la FGA-CFDT, « si le bien-être animal est important, le bien-être des salariés l'est tout autant. Les deux sujets sont liés ».

Entreprises

Florange : ArcelorMittal s'associe à Novafer pour la maintenance de ses wagons

Le groupe sidérurgique ArcelorMittal a annoncé, le 4 octobre, avoir créé avec Novafer une co-entreprise pour reprendre sur le site de Florange la maintenance des wagons. Cette entité, nommée Steel-

Wag, sera détenue à parité par ArcelorMittal et Novafer. Elle bénéficiera de 500 000 € pour investir dans des équipements modernes et disposera d'un atelier de 6 000 m² lui permettant d'opérer simultanément sur 150 wagons. SteelWag, qui a repris 19 salariés de Gepor (filiale d'ArcelorMittal) et compte 25 collaborateurs, pourra réaliser jusqu'à 1 300 interventions par an et prévoit d'embaucher une dizaine de personnes supplémentaires dans les 12 prochains mois pour développer son activité. *Source AFP*

Intermarché annonce un nouveau plan social dans sa filiale logistique

La filiale logistique d'Intermarché (groupement Les Mousquetaires) a annoncé le 5 octobre, lors d'un comité central d'entreprise, qu'elle avait présenté un « projet de transfert et de modernisation des activités de plusieurs bases logistiques ». La CGT craint des effets « extrêmement importants » sur l'emploi dans plusieurs établissements en « fermeture sèche ». La direction « conteste formellement l'interprétation [...] concluant à des centaines de suppressions de postes » et souligne qu'elle programme « certes » la « fermeture de certaines bases », mais également « l'ouverture de nouveaux sites, créateurs d'emplois ». Le « détail » du PSE sera présenté dès le 11 octobre. *Source AFP*

SNCF : CGT et SUD dénoncent un projet de sous-traitance de l'entretien de petites lignes

SNCF Réseau envisage de confier l'entretien de certaines « petites lignes » à des partenaires privés, ce qui permettrait de « faire baisser les coûts », a indiqué son PDG le 5 octobre. Le même jour, la CGT a réagi estimant qu'« il n'y a pas d'économies à attendre de la sous-traitance qui coûte plus cher que les cheminots sur toutes les tâches qui leur sont confiées, sauf s'ils ne réalisent pas la maintenance prévue [...] Il ne s'agit pas seulement d'une sous-traitance mais d'un abaissement du niveau de sécurité », soit « deux orientations néfastes ». Avec ce projet, a estimé SUD Rail, « le président de SNCF Réseau démontre que son objectif est bien de supprimer l'emploi et de faire entrer le moins-disant social dans la gestion, la maintenance et la réparation des voies ». *Source AFP*

Plan social chez HappyChic : deux délégués syndicaux cessent la grève de la faim, une troisième la poursuit
Deux délégués syndicaux, CFDT et FO, ont affirmé le 6 octobre avoir arrêté la grève de la faim qu'ils avaient entamée

le 28 septembre, pour demander le retrait du plan social prévoyant la suppression de 466 emplois et la fermeture de 88 magasins à HappyChic, principalement dans les enseignes Jules et Brice. En revanche, la déléguée CGT continue sa grève de la faim. Les organisations syndicales doivent être reçues le 10 octobre au ministère du Travail. *Source AFP*

La direction de Casino confirme la cession d'une vingtaine d'hypermarchés

La direction du groupe de distribution Casino a confirmé, le 5 octobre aux syndicats, la cession d'« une vingtaine d'hypermarchés », sans davantage de précisions, ainsi qu'un projet de restructuration de sa branche restauration. La cession d'une vingtaine d'hypermarchés, sur 110 en France, pourrait concerner environ 2 000 salariés. « Aucune liste de magasins » n'a été communiquée par la direction, qui n'a pas non plus établi de calendrier pour ce projet, a précisé l'intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CGT et Unsa) le même jour. Elle a ajouté que Casino affirme être « en contact avec d'éventuels repreneurs et que toutes les propositions seront étudiées ». Des marques d'intérêt émanant de « System U, Leclerc et Intermarché » ont déjà été enregistrées, a indiqué de son côté le SNTA-FO. Le groupe Casino a cependant tempéré ces annonces. « Il n'y a pas eu d'annonce *stricto sensu* de cession de 20 hypermarchés », a affirmé un porte-parole du groupe. *Source AFP*

International

Une conférence de l'OIT pour mieux mesurer le travail

La vingtième conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) se tiendra à Genève du 10 au 19 octobre afin d'effectuer une révision substantielle de la façon dont les statistiques sur le travail sont compilées et présentées, indique l'OIT dans un communiqué de presse du 4 octobre 2018. La conférence fera des recommandations sur les nouvelles normes internationales, notamment sur les nouvelles relations de travail et le travail informel. Elle va présenter les statistiques sur le travail, l'emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre et produire de nouvelles directives statistiques pour mesurer la migration de main-d'œuvre et le travail forcé. Enfin, elle devrait définir les indicateurs pour suivre le travail décent dans le cadre du « Programme de développement durable des Nations Unies pour 2030 ».