

Sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises

La loi Travail sécurise les conditions de conclusion des accords de groupe et encadre les accords interentreprises en introduisant une section dédiée à ces derniers dans le Code du travail.

La loi **clarifie** les règles d'**appréciation** de la **représentativité** des organisations syndicales au niveau du **groupe**. Si le périmètre des entreprises/établissements compris dans le champ de l'accord est différent de celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, sont pris en compte les résultats (addition de l'ensemble des suffrages obtenus) des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises/établissements compris dans le périmètre de l'accord. En revanche, si le périmètre est identique, la représentativité est appréciée :
– pour le cycle en cours lorsque les élections se sont tenues à la même date ;
– dans le cas contraire, lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours.

Autre précision : l'ensemble des **négociations prévues** par le Code du travail au niveau de **l'entreprise peuvent être conclues** au niveau du **groupe**. Les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe.

La loi **aligne** les modalités de **validité des accords de groupe et interentreprises** sur celles des **accords d'entreprise**. Les pourcentages (30 % et 50 %) sont appréciés et la consultation des salariés effectuée :
– pour l'accord de groupe : à l'échelle de l'ensemble des entreprises/établissements compris dans le périmètre de l'accord ;
– pour l'accord interentreprises : à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans son périmètre.

La loi traite également des **rapports** entre **accords** conclus à **différents niveaux**. Ainsi, un accord de groupe peut prévoir que ses stipulations priment sur celles des accords d'entreprise/d'établissement ayant le même objet. Dans le même ordre d'idées, un accord d'entreprise peut prévaloir sur les stipulations d'un accord d'établissement, et un accord interentreprises sur un accord d'entreprise/établissement.

Dénonciation des accords collectifs

Les règles relatives à la dénonciation des accords collectifs sont aménagées.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la **négociation d'un accord de substitution** s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant le début du préavis précédant la dénonciation (et, non, comme c'est le

cas actuellement, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation). Le but de cette disposition est de permettre d'engager le plus tôt possible la négociation d'un nouvel accord.

Autre modification : la notion de « maintien des avantages individuels acquis » prévue en cas de dénonciation ou de mise en cause de l'accord (suite à fusion, cession, etc.) est remplacée par celle de « **maintien de la rémunération perçue** ». En l'absence d'accord de substitution, les salariés conservent « une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncé, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois ». En cas d'accord à durée déterminée, si ce dernier cesse, en raison de la mise en cause, de produire ses effets avant son terme initialement prévu, les salariés conservent leur rémunération jusqu'à la date à laquelle l'accord est censé prendre fin.

Ces nouvelles règles s'appliquent à compter de la date où les accords dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi.

Anticiper la mise en cause d'un accord collectif

Par ailleurs, la loi incite les employeurs envisageant une opération de fusion, cession, scission ou autre modification juridique ayant pour effet la mise en cause d'un accord collectif, d'anticiper la situation. Le **cédant et le cessionnaire** peuvent **engager une négociation** avec :
– soit les organisations syndicales représentatives du cédant pour conclure un **accord de substitution** dont la durée ne pourrait excéder trois ans. L'accord ainsi conclu, dit de « **transition** », s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables chez le cessionnaire. À l'expiration de cet accord, ceux du cessionnaire s'appliquent aux salariés transférés ;
– soit les organisations syndicales représentatives du cédant et celles du cessionnaire en vue d'un **accord** dit de « **d'adaptation** » qui se substituerait aux accords mis en cause et réviserait les accords applicables chez le cessionnaire.

Accords dérogatoires

La **validité** des accords conclus avec les représentants élus au **CE** ou **DP** n'est **plus subordonnée** à son **approbation** par la **commission paritaire** de branche. Ces accords sont juste transmis à la commission pour information.

Par ailleurs, la loi **élargit le champ** de négociation ouvert au **salarié non élu**

DE NOMBREUX RAPPORTS SUR LE DIALOGUE SOCIAL PROGRAMMÉS

Le gouvernement présente :

- au plus tard le 31 décembre 2018, un bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords ;
- au plus tard le 31 décembre 2016, un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social ;
- dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, un rapport sur la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales ;
- dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France ;
- tous les cinq ans un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France (sur la base des travaux du Cese) ;
- avant le 30 septembre 2018, un rapport sur la publicité des accords collectifs.

mandaté à toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise/établissement sur le fondement du Code du travail.

Rôle des branches renforcé

La loi renforce le rôle des branches. Outre une accélération du mouvement de restructuration des branches professionnelles engagée par la loi Rebsamen (*v. le dossier juridique-Accords-n° 157/2015 du 4 septembre 2015*), la loi décide de lister les missions de celles-ci. **Chaque branche** a notamment **deux ans** (à compter de la promulgation de la loi) pour définir l'**ordre public conventionnel** applicable dans son champ, c'est-à-dire les matières dans lesquelles les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que ceux de branche (hors cas où la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise). De plus, un **accord d'entreprise ne peut déroger** aux garanties définies par l'accord de **branche** dans divers domaines dont l'**égalité** professionnelle entre femmes et hommes et la **pénibilité**.

Autre mission confiée aux branches : réguler la **concurrence** entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Les actuelles commissions paritaires sont transformées en **commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation**. Elles exercent un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche. ■



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

La loi Travail modifie les modalités de suivi médical des salariés

Suppression de la visite médicale d'embauche, suivi médical individuel adapté à chaque salarié... La loi El Khomri, adoptée définitivement le 21 juillet, réforme en profondeur les modalités de suivi de la santé au travail des salariés. En outre, elle redéfinit les règles applicables suite à l'inaptitude professionnelle du salarié, quelle que soit son origine.

La loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » comporte un titre entier consacré à la modernisation de la médecine du travail. Sur ce sujet, le texte adopté définitivement le 21 juillet est très proche de la version présentée en Conseil des ministres par le gouvernement le 24 mars dernier (v. *dossier juridique - Santé - n° 81/2016 du 2 mai 2016*). De nombreux amendements sénatoriaux n'ont en effet pas été retenus : maintien de la visite médicale d'embauche, recherche du reclassement du salarié inapte dans toutes les filiales du groupe... Cependant, le Sénat a réussi à obtenir le retrait de la disposition instaurant une gouvernance paritaire au sein des services de santé au travail interentreprises (v. *l'actualité n° 17113 du 30 juin 2016*).

Allègement de la surveillance médicale des salariés

La loi impose un **suivi individuel adapté** de l'état de santé des salariés, notamment en prévoyant une surveillance médicale renforcée pour les salariés affectés à des postes à risque. Elle **supprime** le principe de la **visite médicale d'embauche** et celui de la **visite biennale**.

- La visite médicale d'embauche est remplacée par une simple **visite d'information et de prévention** effectuée après l'arrivée dans l'entreprise. Cette visite est assurée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. À la suite de cette visite, une attestation doit être délivrée au salarié. Il est ainsi mis fin à la vérification systématique de l'aptitude de tous les salariés à la suite de leur embauche.

- Les travailleurs affectés à des **postes** présentant des **risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers bénéficient d'un **suivi individuel renforcé** et doivent passer un **examen médical d'aptitude**. Cet

examen remplace la visite médicale d'information et de prévention. Il permet d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et le poste auquel il sera affecté. C'est pourquoi cet examen doit être réalisé **avant l'embauche, et renouvelé périodiquement**. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin. Les modalités d'identification de ces travailleurs ainsi que les mesures de suivi individuel renforcé dont ils bénéficient seront prévues par décret.

- La loi met fin aux visites médicales biennales. Elle impose que les modalités et la **périodicité** du suivi médical du salarié prennent en compte ses **conditions de travail** (notamment le travail de nuit), son état de **santé** (notamment le handicap) et son **âge**, ainsi que les **risques** professionnels auxquels il est exposé. Ainsi, les visites médicales périodiques du salarié peuvent être davantage **espacées**, alors que jusqu'à présent elles devaient avoir lieu impérativement au moins tous les 24 mois. Le suivi médical périodique des salariés est assuré par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Par ailleurs, la loi garantit aux **salariés temporaires et en CDD** un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI, dans des conditions qui feront l'objet d'un décret en Conseil d'État.

Réforme du régime de l'inaptitude

La loi facilite la constatation de l'inaptitude et le licenciement qui peut y faire suite.

- **Présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail.** À la suite d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'origine professionnelle ou non, le salarié n'a plus à être déclaré apte par le médecin du travail. Il retrouve automatiquement son emploi s'il n'a pas été déclaré inapte durant sa visite médicale de retour.

- **Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude.** Dorénavant, le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste. Il n'y a plus d'obligation de procéder à un deuxième exa-

PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES

La loi tire les conséquences de l'interdiction des agissements sexistes par la loi Rebsamen (*L. n° 2015-994 du 17 août 2015*). Désormais, l'employeur doit tenir compte des risques liés aux agissements sexistes pour planifier ses actions de prévention dans l'entreprise. De plus, les règles relatives à l'interdiction des agissements sexistes doivent être inscrites dans le règlement intérieur. La prévention de ce type d'agissements est également intégrée au nombre des missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En outre, la protection contre les agissements sexistes est étendue aux agents de la fonction publique.

men médical deux semaines plus tard, comme c'était le cas auparavant. Toutefois, l'examen unique constatant l'inaptitude doit être précédé d'une **étude de poste** (menée par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) et d'un échange avec le salarié et l'employeur.

- **Durcissement des obligations en matière de reclassement.** La loi offre davantage de protection aux salariés inaptes des suites d'un **accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle**. Ainsi, pour ces salariés, le médecin du travail doit dorénavant solliciter l'**avis des DP** avant de fournir ses indications concernant un reclassement. Auparavant, cette consultation n'était prévue que dans le cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. En outre, les indications du médecin du travail doivent prévoir, quels que soient l'origine de l'inaptitude ou l'effectif de l'entreprise, des éléments concernant la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation** destinée à lui proposer un poste adapté.

- **Portée de l'obligation de reclassement.** Dès lors que l'employeur a proposé un poste répondant aux conditions légales (approprié aux capacités du salarié, après avoir recueilli l'avis des DP et respecté les indications du médecin du travail), il est **reputé avoir satisfait** à son obligation de reclassement.

• **Assouplissement du licenciement pour inaptitude.** La loi prévoit un nouveau cas de rupture possible du contrat du salarié inapte, qui s'ajoute aux trois existants. L'employeur peut désormais rompre le contrat du salarié déclaré inapte sans avoir à chercher de reclassement, dès lors que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. En outre, la loi

harmonise les règles: les quatre motifs de licenciement suite à une inaptitude s'appliquent à l'inaptitude professionnelle et non professionnelle d'un salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD.

• **Recours à un médecin-expert en cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail.** En cas de contestation des éléments de nature médicale retenus dans les avis, indications ou propositions du médecin du travail émis dans le cadre

d'un examen médical d'aptitude, l'employeur comme le salarié peuvent saisir en référé le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert. Le médecin-expert désigné peut demander communication du dossier médical du salarié détenu par la médecine du travail. ■

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

// à retenir aussi

► Projets

Vers la mise en place d'une garantie de versement des réversions. Le versement d'une pension de réversion devrait être garanti dans les quatre mois civils qui suivent le dépôt de la demande dès lors que celle-ci est complète, selon un projet de décret. Cette mesure s'appliquerait aux demandes de pensions relevant du régime général déposées à compter du 1^{er} septembre 2016 pour une mise en paiement au 1^{er} janvier 2017.

► Conventions et accords

Revalorisation des salaires minimaux dans les industries de carrières et matériaux. L'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (Unicem) de Poitou-Charentes et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et Force ouvrière ont signé, le 17 mars 2016, un accord collectif fixant, au 1^{er} juillet 2016, une nouvelle grille de salaires minimaux garantis des personnels ouvriers et Etam (employés, techniciens et agents de maîtrise). Celle-ci, après revalorisation de 0,9 % (+ 1,43 % sur le salaire le moins élevé), débute à 1 467 € et 1 475 € par mois aux deux échelons du niveau 1. L'Unicem Aquitaine et les syndicats, sauf la CGT, ont pour leur part conclu, par un accord du 17 mai 2016, une nouvelle grille de salaires minimaux applicable rétroactivement au 1^{er} avril 2016. Celle-ci débute à 1 466,62 € et 1 490,83 € par mois aux deux échelons du niveau 1.

// acteurs, débats, événements

Droit du travail

■ Loi Travail: la CFDT salue deux innovations majeures...

Alors que la loi Travail a été définitivement adoptée (v. page 1), la CFDT déclare, le 22 juillet «qu'au-delà de la méthode», qu'elle a «vivement critiquée», «au-delà du contexte économique, politique et social qui n'a pas facilité le débat de fond», elle veut en retenir «deux innovations sociales majeures». D'une part, «le renforcement de la négociation d'entreprise. La nouvelle architecture du Code du travail le permet désormais tout en conservant le statut protecteur du Code du travail et le rôle régulateur de la branche. C'est désormais sur le terrain que se fera la démonstration de l'efficacité pour les salariés et les entreprises de ces nouvelles modalités de création de normes de droit sur les questions de temps de travail, par accords majoritaires». Dans ce domaine, la CFDT souligne «l'avancée importante que constitue, pour les salariés des réseaux

de franchise, la création d'une nouvelle instance de représentation qui leur permettra d'être informés et d'intervenir sur les enjeux stratégiques de ces réseaux». Deuxième point, «le compte personnel d'activité prend corps et donne notamment des droits inédits aux jeunes, aux salariés des chambres consulaires, et aux travailleurs des plateformes numériques. L'accès à la formation professionnelle des moins qualifiés qu'ils soient salariés, demandeurs d'emploi, ou jeunes entrant sur le marché du travail est sensiblement renforcé par les nouvelles dispositions du texte sur le CPA». Pour la CFDT, «l'heure est désormais à la mise en œuvre concrète».

■ ... la CGPME se félicite de la saisine du Conseil constitutionnel sur les dispositions relatives aux franchises

La CGPME reconnaît, le 22 juillet, que la loi Travail comporte «quelques points positifs tels que la sécurisation des critères de licenciement économique ou la modulation du temps de travail». Toutefois,

déplore-t-elle, «ce texte présente de nombreuses dispositions susceptibles d'emporter des conséquences négatives pour les PME. Parmi celles-ci, la mise en place d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise crée un lien nouveau entre le franchiseur et les franchisés, remettant ainsi en cause l'indépendance de ces derniers». C'est pourquoi, elle «se félicite du recours au Conseil constitutionnel intenté par des sénateurs LR».

Maladie

■ Assurance maladie: un projet de convention soumis aux médecins le 21 juillet

Le directeur général de la Cnam, Nicolas Revel, a annoncé, le 21 juillet au soir, que l'assurance maladie adressera le 22 juillet aux syndicats de médecins un projet de convention quinquennale proposant notamment une revalorisation à 25 € de la consultation des généralistes. Principal point de friction de ce projet, établi à l'issue de trois jours de négociations, la reval-

lorisation en deux temps de la consultation : elle passerait de 23 à 24 € au 1^{er} avril 2017, puis à 25 € au 1^{er} décembre 2017, au lieu d'avril 2018 proposé initialement. Mais les syndicats de médecins réclament une application en une seule étape. « En l'état, on ne signe pas », a déclaré Claude Leicher, du syndicat MG France, estimant « qu'on entre maintenant dans la phase politique » qui pourra éventuellement décider d'ajustements. « En l'état, le projet n'est pas signable par la CSMF », a également estimé son président, Jean-Paul Ortiz, qui doit soumettre le texte à son AG le 23 juillet. Les autres syndicats doivent aussi consulter leurs adhérents avant d'apporter une réponse. Nicolas Revel a cependant laissé la porte ouverte à des ajustements. « Si dans le cadre de l'architecture de l'enveloppe proposée, des éléments peuvent permettre une signature, je suis ouvert et disponible », a-t-il indiqué. L'assurance maladie a augmenté la somme qu'elle met sur la table de « 910 à 920 millions d'€ ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ L'État ampute de 30 millions sa subvention à Pôle emploi

La subvention de l'État à Pôle emploi a été réduite de 30 millions d'€, pour se chiffrer à 1,477 milliard d'€, au lieu des 1,507 milliard prévus dans la convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi, créant des remous au sein du conseil d'administration de l'opérateur qui a rechigné à voter, le 20 juillet, le budget rectificatif de Pôle emploi. Cette baisse de 30 millions « s'inscrit dans un effort général d'économies de tous les opérateurs de l'État pour financer le plan d'urgence pour l'emploi » annoncé en janvier, explique-t-on au ministère du Travail. Elle « ne vient pas en déduction des services aux demandeurs d'emploi, mais c'est une économie sur le fonctionnement interne de Pôle emploi ». Cette somme est notamment compensée par une « économie de 22 millions d'€ » réalisée par Pôle emploi « suite à l'annulation de son accord de classification des emplois », précise le ministère. De son côté, l'opérateur a confirmé que « la diminution de la subvention ne pèserait pas sur son résultat » comptable. Mais la baisse de dotation a suscité la colère des administrateurs syndicaux et patronaux de l'opérateur, qui ont fini par voter le budget avec des réserves (le patronat s'étant abstenu) après avoir adopté une motion « désapprouvant le non-respect par l'État de son engagement financier » et dénonçant « une décision unilatérale, prise sans concertation préalable ». *Source AFP*

■ Les entreprises de plus en plus satisfaites des services de Pôle emploi

Sept entreprises sur dix se disent satisfaites des services de Pôle emploi, un

taux en nette hausse, selon un baromètre Ipsos présenté le 20 juillet au conseil d'administration de l'opérateur. Fin juin, le taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis de Pôle emploi a atteint 70,9 %, soit six points de plus que fin 2015. Cet indicateur dépasse l'objectif que l'opérateur s'est fixé conjointement avec l'État et l'Unédic (70 %) pour 2016. Cette « belle évolution » est « en particulier liée » au déploiement de 4 200 conseillers en charge des relations avec les entreprises, qui s'est achevé en juillet 2015, estime-t-on à Pôle emploi. En revanche, la satisfaction est moins élevée chez les demandeurs d'emploi, elle est même en légère baisse : 64,4 % fin juin, après 65 % fin 2015. Cet indicateur reste en deçà de la cible de 67 % établie avec l'État et l'Unédic pour 2016. Mais Pôle emploi s'attend « à un rebond de satisfaction d'ici la fin de l'année », grâce à « des évolutions lourdes du réseau », comme la « dématérialisation des inscriptions et de l'indemnisation » et « la plus grande personnalisation de l'accompagnement ». La satisfaction des demandeurs d'emploi est plus forte (71,2 %) en ce qui concerne « les informations sur les sujets liés aux allocations ». La cible pour 2016 (71,5 %) est quasiment atteinte. Un autre indicateur confirme les bonnes performances de Pôle emploi en matière d'indemnisation : à fin juin, 94,6 % des demandeurs d'emploi avaient obtenu leur premier paiement d'allocations dans les délais, contre 93 % fin 2015. Ce résultat dépasse l'objectif (93,5 %) pour 2016. *Source AFP*

■ Stabilité des embauches de plus d'un mois en juin, selon l'Acoess

En juin 2016, le nombre de déclarations d'embauche de plus d'un mois (hors intérim) est resté stable, après une hausse de 3,6 % en mai et une diminution de 4,4 % en avril, selon les chiffres de l'Acoess publiés le 20 juillet. Les déclarations d'embauche de plus d'un mois sont ainsi en baisse sur trois mois (-1,0 %), mais demeurent en nette progression sur un an (+5,5 %). La stabilité des déclarations d'embauche de plus d'un mois résulte de la combinaison d'une baisse des déclarations d'embauche en CDI (-1,3 %) et d'une hausse de celles en CDD (+1,0 %). Les évolutions respectives sur un an sont de +7,1 % et +4,3 %. Dans l'industrie, les déclarations d'embauche de plus d'un mois sont en hausse de 3,2 % et de 2,2 % sur un an.

■ De plus en plus d'emplois peu automatisables en France

« 15 % des salariés (3,4 millions de personnes) occupent des emplois potentiellement automatisables », estime France Stratégie qui, dans une étude publiée le 19 juillet, chiffre à 25 % la part des emplois industriels automati-

sables et à 13 % celle des métiers de services, plus fréquemment en relation avec le public. Cependant, « de plus en plus d'emplois apparaissent peu automatisables en France » et « leur nombre a augmenté de 33 % en 15 ans, passant de 6,9 millions en 1998 à 9,1 millions en 2013 », ajoute l'organisme qui souligne que « l'automatisation de l'emploi ne se résume pas qu'à une question technologique ». Ainsi, l'étude relève que, si l'industrie automobile allemande fait partie des plus robotisée au monde, « elle emploie encore plus de 800 000 salariés en 2015, soit autant qu'il y a dix ans et 100 000 de plus qu'il y a 20 ans ». Selon France Stratégie, le numérique pourrait « créer » des emplois, « directement dans la recherche & développement, la conception, la production, la commercialisation ou encore la maintenance d'automates ». Globalement, souligne l'organisme, « cette note d'analyse suggère plutôt que l'automatisation engendre un besoin accru en « compétences sociales », de telle sorte qu'existe en réalité une complémentarité entre l'homme et la machine ».

Minima sociaux

■ Prime d'activité : 1,5 million de ménages gagnants, 740 000 perdants

La prime d'activité, lancée en janvier pour remplacer le RSA-activité et la prime pour l'emploi (PPE), devrait faire plus de gagnants et moins de perdants qu'initialement prévu, selon un rapport parlementaire. Selon des estimations

// Conférence Liaisons

■ Loi Travail – Ce qui change vraiment

Liaisons sociales vous propose le **mercredi 21 septembre 2016**, en partenariat avec le cabinet Barthélémy, une grande journée de présentation et d'analyse de la loi Travail qui sera publiée cet été. En présence d'Yves Struillou en clôture de journée, les meilleurs spécialistes décrypteront pour vous les mesures phares de la réforme : négociation collective, durée du travail, licenciement économique, suivi de la santé des salariés... Seront présents pour ce grand rendez-vous le professeur et avocat Paul-Henri Antonmattei, maîtres Michel Morand et Franck Morel, les professeurs Pierre-Yves Verkindt et Sophie Fantoni-Quinton.

Contact inscriptions :

🌐 www.liaisons-conference.fr

☎ 09 69 32 35 99

faites avant sa création, la prime d'activité devait faire entre 1,2 million et 1,4 million de perdants. Dans un rapport d'information sur l'application des mesures fiscales, mis en ligne sur le site de l'Assemblée, la rapporteure générale du Budget Valérie Rabault (PS) explique qu'en tenant compte des deux baisses d'impôts sur le revenu successives, le nombre de ménages qui y gagne est désormais évalué à 1,5 million, le nombre de perdants à 740 000, et le nombre de ménages pour lesquels la réforme est neutre à 2,25 millions. Dans le détail, les perdants sont majoritairement les couples avec enfant (44 %) et les couples sans enfant (33 %). La perte moyenne des ménages est évaluée à 610 €, soit environ 51 € par mois. Le montant moyen versé s'établissait fin mars à 163 € par mois, contre 164 € estimés lors de l'examen de la loi. Selon le rapport, les bénéficiaires ne sont pas totalement identiques à ceux de la PPE et du RSA activité, la prime d'activité étant versée jusqu'à un niveau de 1,3 Smic (contre 1,1 pour le RSA et 1,25 pour la PPE) et ciblant davantage les personnes aux revenus les plus modestes. *Source AFP*

Fonction publique

Le salaire net en baisse de 0,2 % dans la fonction publique d'État en 2014

Le salaire net moyen des quelque 2,2 millions de salariés de la fonction publique d'État a baissé de 0,2 %, en tenant compte de l'inflation, entre 2013 et 2014, après une baisse de 0,7 % entre 2012 et 2013, pour s'établir à 2 477 € mensuels pour un temps plein, selon une étude de l'Insee du 21 juillet. Ce chiffre prend en compte tous les salariés civils, fonctionnaires ou non (contractuels, contrats aidés) des ministères et des établissements publics, précise l'Institut statistique. Hors personnels en contrats aidés – dont les effectifs sont en hausse de 9,7 % par rapport à 2013 – le salaire net moyen progresse de 0,2 % sur la même période. Il augmente aussi de 0,2 % pour les seuls fonctionnaires (73,1 % des effectifs au 31 décembre 2014), grâce notamment à la revalorisation (+ 1,2 %) du salaire des fonctionnaires de catégorie C, mais diminue de 0,8 % pour les autres salariés, y compris eux en contrats aidés. Le salaire net moyen s'établit à 2 477 € (2 511 € hors bénéficiaires de contrats aidés), celui des seuls fonctionnaires à 2 646 €. Le salaire

net moyen des femmes reste inférieur de 14,6 % à celui des hommes, un écart plus marqué (17,5 %) pour les salariés de catégorie A. *Source AFP*

Un agent sur cinq envisage une activité professionnelle après la retraite

Près d'un agent de la fonction publique sur cinq envisage de poursuivre une activité professionnelle une fois à la retraite, activité qu'ils pensent exercer pour 26 % comme salarié du privé, pour 23 % au sein d'une association ou structure caritative et pour 21 % en indépendant, selon le baromètre Pefon publié le 21 juillet. 50 % des agents interrogés estiment qu'ils pourraient dédier à cette nouvelle activité la moitié de leur temps. Concernant les raisons qui les pousseraient dans cette voie, 44 % invoquent la volonté de compléter un « revenu insuffisant » et 25 % le souhait de « s'accorder des petits plaisirs ». Le baromètre relève cependant que les fonctionnaires paraissent un peu plus confiants sur leur future retraite qu'à l'hiver 2015 (sept points de plus de confiance que pour le baromètre de décembre 2015).

RH et management

Deux salariés sur trois favorables au télétravail

Deux salariés sur trois (64 %) sont favorables au télétravail, qui permet d'exercer une activité professionnelle en dehors des locaux de son employeur, selon une étude de Ranstad, publiée le 21 juillet. Ils sont 17 % à souhaiter télétravailler un nombre de jours fixe par semaine, 35 % à souhaiter télétravailler occasionnellement, en moyenne 2,5 jours par semaine, et 12 % seulement à souhaiter le faire chaque jour ouvrable, détaille l'étude. Les partisans d'un télétravail occasionnel considèrent en effet les atouts du télétravail mais également l'importance du « lien social » qui se crée entre les différents acteurs de l'entreprise dans un environnement de travail classique. Cependant, seulement 16 % des salariés interrogés déclarent que leur employeur leur propose d'avoir recours au télétravail. *Source AFP*

Entreprises

Projet Hinkley Point: CGT, CFE-CGC et FO en appellent à François Hollande, un CA prévu le 28 juillet

Les fédérations CGT, CFE-CGC et FO de l'énergie ont demandé au président

de la République, dans un communiqué publié le 20 juillet, de « faire respecter clairement les droits des comités d'entreprise et d'empêcher tout passage en force » sur le projet de construction de deux réacteurs EPR en Angleterre. Affirmant que ce serait un « véritable pied de nez au dialogue social », Les fédérations « fustigent » la « demande de la présidence d'EDF, soutenue par Emmanuel Macron, d'un passage en force fin juillet » avec la prise de la décision finale d'investissement lors d'un conseil d'administration convoqué pour le 28 juillet. En effet, le CCE a assigné fin juin l'électricien en référé, estimant ne pas disposer « de tous les éléments pour émettre valablement un avis » sur le projet et l'audience a été fixée au 22 septembre. De leur côté, l'Union fédérale des syndicats du nucléaire CFDT (UFSN-CFDT) et la CFDT-Areva ont estimé le 21 juillet que le projet était « indispensable à la pérennité de la filière nucléaire française ». Aussi les deux organisations soulignent dans leur communiqué qu'elles le « soutiennent ». *Source AFP*

Vallourec pourrait céder 60 % de l'aciérie de Saint-Saulve à Ascometal

Le fabricant français de tubes sans soudure Vallourec a annoncé, le 21 juillet, être entré en négociations exclusives avec le français Ascometal pour la cession de 60 % de l'aciérie de Saint-Saulve (Nord) et la sauvegarde des 320 emplois de l'usine. La fin des négociations et la signature d'un accord définitif « devraient intervenir d'ici la fin d'année 2016 », ajoute le groupe. *Source AFP*

Brenntag: la CFE-CGC signe un accord de limitation des forfaits-jours

La CFE-CGC de Brenntag, entreprise spécialisée dans le négoce de produits chimiques (720 salariés en France), annonce, le 21 juillet qu'elle « signe un accord de limitation des forfaits-jours qui encadre mieux le temps de travail ». Désormais, indique-t-elle, « le travail est interdit le week-end, même à distance. Il est interdit de dépasser les 13 heures maximum de travail par jour sur cinq jours consécutifs, et il est interdit d'imposer aux collaborateurs des heures de travail irraisonnables en attendant d'eux une réponse immédiate, au-delà d'une plage horaire d'une dizaine d'heures ». Le syndicat précise que « la seule exception à ces règles, est liée au plan Vigipirate où à un incendie sur un site « Seveso » ».