

## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

# Orange signe un accord mondial sur l'égalité femmes/hommes

Depuis le 17 juillet 2019, le groupe Orange dispose d'un accord mondial sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Applicable aux 149 000 salariés présents dans le monde, ce texte « est une première parmi les entreprises du CAC 40 et dans le secteur des télécommunications », souligne l'opérateur. Il met notamment en place des comités locaux dédiés à la mise en œuvre et au suivi de la politique d'égalité professionnelle.

Orange a signé, le 17 juillet 2019, avec l'alliance syndicale UNI Global Union son troisième accord mondial cette fois consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Déclinable et adaptable dans tous les pays où Orange est présent, son objectif est de renforcer « dans toutes les géographies du groupe » l'égalité professionnelle, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que la lutte contre les discriminations et les violences. À cet effet, il définit un cadre commun d'objectifs et d'engagements déclinables et adaptables dans les pays où le groupe est présent, en s'appuyant sur le dialogue social local.

## Le rôle accordé au dialogue social

Les signataires reconnaissent au dialogue social un rôle essentiel dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, d'un équilibre des temps de vie

et de mesures de lutte contre les discriminations et les violences. Chaque entité du groupe est tenue de veiller à ce que les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel, selon les pratiques locales, soient impliqués dans la mise en œuvre et le suivi des plans d'action sur ce sujet. Les différentes entités sont ainsi incitées à former des comités ad hoc chargés de mettre en œuvre l'accord au niveau local et d'avoir une réunion de dialogue social sur ces sujets au moins une fois par an. Ces comités devront contribuer à l'élaboration de plans d'action locaux sur la base d'un diagnostic partagé. Ils assureront un suivi des progrès et proposeront des mesures correctives si nécessaires et travailleront à des campagnes d'information et de sensibilisation.

## Les personnes relais de la politique du groupe

La division Diversité & Inclusion du groupe comprend un réseau interne de correspondants qui relaie et déploie la politique du groupe en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. En outre, les filiales de plus de 400 salariés sont chargées de désigner un correspondant diversité et égalité. Dans les autres, un interlocuteur en charge de ces aspects sera identifié par zone géographique ou entité.

## La mixité des métiers

« Observant que la mixité femmes/hommes présente des déséquilibres importants » selon les domaines métiers, Orange s'engage à faire progresser le taux de féminisation de l'effectif en CDI, notamment dans les

métiers techniques. Les entités devront ainsi veiller à :

- établir des « short-lists » comprenant, à compétences égales, au moins une candidate ;
- mettre en place des dispositifs de formation favorisant l'évolution ou la reconversion professionnelle vers des métiers techniques ;
- élaborer des partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation pour ouvrir davantage aux jeunes filles l'accès aux métiers numériques ;
- proposer des actions de communication visant à mettre en valeur, tant en interne qu'en externe, des femmes techniciennes ou ingénieurs d'Orange, par exemple à travers des témoignages.

## L'évolution professionnelle

Orange s'engage à faire progresser la mixité de ses équipes à tous les niveaux et en particulier dans les postes à responsabilité. L'objectif : atteindre un taux de féminisation global de 35 % minimum dans les instances dirigeantes à horizon 2025.

Pour tenir ces engagements, le groupe encouragera la définition d'objectifs chiffrés pour le taux de féminisation des postes à responsabilité et des postes de management et facilitera la création de réseaux internes, féminins ou mixtes, dans les pays. Des dispositifs internes d'accompagnement pour les collaborateurs souhaitant évoluer seront également mis en place, y compris pour les salariés à temps partiel. Enfin, un point



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

d'étape à 2022 sera réalisé au niveau de l'ensemble des géographies du groupe pour étudier l'état d'avancement de la mixité dans les comités de direction et les différents niveaux de management.

### La rémunération

Le groupe vise à réduire les écarts salariaux pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable d'ici 2025. À ce titre, le référentiel commun permettant de mesurer les écarts salariaux de façon homogène dans tous les pays devra être déployé dans les filiales de plus de 400 salariés. En dessous de cet effectif, sous réserve d'un seuil significatif, un diagnostic devra être conduit annuellement et donner lieu à un plan d'action si nécessaire. Orange s'engage également à prévenir toute conséquence négative, sur l'évolution de la rémunération, des absences liées à la parentalité et à garantir une évolution de la rémunération des salariés à temps partiel comparable à celle des salariés à temps plein.

### L'équilibre des temps de vie

Pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, Orange recommande à ses filiales de :

- mener des expérimentations et des négociations d'accords sur le télétravail ;
- favoriser l'aménagement des horaires de travail, « véritable levier de l'équilibre des temps de vie » ;
- respecter le droit à déconnexion ;
- étudier toutes les solutions d'aménagement du travail lorsque les activités exercées, les conditions de travail ou les modalités de transport d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue supplémentaire importante, sur avis du médecin ;

- permettre, en particulier aux femmes à l'issue du congé de maternité, la reprise de leur activité professionnelle après une absence liée à la parentalité, dans une activité au moins équivalente ;
- développer des dispositifs de droit à congés spécifiques liés à la parentalité et de les mettre en place, lorsqu'ils n'existent pas encore, dans le cadre du dialogue social local ;
- prévoir un aménagement spécifique des horaires pour les salariés dont les enfants, les conjoints ou les parents sont malades, handicapés ou victimes d'un accident grave.

### La lutte contre les discriminations et les violences

Les entités du groupe, et en particulier les équipes RH et les correspondants diversité devront veiller d'une manière globale au principe de non-discrimination à toutes les étapes du parcours professionnel des salariés (recrutement, formation, évolution professionnelle, etc.). Elles sont par ailleurs invitées à développer, en partenariat avec la Fondation Orange, les fondations ou associations locales, des actions d'accompagnement des jeunes ou des personnes en situation de handicap, grâce à l'engagement de salariés volontaires. Des actions de formation des managers et de la filière RH et de sensibilisation des salariés devront également être mises en place. Plus spécifiquement, en matière de lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences, le groupe développera dans chaque filiale un programme de prévention et d'action pour prévenir ces agissements et traiter rapidement toutes les situations signalées. L'accord précise à ce titre que la filière RH et le management ont la responsabilité de ne lais-

ser aucun signalement sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de deux mois maximum pour trouver une solution appropriée.

À noter également qu'Orange souhaite développer des actions de formation et de sensibilisation des salariés et des managers sur les violences au sein du couple ainsi que sur les politiques et procédures afférentes.

### L'implication des sous-traitants, mise en œuvre et suivi

Orange indique dans l'accord mettre en œuvre une politique d'achats responsables visant à inscrire les principes de RSE dans les relations avec ses fournisseurs et sous-traitants. L'entreprise insère à cet effet une clause RSE dans les contrats conclus et le « Code de conduite fournisseurs » en annexe qui leur demande de promouvoir la diversité et l'égalité de traitement.

L'accord prévoit par ailleurs d'établir, dans un délai d'un an, un état des lieux des pratiques sur les trois thématiques de l'accord en priorisant les filiales de plus de 400 salariés qui n'ont pas fait l'objet d'un audit de la certification GEEIS, label international destiné à valoriser les initiatives en matière d'égalité femmes/hommes. Le suivi annuel de l'accord par Orange et l'alliance syndicale mondiale UNI-Orange s'appuiera sur la synthèse de ces états des lieux et sur des indicateurs annuels. ■

---

Accord mondial du 17 juillet 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orange

---

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

## MALADIE

# Prévoyance : comparaison des garanties négociées par la branche avec celles mises en place par DUE

Le 13 juin 2019, la Cour de cassation s'est prononcée sur la méthode de comparaison à appliquer lorsqu'entrent en concours des garanties de prévoyance négociées par les partenaires sociaux de la branche et un régime mis en place par décision unilatérale de l'employeur. Deborah Fallik, avocate associée au sein du cabinet Redlink, décrypte cette décision pour les lecteurs de *Liaisons sociales quotidien*.

### Que prévoient les garanties négociées au niveau de la branche et comment l'employeur les avait-il mises en œuvre auprès de ses salariés ?

Une société, relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques (dite Syntec), avait mis en place, par décision unilatérale, un régime garantissant les risques incapacité-invalidité-décès (ou prévoyance). Pour mémoire, les régimes de protection sociale complémentaire sont

mis en place, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, par accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale matérialisée par un écrit remis à chaque intéressé.

Dans cette affaire, les garanties mises en place par décision unilatérale étaient, selon l'employeur, plus favorables que celles visées par la convention collective de branche. Une organisation syndicale considérant que les garanties instituées au sein de la décision unila-

térale étaient moins favorables que celles prévues par la branche l'a assigné devant le tribunal de grande instance afin de le contraindre à appliquer les garanties conventionnelles.

Cette décision unilatérale prévoyait notamment l'application d'un **délai de carence de trois jours**, en cas de maladie, aux **salariés non cadres** ayant au moins un an d'ancienneté, alors que la **convention collective** ne prévoyait **pas de délai** de carence pour ces salariés.

En revanche, l'employeur faisait valoir : – que le régime qu'il avait mis en place prévoyait une **indemnisation améliorée** en cas d'**arrêt maladie** supérieur à un, deux ou trois mois ou en cas d'invalidité ou de décès ;

– le régime permettait aux salariés ayant moins d'un **an d'ancienneté** de bénéficier d'une **couverture** au bout de **91 jours d'arrêt continu**.

### Techniquement, comment articuler ces dispositions de nature et niveaux différents ?

Le **Code du travail** ne régleme pas les modalités de comparaison d'un accord collectif et d'une décision unilatérale. En revanche, il pose, en matière de prévoyance, des **principes de comparaison entre un accord collectif d'entreprise et un accord collectif de branche**.

En effet, l'article L. 2253-1 du Code du travail, dans sa rédaction applicable à l'époque des faits, précisait que : « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés ».

Depuis le 24 septembre 2017 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (*mod. par L. n° 2018-217 du 29 mars 2018*) en matière de prévoyance, « les **stipulations de la convention de branche** ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large **prévalent** sur la **convention d'entreprise** conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, **sauf** lorsque la convention d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**. Cette

équivalence des garanties s'apprécie par **ensemble de garanties** se rapportant à la **même matière** ».

La **jurisprudence** a, de son côté, complété la méthode de comparaison en précisant qu'« en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le **plus favorable** d'entre eux pouvant seul être accordé » (*Cass. ass. plén., 18 mars 1988, n° 84-40.083*). En outre, il a été précisé que les avantages de même nature ne se cumulaient pas (*Cass. soc., 24 janvier 2007, n° 05-41.135*). Bien que la Cour de cassation avait à comparer des dispositions issues d'une convention collective à une décision unilatérale, dotée d'une force juridique inférieure à celle d'un accord collectif, elle a tout de même repris les grands principes de comparaison jurisprudentiels permettant de comparer deux accords collectifs.

### Qu'ont décidé les juges et quelle méthode ont-ils appliquée ?

La **Cour de cassation** a confirmé l'**arrêt d'appel** qui a condamné l'employeur, en retenant que :

– le **régime de prévoyance** résultant de la décision unilatérale prévoyait l'application d'un **délai de carence de trois jours** en cas de maladie aux salariés non cadres ayant au moins un an d'ancienneté, tandis que la convention collective ne prévoyait pas de délai de carence pour ces salariés ;

– l'**indemnisation améliorée** par le **régime unilatéral** de prévoyance **ne bénéficiait qu'à une minorité de salariés** en arrêt maladie supérieur à un, deux ou trois mois ou susceptibles de relever des garanties invalidité ou décès ;

– la circonstance que les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté bénéficiaient désormais d'une **couverture au bout du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu** devait être **appréciée** au regard de la **longueur de ce délai de prise en charge**.

Pour la Haute juridiction, « la cour d'appel, appréciant globalement pour l'ensemble des salariés les dispositions ayant la même cause ou le même objet, a pu en déduire que le **régime de prévoyance établi unilatéralement** par l'employeur n'était **pas plus favorable** que celui résultant de la **convention collective Syntec** ».

La Cour de cassation a retenu les principes de comparaison utilisés pour comparer deux accords collectifs de niveaux

différents. Ainsi, elle a rappelé que la comparaison devait s'effectuer, globalement, avantage par avantage.

En revanche, le régime d'entreprise étant mis en place par décision unilatérale, la Cour de cassation a simplement rappelé le principe de base imposant que le régime soit, à tout le moins, globalement plus favorable. La différence est notable puisque, en cas d'accord collectif d'entreprise, ce dernier a désormais la faculté de mettre en place des garanties au moins équivalentes.

### En pratique, quelle est la portée de cette solution ?

Sur le principe, la méthode de comparaison des normes collectives en présence n'est pas nouvelle. Il est d'ailleurs rassurant que ces méthodes ne divergent pas, sur le principe, en fonction de la nature de l'acte juridique de mise en place.

En revanche, l'appréciation de l'avantage s'appréciant globalement, la **difficulté demeure pour l'employeur** si ce dernier **ne reprend pas**, à tout le moins **ligne à ligne**, les **garanties** de prévoyance visées par la **branche**. En effet, la Cour de cassation semble, dans sa comparaison, apprécier le **nombre de salariés** bénéficiaires des mesures améliorant le régime lorsque certaines dispositions sont moins favorables que celles de la branche. Dans cet arrêt, on devine que l'employeur a souhaité, en instaurant un délai de carence qui n'existait pas, limiter l'absentéisme de courte durée en le compensant par des garanties bénéficiant à des salariés en maladie de longue durée. Il est effectivement fort probable que, en pratique, plus de salariés soient concernés par l'instauration du délai de carence que par l'amélioration des durées d'indemnisation. En cela, la solution rendue par la Cour de cassation est logique.

Afin de se prémunir en cas de contentieux, si l'employeur souhaite mettre en place un dispositif d'entreprise unilatéralement différent de celui de la branche, ce dernier a tout intérêt à démontrer que le régime qu'il instaure est plus favorable à celui de la branche et que ces améliorations bénéficient au plus grand nombre. ■

Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711 F-D

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

 Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier.

Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression : routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 8 pages. Service clients : [contact@wkl.fr](mailto:contact@wkl.fr) - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - 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>



## ► Conventions et accords

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

Un arrêté publié au *Journal officiel* du 11 juillet 2019 agréé, au titre des accords de branche et des conventions collectives nationales, notamment, la recommandation patronale du 2 mai 2019 définissant une mesure salariale dans le champ CHRS Nexem. Est également agréé l'accord du 9 janvier 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'économie sociale et solidaire (*v. l'actualité n° 17776 du 15 mars 2019*). Rappelons que cet accord multiprofessionnel souligne que si toutes les branches réunies au sein de l'Udes ont en commun des valeurs de lutte contre les discriminations, elles restent dans des situations variables en matière de taux d'emploi de personnes handicapées. S'il n'est pas directement normatif dans les branches, il contient en revanche des engagements de l'Udes vis-à-vis de ces branches. L'arrêté porte aussi agrément d'accords d'entreprise (dont une vingtaine d'accords consacrés à la mise en place de CSE) et de décisions unilatérales. Il inclut un refus d'agrément d'un accord d'entreprise, qui était consacré à l'attribution d'absences autorisées rémunérées.

### **Extensions d'avenants salariaux dans les professions agricoles.**

Un arrêté collectif, publié au *Journal officiel* du 19 juillet 2019, rend obligatoire une vingtaine d'avenants nationaux ou locaux. Parmi les textes nationaux étendus, l'avenant n° 30 du 14 février 2019 à la CCN du 24 janvier 2012 concerne le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public. Cet avenant, signé par l'association des employeurs et les fédérations CFDT, CFE-CGC et CFTC, fixe une grille au 1<sup>er</sup> avril 2019. Les nouveaux montants horaires débutent (personnel hors encadrement) ainsi à 10,03 €, 10,15 €, 10,31 €, 10,48 €, 10,62 € et 11,50 €. À noter également, dans cette branche des parcs et jardins zoologiques privés, l'extension d'un autre avenant. L'arrêté d'extension, qui est publié au *Journal officiel* du 18 juillet 2019, concerne l'avenant n° 29 du 3 octobre 2018 à la CCN du 18 avril 1996. Nous reviendrons sur l'ensemble de ces extensions dans un prochain dossier convention collective consacré à ce sujet.

## ► Législation et réglementation

**Exit le référé, place à la procédure accélérée sur le fond.** Complétant la réforme de la justice réalisée par la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 (*v. le dossier juridique -Actu. soc.- n° 121/2019 du 4 juillet 2019*), une ordonnance du 17 juillet modifie les dispositions légales régissant la procédure des référés devant le futur tribunal judiciaire. Le texte a pour principale ambition de simplifier la dénomination de cette procédure, estimant que le terme de référé, trop complexe, est source d'erreurs. Elle sera donc appelée « procédure accélérée au fond » afin de marquer sa célérité et le fait que les juges y statuent sur le fond de l'affaire. Les occurrences au référé seront donc remplacées dans la loi et en particulier dans le Code du travail. Une modification sera apportée à la procédure accélérée au fond que pourront introduire les membres de la délégation du personnel du CSE devant le président du futur tribunal judiciaire, lorsqu'ils estiment ne pas avoir été suffisamment informés à l'occasion d'une offre publique d'achat. Le délai de huit jours laissé au juge pour statuer sera en effet supprimé. Cette réforme des référés ne concerne que le tribunal judiciaire et ne fait donc pas disparaître la formation de référé du conseil de prud'hommes. Elle s'appliquera aux demandes introduites à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (*Ord. n° 2019-738 du 17 juillet 2019, JO 18 juillet*).

### **Un nouveau cadre pour le travail en hauteur dans les mines et carrières.**

Un décret du 16 juillet fixe le cadre juridique spécifique du travail et de la circulation en hauteur des travailleurs des mines et carrières en adaptant à ce secteur les dispositions de la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et la sécurité. Ce texte technique remplace les dispositions qui figuraient jusqu'alors dans le règlement général des industries extractives (RGIE) en matière de travail et circulation en hauteur (*D. n° 2019-735 du 16 juillet 2019, JO 17 juillet*).

### **Les conditions de repérage de l'amiante dans les immeubles bâtis.**

Un arrêté du 16 juillet définit les conditions dans lesquelles doivent être organisés les travaux de repérage d'amiante dans les immeubles bâtis. Avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis, la présence d'amiante doit en effet impérativement être recherchée et peut donc exposer les travailleurs à un risque. Le texte détermine comment le donneur d'ordre doit informer l'opérateur de repérage et comment ce dernier doit organiser ses travaux (*Arr. du 16 juillet 2019, JO 18 juillet, NOR: MTRT1913853A*).

### **Représentativité syndicale dans les branches.**

Un arrêté ministériel daté du 8 juillet 2019 modifie la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des activités de marchés financiers (*n° 2931*). Dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs, le taux des organisations syndicales représentatives pour la validité de ces accords est le suivant: CFTC: 32,03 %; CFE-CGC: 24,98 %; CFDT: 17,28 %; SPI Syndicat: 16,47 %; CGT-FO: 9,24 % (*Arr. du 8 juillet 2019, JO 13 juillet, NOR: MTRT1920022A*).

### **L'Urssaf lance un estimateur de l'exonération Lodeom.**

La LFSS pour 2019 a révisé les exonérations applicables à l'outre-mer. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, de nouvelles modalités de calcul et plusieurs barèmes d'exonération en fonction de la situation de l'entreprise sont applicables (*v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 109/2019 du 17 juin 2019*). Afin d'aider les employeurs, l'Urssaf a lancé le 18 juillet, sur son site, un calculateur permettant d'estimer le montant de l'exonération dont un employeur peut bénéficier.

### **La Cnam précise les seuils et taux d'assujettissement à la CSG pour les pensions d'invalidité.**

La LFSS pour 2019 et la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales (MUES) du 24 décembre 2018 ont modifié les seuils d'assujettissement et les taux de la CSG perçue sur les revenus de remplacement (*v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018*), notamment les pensions d'invalidité. Une circulaire de la Cnam datée du 12 juillet rappelle les seuils et taux applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en métropole et en outre-mer. La circulaire explique également la mesure d'atténuation du passage d'un taux d'assujettissement inférieur ou égal à 3,8 % à un taux supérieur (6,6 % ou 8,3 %) (*Circ. Cnam n° 18-2019 du 12 juillet 2019*).

## Retraite

### ▣ Réformes des retraites : le rapport Delevoye « confirme les inquiétudes » de Solidaires...

« L'objectif n° 1 du régime unique de retraites à points préconisé est de maintenir la masse des pensions versées chaque année sous la barre des 13,8 % du PIB. La baisse des pensions est programmée, d'ailleurs le rapport prévoit des facilités pour un retraité de reprendre un emploi et de cumuler emploi et retraite ! », indique Solidaires par communiqué le 19 juillet. L'union syndicale dénonce également un rapport qui préconise « de retarder l'âge de départ en retraite à 64 ans ». Elle déplore par ailleurs « une majoration de points de 5 % par enfant dès le premier enfant, la majoration de points acquis pourra être partagée entre les deux parents, ce qui va à l'encontre des droits des femmes, déjà pénalisées ». Enfin, le syndicat juge que les départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique sont menacés. Pour ces raisons, elle appelle « dès la rentrée » à une mobilisation contre cette réforme des retraites.

### ▣ ... une réforme : « inégalitaire et injuste » pour le SAF...

Le projet de réforme des retraites dévoilé le 18 juillet par Jean-Paul Delevoye pour un système qu'il décrit comme « plus juste et plus simple pour tous » est en réalité pour les indépendants et professions libérales « un système inégalitaire et injuste : les petits revenus cotiseront plus que les hauts revenus ! », juge le Syndicat des avocats de France (SAF) dans un communiqué diffusé le lendemain. Démonstration : le taux de cotisation retenu est dégressif de sorte que la charge la plus lourde des cotisations pèsera sur les revenus les plus bas : ainsi pour des revenus inférieurs à 40 000 € (0 à 1 fois le plafond de la sécurité sociale) le taux de cotisation global s'élèvera à 28,12 % tandis qu'il sera de 12,94 % pour les revenus au-dessus de 40 000 à 120 000 € (1 à 3 plafonds de la sécurité sociale), après un abattement forfaitaire. Le SAF craint que ce système conduise au développement des retraites surcomplémentaires, « mettant à bas le régime de solidarité existant au sein de la profession ». Le syndicat appelle au rassemblement unitaire de la profession le 16 septembre prochain.

### ▣ ... la Cipav salue « la convergence de tous les régimes vers un régime universel par points »...

Pour sa part, la Caisse interprofessionnelle des professions libérales (Cipav) indique, le 22 juillet par communiqué,

que « dans les grandes lignes, les préconisations vont dans le sens des intérêts des professionnels libéraux que la Cipav représente ». La Caisse se félicite de la possibilité qui leur sera offerte de liquider totalement ou partiellement leur retraite et de poursuivre une activité professionnelle « génératrice de droits dans le cadre des dispositifs de retraite progressive ou du cumul emploi-retraite ». De plus, elle loue la garantie d'une pension minimale égale à 85 % du Smic, la création d'une cotisation minimale identique pour tous les indépendants permettant d'acquérir un minimum de points chaque année pour les revenus les plus faibles ou la revalorisation des droits des micro-entrepreneurs. Ce sont « autant de mesures qui traduisent une évolution majeure et positive des droits à retraite des professionnels libéraux qui ont les revenus les plus faibles ». Elle estime qu'une règle unique de calcul qui garantit au conjoint survivant le maintien du montant de ses pensions à hauteur de 70 % « va dans le sens d'une meilleure compréhension et lisibilité ». Enfin, malgré un taux de rendement annoncé de 5,5 % – contre 7 % à la Cipav actuellement – « le mécanisme de conversion des droits envisagé par le HCRR garantit aux adhérents de la Cipav la préservation des droits qu'ils se sont constitués avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 », date d'entrée en vigueur du nouveau régime.

### ▣ ... l'Unapl reste « vigilante »...

L'Union nationale des professions libérales a précisé, le 19 juillet, qu'elle « salue certains principes qui guident la réforme mais elle restera extrêmement vigilante quant à sa mise en œuvre ». Elle regrette que le niveau retenu pour l'instauration du futur régime universel « soit porté à trois plafonds de la sécurité sociale conduisant à la disparition programmée des caisses professionnelles, bien que celles-ci soient intégrées durant toute la phase transitoire, à la montée en charge du régime universel ». Son président, Michel Picon, a indiqué : « Plusieurs questions restent en suspens dont la place des libéraux au sein de la gouvernance du régime universel et le devenir des réserves de leurs complémentaires. Maintenant que nous connaissons le cap, l'Unapl sera présente dans la nouvelle phase de concertation pour continuer à faire bouger les lignes ».

### ▣ ... pour la CSMF, « les réserves constituées par les médecins doivent revenir aux médecins »

« Les médecins libéraux sont attachés à un socle de retraite universelle pour tous

mais permettant une retraite complémentaire spécifique, par répartition, en complément », a affirmé la Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) dans un communiqué du 18 juillet, réagissant à certaines propositions du rapport Delevoye. « Le choix d'un champ de la cotisation pour la retraite universelle couvrant trois plafonds annuels de la sécurité sociale (Pass) est donc trop important et les médecins libéraux souhaitent une retraite universelle basée sur un Pass ». Elle poursuit : « Au fil des générations, les médecins libéraux ont anticipé la crise démographique médicale et les évolutions défavorables pour les années à venir en constituant des réserves importantes. [...] Les réserves constituées par les médecins doivent revenir aux médecins ». « La retraite [supplémentaire] "ASV" fait partie du socle conventionnel garantissant aux Français des tarifs conventionnels utilisés par tous les médecins exerçant en secteur 1 », elle « doit être sauvegardée ». Par ailleurs, la CSMF « exprime sa désapprobation du taux de contribution de solidarité non générateur de points fixé à un niveau trop élevé (2,81 %) » et « dénonce l'assiette de contribution qui serait fixée sur les revenus bruts ». Enfin les médecins libéraux « exigent d'être associés à la gouvernance de ce nouveau système ».

## Rupture du contrat

### ▣ Validation du barème prud'homal : pour Solidaires, « la Cour de cassation contente le patronat »

« La Cour de cassation, saisie pour avis, a validé le plafonnement des indemnités prud'homales [...], à la grande joie du patronat » (*v. l'actualité n° 17860 du 19 juillet 2019*), a réagi l'Union syndicale Solidaires dans un communiqué du 19 juillet. « La ministre du Travail a beau jeu de proclamer dans la foulée que la messe est dite, il n'en demeure pas moins que ce barème reste soumis à l'appréciation du juge de fond : ainsi, deux cours d'appel, devant lesquelles notre Union est intervenue avec d'autres organisations pour faire valoir son point de vue, se prononceront sur cet aspect le 25 septembre prochain », rappelle le syndicat, pour qui « la mise en place de ces barèmes porte atteinte aux droits des salarié-es, notamment en ce qui concerne leur préjudice ». Il ajoute que « des juridictions supranationales, saisies elles aussi de recours contre cette même mesure, sont amenées à se prononcer sur sa validité qui, fait rare, continue à faire l'unanimité syndicale contre elle ».

## Emploi et chômage

### 100 000 nouveaux contrats aidés seront financés en 2020, comme en 2019

Selon les informations parues dans *Les Échos* du 17 juillet, « la lettre de cadrage budgétaire envoyé par Matignon au ministère du Travail pour 2020 a prévu de quoi financer 100 000 nouveaux contrats aidés ». « Pas moins, mais pas davantage non plus, que cette année », précise le quotidien économique.

### Conseil en RH : le marché porté par le recrutement de profils à haut potentiel

Selon les informations parues dans *Les Échos* du 16 juillet, l'étude annuelle de Syntec Conseil « anticipe une croissance entre 6 et 7 % cette année », après 5,7 % en 2018. Cette situation pourrait s'expliquer, selon le quotidien économique, « au moins en partie, par le niveau record du turnover des dirigeants d'entreprise au niveau mondial, selon l'enquête CEO Success 2018 de Strategy&, l'entité de conseil en stratégie de PwC ». Dans son étude, Syntec Conseil précise que « la proportion de missions pour des candidats au salaire total supérieur à 100 000 € est égale à 15 %, et n'a jamais été aussi élevée depuis le lancement de cet indicateur en 2016 ». Et l'article des *Échos* d'ajouter : « Les experts de Strategy& notent une augmentation du nombre de dirigeants remerciés pour des manquements à l'éthique », qui représentent « près de 40 % », davantage « que ceux ayant été destitués pour des raisons de performances financières ».

## Santé au travail

### Parafoudres radioactifs : plainte visant France Télécom pour « mise en danger d'autrui »

Plusieurs antennes de la CGT dans le Puy-de-Dôme et le Cantal et l'association Henri Pézerat ont déposé plainte le 16 juillet pour « mise en danger d'autrui » à Clermont-Ferrand, dénonçant la dangerosité de parafoudres radioactifs manipulés sans protection depuis des décennies par les agents de France Télécom. « On les retirait avec des pinces ou à la main avec de simples gants chirurgicaux mais ils pouvaient facilement se casser. Ensuite, on les stockait dans de grands fûts qui pouvaient en contenir un millier. Certains étaient même jetés à la poubelle ou stockés dans des cartons dans des armoires », assure le délégué du personnel CGT dans le Cantal, Franck Refouvet. Ce syndicaliste se dit interloqué face une série de cancers ayant notamment frappé les agents de l'antenne de Riom-ès-Montagnes depuis 2005. Trois expertises CHSCT menées en 2010, 2014 et 2017, notamment par la Commission

de recherche et d'information indépendantes sur la radioactivité, attestent de l'exposition et des risques d'inhalation de substances radioactives chez les salariés, affirme la CGT. Mais, contacté, Orange assure qu'il n'y a pas eu d'impact sanitaire et précise que selon une expertise diligentée auprès de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, les niveaux d'exposition aux parasurtenseurs radioactifs sont très largement inférieurs aux valeurs admises pour l'exposition du grand public. *Source AFP*

## Secteurs

### Le bilan social 2018 des réseaux de transports publics urbains publié

98 % des salariés de la branche des réseaux de transports publics urbains sont en CDI, contre une moyenne nationale de 88 %, selon le bilan social 2018 de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP), qui recueille les données de 131 entreprises, soit 90 % de l'effectif de la profession, dont les principaux résultats ont été diffusés dans un communiqué du 17 juillet. « Ce panel ne comprend pas l'Epic RATP et ses 46 000 salariés qui relèvent d'un autre cadre social », précise l'UTP. Par ailleurs, 94,3 % des salariés sont à temps complet. « La part des salariés à temps partiel (5,7 %) est nettement inférieure à la moyenne nationale (17,6 %) et au secteur des transports et de l'entreposage (10,2 %) ». En outre, « la part des femmes s'établit en 2018 à 20,5 % [...] contre 17,2 % en 2009 ». L'augmentation de rémunération des salariés est « comprise entre 0,9 % et 1,5 % selon les catégories professionnelles » en 2018. Enfin, « les investissements des entreprises consacrés à la formation ont augmenté par rapport à 2017 et atteint 57,4 millions d'euros, soit « 3,6 % de la masse salariale, ce qui est très supérieur aux obligations légales (1 %) », souligne le communiqué.

## Entreprises

### Ascoval : délibéré rendu le 24 juillet sur le plan de reprise « modifié »

Le tribunal s'est penché le 19 juillet pour la énième fois, sur le dossier Ascoval « lors d'une audience technique » à huis clos de trois heures, a indiqué le porte-parole de l'intersyndicale et délégué CFDT. Elle a permis à Olympus, le repreneur de l'usine de Saint-Saulve et maison mère de British Steel, « d'apporter une grande partie des éléments demandés » lors d'une précédente audience tenue fin juin, quelques semaines après l'annonce de la faillite de British Steel, a-t-il ajouté. Celle-ci ne touche pas directement Ascoval mais a jeté le doute sur le dossier de reprise d'Olympus. Ce plan est toujours d'actualité, selon le directeur d'Ascoval : « On est optimiste, on verra le résultat »

lorsque le tribunal rendra son délibéré le 24 juillet. *Source AFP*

### GE Belfort : une procédure pour « danger grave et imminent » pour la santé des salariés est lancée

Trois membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de General Electric à Belfort ont lancé, le 19 juillet, une procédure de signalement de « danger grave et imminent » et demandent « la mise en œuvre d'une enquête dans les plus brefs délais qui concernera l'ensemble des postes et salariés de l'entreprise ». Le courrier adressé au directeur du site pointe le décès de trois salariés en trois semaines (deux crises cardiaques et un accident vasculaire cérébral). Il note des « situations de conflit/pressions sur des salariés », ainsi que « le caractère anxio-gène des annonces relatives à l'emploi ». Pour sa part, « GE déplore l'instrumentalisation indécente qui est faite par certains syndicats des décès récents... intervenus, en dehors du temps et du lieu de travail et nous réfutons tout lien avec l'actualité de l'entreprise ». Sur le terrain, « une présence accrue des équipes RH, du service de santé au travail, de salariés volontaires formés, et d'un service d'assistance psychologique », a précisé la direction. *Source AFP*

### Interdiction de vol du Boeing 737 MAX : Ryanair annonce la fermeture de bases aéroportuaires

Selon les informations parues dans *Le Figaro Économie* du 17 juillet, Ryanair « a annoncé la fermeture de bases aéroportuaires » utilisées pour le stationnement des Boeing 737 MAX, interdits de vol depuis mars, « mais sans préciser lesquelles ». « Des discussions ont commencé avec les aéroports pour identifier les « bases les moins rentables » qui seront concernées, ce qui aura des conséquences inattendues sur l'emploi en Europe », souligne le quotidien.

### Amiante : non-lieu dans le dossier Ferodo-Valeo de Condé-sur-Noireau

Des juges d'instruction parisiens ont ordonné, le 17 juillet, un non-lieu général dans l'affaire de l'exposition à l'amiante de l'usine normande de Condé-sur-Noireau (Calvados), ont indiqué des sources concordantes le lendemain. Les magistrats ont suivi les réquisitions du Parquet dans ce dossier qui date de plus de 20 ans, dans lequel cinq ex-responsables de l'usine de l'équipementier Ferodo-Valeo étaient mis en examen pour « homicides et blessures involontaires ». Les juges ont conclu qu'« il n'est pas possible de déterminer *a posteriori* une date précise d'intoxication par les fibres d'amiante ». Cette ordonnance a été rendue un peu moins d'une semaine après un autre non-lieu ordonné pour les responsables d'Eternit, spécialisé dans l'amiante. *Source AFP*