

- **Projet d'ANI**: les propositions patronales sur la connaissance des besoins en compétences
- **Motivation des licenciements**: de nouvelles règles de procédure source de contentieux?
- **Les appointements minimaux des cadres de la métallurgie** sont fixés pour 2018
- **La branche Caisse d'épargne** met à jour sa politique de formation

le dossier pratique p. 1-2

- **Saisie des rémunérations**: barème applicable au 1^{er} janvier 2018

FORMATION

Projet d'ANI: les propositions patronales sur la connaissance des besoins en compétences

Transmis le 9 janvier 2018 par le patronat, le premier projet d'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle développe uniquement le volet relatif à la connaissance des besoins en emplois et en compétences. Le texte prévoit notamment d'établir une base commune des besoins et de renforcer le rôle des observatoires de branche. Il donne aussi une définition élargie de l'action de formation et entend mettre l'entreprise au cœur de la définition des certifications professionnelles.

Conformément au souhait des syndicats, le plan du projet patronal d'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle a été réorganisé (v. l'actualité n° 17474 du 22 décembre 2017). Le texte qui leur a été transmis le 9 janvier comprend une première partie, consacrée à l'accompagnement et à l'accès aux droits à la formation, et une deuxième, à l'alternance. Mais, mis à part le préambule, la seule partie faisant l'objet de développements dans le projet d'accord est la troisième, qui porte sur la connaissance des besoins en emplois et en compétences. C'est donc ce thème qui devrait faire l'objet des échanges lors de la séance de négociation du 12 janvier prochain.

Renforcer la connaissance des besoins

Le projet d'ANI entend tout d'abord renforcer les missions confiées aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ). Au-delà de celles qui lui étaient reconnues par l'ANI de 2013, l'OPMQ devrait notamment:

- identifier les métiers de la branche à forte évolution, en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant;
- favoriser une adaptation réactive de l'offre de formation aux évolutions du marché et des contraintes des entreprises;
- fournir des informations pour la formation des demandeurs d'emploi;
- aider les TPE-PME à définir leur GPEC;
- et mettre à disposition des entreprises des outils permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés.

Autre évolution prévue: la définition d'indicateurs clés sur les métiers communs à l'ensemble des branches, afin de permettre le regroupement des données dans une «base commune». Les OPMQ devraient mettre à jour leurs indicateurs au moins tous les deux ans. La «base commune» favoriserait l'analyse des besoins et la communication d'informations homogènes à leurs destinataires: prescripteurs et acheteurs de formations, salariés et demandeurs d'emploi, organismes de formation, etc. De plus, pour faire face au renforcement de leurs missions, le patronat reconnaît la nécessité de sécuriser le financement des OPMQ. Toutefois, les voies et moyens de ce financement ne sont pas encore détaillés.

Le projet d'ANI demande aussi aux observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref) de tendre vers

une harmonisation de leurs travaux et de travailler en synergie avec les OPMQ.

Élargir la notion d'action de formation

La définition de l'action de formation serait à nouveau élargie par rapport à celle de l'article L. 6353-1 du Code du travail. Pour le patronat, il s'agit de passer d'une logique de volume d'heures de formation et de moyens financiers à une logique de résultats de la formation, en corrélation avec les besoins du marché du travail. Dans ce cadre, une action de formation correspondrait à un processus d'apprentissage formel ou informel en vue d'un résultat prédéfini. Suivant cette logique, la définition intégrerait expressément la notion de formation en situation de travail (Fest), au côté des formations réalisées en présentiel ou à distance, facilitant ainsi la prise en charge de ce nouveau mode de formation. Selon le texte, une formation devrait permettre soit la mise à jour, soit l'acquisition de connaissances ou de compétences, et que celles-ci devraient être mobilisables dans le cadre d'une activité professionnelle. Le champ des actions pouvant intégrer un parcours de formation serait étendu, notamment, aux actions de mise en situation, d'analyse des pratiques, de tutorat. En outre, toute action devrait comprendre un dispositif pédagogique, des moyens de contrôler sa réalisation et une ou plusieurs évaluations.

Refonder le système de certification

Selon le projet d'ANI, les partenaires sociaux devraient assurer le pilotage de la politique de certification professionnelle, dès lors que celle-ci viserait l'accès à l'emploi. En revanche, ils n'assure-

raient que son co-pilotage, s'agissant des certifications professionnelles se déroulant dans le cadre de la formation initiale et comportant des objectifs éducatifs. Dans cette hypothèse, les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche seraient associées à toute création ou rénovation de diplôme professionnel.

Dans tous les cas, les **partenaires sociaux** devraient **définir les référentiels métiers** qui seraient mis à disposition des potentiels certificateurs dans le cadre d'une **plateforme** information-accompagnement-formation (Piaf) initialement proposée par le syndicat FO pour recenser notamment les formations disponibles. **Chaque certification** professionnelle serait définie autour de **trois critères** :

– elle serait construite à partir des référentiels métiers, autour d'un référentiel d'activités et de compétences élaboré ou validé par les branches ;

– elle reposerait sur des compétences évaluées en situation professionnelle ou à partir de situations professionnelles reconstituées ;

– enfin, procédant toujours d'une analyse préalable des besoins, elle viserait soit l'insertion professionnelle dans un cadre d'emploi-cible, pour celles devant être inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, soit l'acquisition de compétences utilisables dans un cadre d'activité déterminé, pour celles destinées à l'inventaire.

Les **missions** de la CNCP (Commission nationale de la certification profession-

nelle) devraient par ailleurs être **renforcées** afin d'intégrer le fait que toutes les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) seront bientôt éligibles au CPF (compte personnel de formation). La commission pourrait notamment réguler l'offre de certification. En outre, toute certification devant répondre aux critères cités plus haut, il serait mis fin aux inscriptions de droit au Répertoire national des certifications professionnelles ou à l'inventaire. ■

Projet d'ANI sur la formation professionnelle
du 9 janvier 2018

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

RUPTURE DU CONTRAT

Motivation des licenciements : de nouvelles règles de procédure source de contentieux ?

La nouvelle procédure relative aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourrait déboucher sur de nouveaux contentieux, alors que cette réforme cherchait au contraire la sécurisation des relations de travail, estiment Justine Moreau et Séraphine Poyer, du cabinet Scott & Associés, dans une tribune publiée sur le site *Actualités du droit*.

Le décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement a été publié au *Journal Officiel* du 17 décembre 2017 (v. *l'actualité* n° 17472 du 20 décembre 2017). Cette mesure, qui vient modifier les règles en matière de motivation du licenciement, est d'application immédiate. Elle s'inscrit dans le cadre des **ordonnances Macron** (en particulier l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017). Dès à présent, l'employeur peut préciser *a posteriori* le motif du licenciement. Ce qui atténue fortement la portée de l'un des principes essentiels en matière de droit du licenciement selon lequel « la lettre de licenciement fixe les limites du litige », dont la violation était durement sanctionnée par les juges prud'homaux.

Rappel des nouvelles dispositions sur la motivation du licenciement

Pour mémoire, toute insuffisance ou imprécision dans la motivation du licen-

ciement – au stade de la lettre de notification de la rupture – rendait le licenciement nécessairement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. ass. plén. 27 novembre 1998, n° 97-40.423, n° 96-40.199 et n° 96-44.358*).

Aujourd'hui, et ce même pour les procédures de licenciement en cours (c'est-à-dire pour les licenciements qui n'ont pas été encore prononcés), l'**employeur** est donc **autorisé à préciser les motifs**, et, ce, **après avoir envoyé la lettre** de licenciement, dans les deux hypothèses suivantes :

– lorsqu'il souhaite préciser la justification du licenciement, à sa **propre initiative**. Il doit alors le faire dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement ;

– lorsqu'il est contraint de le faire, à la suite d'une **demande du salarié**. La procédure étant alors la suivante : dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié pourra demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ; à réception d'une telle demande, l'employeur disposera alors d'un délai de quinze jours pour apporter des précisions s'il le souhaite (et non compléter le motif comme cela avait été initialement envisagé par le gouvernement). Désormais, ce n'est donc qu'**après les précisions éventuelles** apportées par l'employeur que les **limites du litige**

sont **fixées**. Toutefois, en aucun cas, l'employeur ne peut ajouter de nouveaux motifs.

Conséquences sur les sanctions d'une insuffisance de motivation

Cette nouvelle procédure a elle-même des conséquences sur les sanctions d'une insuffisance de motivation puisque le nouvel article L. 1235-2 du Code du travail dispose dorénavant que, « **à défaut** pour le **salarié** d'avoir formé auprès de l'employeur une **demande [de précision]**, l'irrégularité que constitue une **insuffisance de motivation** de la lettre de licenciement **ne prive pas**, à elle seule, le licenciement de **cause réelle et sérieuse** et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire ». Trois cas de figure pourront ainsi se rencontrer :

– Cas n° 1 : le salarié licencié n'a pas formulé de demande de précision auprès de l'employeur. Dans cette hypothèse, l'insuffisance dans la motivation de la lettre de licenciement ne privera pas le licenciement, à elle seule, de cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra ainsi seulement prétendre à une indemnité égale à un mois de salaire maximum ;

– Cas n° 2 : le salarié licencié a formulé une demande de précision à laquelle l'employeur n'a pas donné de suite. Le juge pourra décider que cette absence ou insuffisance de motivation entraîne un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

– Cas n° 3 : le salarié licencié a formulé une demande de précision à laquelle l'employeur a répondu, ou l'employeur a précisé le motif à sa propre initiative. Dans ces deux hypothèses, le juge exercera son pouvoir d'appréciation sur les motifs invoqués pour rechercher si le licenciement est bien justifié.

Vers de nouveaux contentieux ?

À la lecture du décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017, établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement, l'employeur devrait

mentionner expressément, dans la lettre de licenciement, la faculté offerte au salarié de demander des précisions sur le motif de son licenciement dans les quinze jours suivant la notification de la lettre ainsi que la faculté pour l'employeur d'y donner suite dans un délai de quinze jours ou de prendre lui-même l'initiative d'apporter des précisions sur le motif invoqué.

Cette réforme entraînera sans doute des contentieux sur une nouvelle question de fond : l'employeur a-t-il uniquement précisé la motivation du licenciement ou

est-il allé beaucoup plus loin, en apportant des arguments nouveaux, qui sont quant à eux toujours irrecevables ? Il appartiendra aux juges prud'homaux de trancher cette question, au cas par cas, ce qui pourrait devenir une source supplémentaire d'insécurité juridique pour une réforme qui cherchait au contraire la sécurisation des relations de travail. ■



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

RÉMUNÉRATION

Les appointements minimaux des cadres de la métallurgie sont fixés pour 2018

En 2018, les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont revalorisés de 1,2%. Une hausse décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un accord du 9 janvier 2018. Une clause de rendez-vous est prévue pour septembre prochain.

L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les fédérations syndicales de la métallurgie CFE-CGC et FO ont conclu, le 9 janvier 2018, un accord revalorisant le barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres pour 2018. Ce texte actualise les barèmes prévus par l'article 23 de la CCN du 13 mars 1972 et par l'accord sur les 35 heures du 28 juillet 1998. C'est le huitième accord consécutif trouvé par les partenaires sociaux sur ce thème, depuis celui du 22 décembre 2010, relatif aux salaires minimaux pour 2011. Il comporte une clause de rendez-vous en septembre 2018.

Augmentation négociée pour 2018

Les signataires revalorisent de 1,2% des montants salariaux issus de l'accord du 20 janvier 2017 (v. l'actualité n° 17256 du 1^{er} février 2017). Cet accord a été rendu obligatoire par un arrêté d'extension publié au JO du 30 juin 2017. Dans son communiqué de presse du 9 janvier, la CFE-CGC souligne que ce taux d'augmentation prend en compte le « redressement de l'industrie, mais aussi un besoin d'attractivité de la branche métallurgie » et qu'il aura un « impact réel » pour certains cadres, même dans des grandes entreprises. Pour sa part, Force ouvrière, qui souligne l'inclusion d'une « clause de révision »,

estime, le 9 janvier, être parvenue à un accord capable de « récompenser et motiver » les ingénieurs et cadres de la métallurgie. Enfin, la CFE-CGC indique, le 10 janvier, que l'accord conserve pour le moment la forme d'un procès-verbal de réunion, en attendant la publication de l'arrêté fixant la représentativité syndicale respective de chacun des syndicats représentatifs dans le collégé cadres.

La hausse actée pour 2018 concerne les cinq barèmes correspondant aux différents types d'aménagement du temps de travail proposés aux cadres, au titre de l'organisation des 35 heures.

Barèmes applicables en 2018

Le coefficient 100 du « barème de principe » est porté de 27 771 € en 2017 à 28 104 € en 2018. Par dérogation au mode de calcul prévu par la CCN, le salaire garanti au coefficient 60 est fixé au même montant qu'au coefficient 68.

• **Barème pour 35 heures.** Le coefficient 100 du barème de principe, pour 35 heures, est de 28 104 €. Le barème est compris entre 19 111 € aux coefficients 60 et 68 et 37 941 € au coefficient 135.

• **Barèmes et forfaits en heures.** Le barème correspondant au premier forfait en heures annuel, qui est compris entre 1 607 et 1 767 heures, est fixé sur la base d'un coefficient 100 à 32 320 €. Dans cette grille, les salaires 2018 varient entre 21 978 € aux coefficients 60 et 68 et 77 568 € au coefficient 240. Le barème du second forfait en heures, compris entre 1 768 et 1 927 heures, résulte d'un coefficient 100 fixé à 36 536 €. La grille varie entre 24 844 € aux coefficients 60 et 68 et 77 568 € au coefficient 240.

• **Barème et forfait en jours.** Le barème pour un forfait annuel de 218 jours de

travail résulte d'une base de 36 536 € au coefficient 100. Ne concernant pas les ingénieurs et cadres classés aux coefficients 60, 68 ou 76, les salaires, pour ce forfait, varient entre 29 229 € au coefficient 80 et 77 568 € au coefficient 240.

• **Barème et forfait sans référence horaire.** Ce barème a un coefficient 100 fixé à 43 632 €. Ne concernant pas les cadres classés aux coefficients 60, 68 ou 76, il démarre à 43 632 € aux coefficients 80, 84, 86, 92, 100, 108 et 114, en raison de la garantie fixée par référence au coefficient 135 du barème du forfait compris entre 1 608 et 1 767 heures. Au-delà, il varie entre 43 843 € au coefficient 120 et 77 568 € au coefficient 240.

• **Application de la grille.** Les dispositions conventionnelles sur la vérification du respect de ces garanties annuelles sont inchangées. ■

Accord du 9 janvier 2018 sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie à partir de 2018

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

// Conférence Liaisons

► Jurisprudence sociale 2017 : Les arrêts marquants, à la lumière des ordonnances !

Une journée de conférence se tiendra le mardi 16 janvier sur le sujet des relations individuelles, présidée par Camille Goasguen, conseillère référendaire de la Cour de cassation.

📄 www.wk-formation.fr/conferences

La branche Caisse d'épargne met à jour sa politique de formation

Pour prendre en compte la loi Rebsamen du 17 août 2015 ainsi que la loi Travail du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont conclu, le 31 octobre 2017, un avenant à l'accord formation du 18 novembre 2014. Ce texte, qui met notamment en place le compte personnel d'activité, a été déposé à la Direction générale du travail le 20 novembre en vue de son extension.

Le groupe BPCE, deuxième groupe bancaire français, a signé le 31 octobre 2017, avec les syndicats CFDT, SNE-CCG et Unsa, un **avenant** visant à **adapter**, à la suite des évolutions législatives, certaines **dispositions de l'accord formation** du 18 novembre 2014. Il ajoute trois chapitres relatifs au compte personnel d'activité (CPA), au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) – devenu depuis le 1^{er} octobre 2017 le C2P (compte professionnel de prévention) – et au compte d'engagement citoyen (CEC). L'avenant modifie aussi la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel d'activité

Le chapitre 6, consacré au CPA, reprend les dispositions légales en la matière (*v. le dossier juridique-Empl. & chô.m.-n°172/2016 du 23 septembre 2016*). Ce compte est composé du CPF, du C2P et du CEC.

Le CPA, rappelle l'avenant, « couvre tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) et permet de cumuler des points – et donc des droits – afin de permettre un accès à la formation pour tous. Les droits sont acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte (décès de son titulaire) ».

Le compte personnel de formation

Concernant le compte personnel de formation, l'accord met notamment à jour les **formations éligibles** au dispositif, prenant désormais en compte celles :

- relatives à la préparation au **permis** de conduire **B**, entrée en vigueur le 15 mars (*v. l'actualité n° 17279 du 6 mars 2017*),
- dispensées aux **créateurs** ou **repreneurs d'entreprise** (*v. l'actualité, n° 17182, 17 octobre 2016*),
- « destinées à permettre aux **bénévoles** et aux volontaires en **service civique** d'acquiescer les compétences nécessaires à

l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13 du Code du travail ». Dans cette hypothèse, précise l'avenant, « seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions ».

Le compte d'engagement citoyen

Mis en place par la loi Travail, le compte d'engagement citoyen vise à recenser, depuis le 1^{er} janvier 2017, les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquiescer des heures de formation inscrites sur le CPF, à raison de 20 heures par an et par nature d'activité, dans la limite d'un plafond de 60 heures.

L'**avenant répertorie**, pour chacune de ces activités, la **durée minimale requise** des **activités bénévoles générant des droits au CPF**, comme le prévoit le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 (*v. l'actualité n° 17235 du 3 janvier 2017*) modifié par un décret n° 2017-1058 du 10 mai 2017. ■

Avenant n° 1 du 31 octobre 2017 à l'accord formation conclu dans la branche des caisses d'épargne

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Formation chez les prestataires de services du tertiaire. Un avenant du 16 octobre 2017 confirme le choix de la branche de renforcer le financement de la formation par un financement conventionnel, choix décidé, à l'origine, par l'accord sur la formation du 12 octobre 2015. Le préambule de l'avenant, qui sera publié au *BO-CC* 2017-50, rappelle qu'une première fois, en septembre 2016, il a été décidé paritairement de reconduire les contributions conventionnelles, cette décision étant actée dans un avenant du 6 octobre 2016. L'avenant du 16 octobre 2017 reconduit les contributions conventionnelles pour une durée déterminée d'un an, soit pour la collecte 2018, date après laquelle il cessera de s'appliquer.

➤ Législation et réglementation

Au moins 3 % des crédits du « grand plan d'investissement » devraient être réalloués chaque année en fonction des résultats. Une circulaire du Premier ministre du 3 janvier confirme que, sur les 57,1 milliards d'€ qui doivent financer le « grand plan d'investissement » (GPI) pendant cinq ans, 14,6 milliards sont programmés pour financer le deuxième axe de ce plan, destiné à édifier une société de la compétence (*v. l'actualité n° 17413 du 27 septembre 2017*). Elle précise cependant que les enveloppes de crédits ne sont pas gravées dans le marbre. Elles feront l'objet de réallocations d'une année sur l'autre entre les différents axes du plan et les différentes actions menées. Ces réallocations se feront à l'issue de l'évaluation annuelle des actions et renforceront celles qui donnent les meilleurs résultats. Afin d'inciter le système à plus d'efficacité, au minimum 3 % des crédits pourront ainsi être réalloués. La circulaire prévoit, en outre, que la composition de l'ensemble des comités de pilotage destinés à suivre la mise en œuvre des initiatives du GPI devrait être validée au premier semestre 2018 (*Circ. Prem. min. n° 5990/SG du 3 janvier 2018*).

Agrément des experts auxquels le CHSCT ou le CSE peut faire appel. Un arrêté du 21 décembre agréé, à compter du 1^{er} janvier 2018 pour une durée de deux ou trois ans selon les cas, plusieurs organismes en qualité d'experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou le comité social et économique (CSE) peut faire appel (*Arr. du 21 décembre 2017, JO du 6 janvier 2018, NOR: MTRT1736242A*).

Formation

■ La concertation pour la réforme de l'apprentissage écourtée

La concertation sur la réforme de l'apprentissage a été abrégée, avec l'annulation des deux réunions de travail prévues les 11 et 18 janvier. Le 18, aura finalement lieu une réunion de synthèse, selon Régions de France. Cette vaste concertation avait déjà subi un revers fin décembre avec le retrait des régions, acteurs clés qui accusaient le gouvernement de mener une « pseudo-concertation » et de vouloir « privatiser ce secteur ». Néanmoins, le dialogue n'est pas rompu puisque des réunions bilatérales se tiennent en parallèle. David Margueritte, qui négocie pour Régions de France, a ainsi indiqué qu'il s'était entretenu le 8 janvier avec Muriel Pénicaud et devrait rencontrer, le 15, le Premier ministre Édouard Philippe. *Source AFP*

■ Renouvellement des mandats à la tête du Copanef, du FPSPP et du Cnefop

L'alternance de la présidence du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du FPSPP a eu lieu au 1^{er} janvier 2018. Philippe Debruyne (vice-président sortant, CFDT) a été élu président du Copanef et Christian Lajoux (président sortant, Medef), vice-président le 21 novembre 2017. Quant au FPSPP, il est désormais présidé par Pierre Possémé (vice-président sortant, Medef), Dominique Schott (président sortant, FO) prenant la vice-présidence. Copanef et FPSPP restent donc dirigés par les mêmes personnes. Selon un communiqué commun de ces organismes paritaires du 9 janvier, il s'agit de « faire le choix de la continuité pour aborder de manière plus efficace la phase de transition qui s'ouvrira en 2018 » du fait de la prochaine réforme de la formation. Notons que Philippe Debruyne a également été désigné vice-président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), en remplacement de Florence Poivey (Medef) lors du bureau du 9 janvier.

■ Nouveau règlement d'habilitation et nouveau référentiel pour le certificat Cléa

Le référentiel Cléa, la certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences, lancé il y a deux ans (*v. l'actualité n° 17004 du 25 janvier 2016*), nécessitait quelques ajustements techniques qui lui ont été apportés par le Copanef (Comité paritaire

interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Un nouveau règlement d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation et/ou de la formation des candidats à Cléa est ainsi entré en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Dans ce cadre, le référentiel Cléa, qui identifie l'ensemble des compétences devant être maîtrisées pour valider le certificat, a également été mis à jour. Un changement notable : auparavant, pour valider un sous-domaine de compétences, 75 % de critères d'évaluation devaient être validés. Désormais, par souci de cohérence, pour les sous-domaines comptant moins de quatre critères, cette règle a été aménagée. Le candidat devra parfois maîtriser 50 % ou 66 % des critères d'évaluation, ou leur totalité, et la validation de certains, comme la maîtrise des calculs de base, est obligatoire. Par ailleurs, le Copanef a élaboré une note de cadrage qui détaille le rôle des jurys, afin de favoriser la délivrance mais aussi le développement de Cléa.

Rupture du contrat

■ Pimkie renonce à son projet de rupture conventionnelle collective...

Les syndicats de la chaîne de prêt-à-porter féminin Pimkie ont rejeté le 9 janvier le projet de rupture conventionnelle collective présenté la veille par la direction, jugeant le dispositif « insuffisant ». La CGT, FO et la CFDT, largement majoritaires, se sont toutes positionnées contre le projet, qui nécessite précisément l'accord de la majorité des syndicats. L'entreprise avait présenté le lundi 8 janvier en comité central d'entreprise un projet de 208 suppressions de postes, *via* des ruptures conventionnelles collectives. Elle devrait finalement avoir recours à un plan de départs volontaires, selon les syndicats. *Source AFP*

■ ...pendant que PSA présente le sien

Le constructeur automobile PSA souhaite recourir en 2018 à 1 300 ruptures conventionnelles collectives et 900 dispenses d'activité pour les seniors, tout en embauchant 1 300 CDI dans sa division automobile et 2 000 jeunes en alternance, ont indiqué les syndicats le 9 janvier à l'issue d'une réunion avec la direction. Un solde « équilibré », a estimé PSA dans un communiqué. « L'équilibre entre sortants et rentrants est atteint », a réagi la CFE-CGC, la CFTC relevant que « ce n'est pas un plan social mais la mise en œuvre de démarches volontaires » dans le but

d'adapter les effectifs à l'évolution du secteur. La CFDT a noté « avec satisfaction » les recrutements prévus mais « regretté » que la direction « n'envisage que 400 CDI » en production. La CGT a qualifié le projet d'« inacceptable », alors que PSA est « riche à milliards ». Et FO a jugé « intolérable » que les ruptures collectives ne servent qu'à « faire partir des salariés », quand « les ateliers se vident » et qu'il y a « des équipes complètes avec des intérimaires ». Le projet sera examiné en comité central d'entreprise le 19 janvier prochain pour une mise en œuvre courant février. *Source AFP*

■ ...et la CGT dénonce un « moyen de contourner la procédure de licenciement économique »

Dans un communiqué du 9 janvier, la CGT critique la multiplication du recours aux ruptures conventionnelles collectives par les entreprises, depuis la mise en place de ce dispositif par les ordonnances Macron. « Avec la rupture conventionnelle collective [...], les garanties contenues dans les procédures de licenciements économiques sont éclatées », déplore le syndicat, fustigeant un « recul supplémentaire pour les droits des travailleurs ».

■ Benjamin Grivaux défend la publication de modèles de lettre de licenciement

Benjamin Grivaux, porte-parole du gouvernement, a expliqué le 10 janvier qu'avec les 6 lettres types de licenciement publiés dans un décret du 30 décembre, le gouvernement n'entendait pas tenir la main des patrons mais « faire de la pédagogie ». « Le Code du travail français est un code [...] important. L'objectif, c'est de simplifier la compréhension pour tous les citoyens, de textes qui sont objectivement aujourd'hui incompréhensibles », a-t-il plaidé sur RTL. La CGT a dénoncé l'idée de ces lettres types, y voyant un « kit clé en main pour licencier en toute impunité ». *Source AFP*

Contrôle

■ La neutralisation de la contribution forfaitaire due lors de la déclaration d'un salarié détaché est confirmée

Le ministère du Travail a confirmé le 9 janvier 2018, sur son site internet (www.travail-emploi.gouv.fr), la non-mise en œuvre de la contribution forfaitaire de 40 € (dite « droit de timbre ») issue de la loi Travail et normalement due par les entreprises, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour chaque salarié détaché en France à l'occasion de la déclaration

en ligne du détachement. Il a également précisé qu'une nouvelle contribution forfaitaire serait créée pour la remplacer, mais celle-ci ne serait due que par les entreprises ne respectant par leurs obligations en matière de détachement. Un décret à paraître au cours du mois de janvier entérinera ces décisions. Le ministère du Travail avait annoncé ces modifications le 20 décembre 2017 et avait également présenté la future septième ordonnance Macron relative au détachement. À cette occasion, il avait indiqué que le non-paiement de la nouvelle contribution constituerait un nouveau motif de suspension de la réalisation de la prestation de services (v. *L'actualité* n° 17474 du 22 décembre 2017).

Emploi et chômage

■ Légère baisse de l'emploi associatif sanitaire et social au troisième trimestre 2017

Les effectifs salariés des associations sanitaires et sociales sont en repli de 0,1 % entre le 2^e et le 3^e trimestre 2017, selon des chiffres publiés par l'Union des associations pour développer les solidarités (Uniopss) le 8 janvier. « La baisse est légère mais néanmoins inédite depuis début 2015 », souligne l'Union. Sur un an, les effectifs ont néanmoins augmenté de 0,2 %. L'action sociale sans hébergement est cependant en léger repli de 0,1 %, avec une baisse à 1 % du secteur de l'aide à domicile, qui en fait partie. Les effectifs ont au contraire progressé de 0,4 % dans l'hébergement médico-social et de 0,8 % dans la santé.

■ GRDF lance la deuxième édition de Civigaz

La fondation Face et GRDF ont lancé le lundi 8 janvier la deuxième édition du programme Civigaz, qui vise à « sensibiliser les ménages modestes aux économies d'énergie et à la sécurité des installations intérieures gaz ». Ce programme permet « à plus de 300 jeunes volontaires en service civique de bénéficier d'un accompagnement socioprofessionnel », qui viennent d'être recrutés. Les jeunes volontaires ont pour mission de sensibiliser les occupants aux économies d'énergie et à la sécurité des installations intérieures gaz. Lors de leur visite, ils doivent également repérer et signaler les situations de précarité afin de permettre à ces foyers d'être accompagnés socialement et

éventuellement de profiter d'aides à la rénovation.

Santé au travail

■ Le travail de nuit accroît le risque de cancer chez les femmes

Plusieurs études publiées le 9 janvier dans la revue américaine « Cancer, Epidemiology, Biomarkers and Prevention » révèlent que le travail de nuit engendrerait un risque accru de cancer du sein, gastro-intestinal et de la peau chez les femmes. Les conclusions de l'étude montrent en effet une augmentation de 19 % du risque de cancer pour les femmes travaillant de nuit pendant plusieurs années, avec un risque plus grand pour le cancer de la peau (41 %). Les chercheurs ont cependant indiqué que l'accroissement du cancer du sein n'a été constaté que chez les femmes travaillant de nuit en Amérique du nord et en Europe. L'étude recouvrait l'analyse des résultats de 3,9 millions de participants en Amérique du Nord, en Europe, mais également en Australie et en Asie. *Source AFP*

Maladie

■ La lutte contre les déserts médicaux de retour à l'Assemblée...

Les députés examinent mercredi 10 janvier en commission une proposition de loi visant à réguler l'installation des médecins libéraux. Le projet du texte devrait viser à limiter les installations des médecins libéraux dans les zones où l'offre est déjà forte. Cela passerait notamment par le « conventionnement territorial : le praticien qui doit s'y installer doit attendre qu'un autre s'en aille, sinon ses patients ne seraient pas remboursés par l'Assurance maladie ». La proposition de loi prévoit également de généraliser le tiers payant dans les centres et maisons de santé. Présenté par le groupe Nouvelle gauche, le texte n'est pas soutenu par le gouvernement. *Source AFP*

■ ...Les médecins dénoncent une « atteinte à la liberté d'installation »...

Dans un communiqué publié le 10 janvier, plusieurs syndicats de médecins (Isnar-IMG, ISNCCA, Isni, ReAGJIR, SNJMG, ANEMF) ont vivement critiqué la proposition de loi, qui remet, selon eux, « en cause la liberté d'installation des médecins libéraux ». « Ce genre de mesure ne peut que décourager les internes et jeunes médecins, les incitant à se tourner vers d'autres modes d'exercice », crai-

gnent-ils. Ils se déclarent en faveur de « mesures incitatives ».

■ La mutuelle « Intérimaires Santé » renforce ses garanties et services

Dans un communiqué publié le 10 janvier, la mutuelle « Intérimaires Santé », qui couvre plus de 800 000 salariés intérimaires, a annoncé son intention de « renforcer ses garanties et services ». À partir de 2018, les bénéficiaires profiteront ainsi d'une amélioration de la prise en charge des lentilles, de la chirurgie des yeux, des prothèses auditives, et de la médecine douce, ainsi qu'un « zéro reste à charge » sur les lunettes.

Statuts particuliers

■ Interrogations sur certains prélèvements effectués par les sociétés de portage salarial

Les Échos (10-1) révèlent qu'une plainte a été déposée par une quinzaine de salariés de plusieurs sociétés de portages contre la surfacturation présumée de certains prélèvements sur leur fiche de salaire. Selon le quotidien, ce ne sont pas moins de 9 % des prélèvements réalisés par certaines sociétés de portages qui posent aujourd'hui question et ne correspondent pas à des cotisations, impôts et taxe « fléchables ». Plusieurs sociétés de portage sont également visées par une enquête préliminaire ouverte le 14 décembre 2017 par le parquet du tribunal de grande instance de Paris, à la suite d'une plainte d'un de leurs concurrents, Axessio, qui les accuse d'avoir « surfacturé des charges patronales ».

Entreprises

■ Securitas France soupçonné d'infractions au Code du travail

Dans un communiqué publié le mardi 9 janvier, la Fédération des métiers de la prévention et de la sécurité UNSA a annoncé avoir relevé de « très nombreuses infractions au code du travail » chez l'entreprise de sécurité Securitas France. « L'examen des plannings de travail des salariés de l'établissement Ile-de-France a permis de déceler de nombreuses infractions pour la période couvrant les années 2016 et 2017 », indique la fédération. Ces infractions concerneraient 275 salariés. Elles porteraient notamment sur des « dépassements importants de la durée quotidienne maximale de travail », de la « durée hebdomadaire maximale de travail » et du « repos quotidien de 11 heures minimum ».