

- **Négociation collective** : le Sénat modifie le projet de loi de ratification des ordonnances
- **Les mesures en faveur de la mobilité européenne** des apprentis intégrées au projet de loi de ratification
- **Les futures conditions de l'indemnisation du chômage** des démissionnaires se dessinent
- **Le Cnefop propose d'entamer la phase II** de la politique de qualité de la formation

CONVENTIONS ET ACCORDS

Négociation collective : le Sénat modifie le projet de loi de ratification des ordonnances

Un délégué syndical pourrait être désigné parmi les anciens élus du syndicat ayant atteint la limite du nombre de mandats. Il s'agit d'une des mesures décidées par les sénateurs dans le cadre du projet de loi ratifiant les ordonnances Macron. Après son premier passage à l'Assemblée nationale, ce texte a été adopté par le Sénat, en première lecture, le 24 janvier 2018.

Le projet de loi de ratification des cinq ordonnances ayant réformé le droit du travail et de l'ordonnance dite « balai » a été adopté, en première lecture, par le sénat le 24 janvier. En matière de négociation collective, les sénateurs ont notamment assoupli l'obligation de publication des accords collectifs d'entreprise et **organisé les modalités de dénonciation et de révision des accords validés par référendum** dans les entreprises de 20 salariés et moins.

Les mesures présentées ci-après ont toutes fait l'objet d'amendements ayant recueilli un avis favorable du gouvernement, elles devraient donc prospérer jusqu'à l'adoption définitive du texte qui pourrait intervenir en février. En effet, selon le Sénat, le projet de loi ferait l'objet d'une éventuelle **CMP le 31 janvier**.

Désignation d'un délégué syndical parmi les anciens élus

Actuellement, dès lors qu'une organisation syndicale représentative dispose

de candidats remplissant la condition d'audience personnelle de 10 %, elle doit choisir son ou ses DS parmi ceux-ci et elle ne peut se prévoir des dispositions subsidiaires inscrites à l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du Code du travail (v. *l'actualité n° 16972 du 8 décembre 2015*). Elle ne peut donc désigner un candidat ne remplissant pas la condition de suffrages voire un simple adhérent même lorsque tous ses candidats justifiant de l'audience de 10 % ont refusé d'être désignés à cette fonction. Les députés remettaient en cause cette règle en prévoyant que si l'ensemble des élus justifiant de l'audience de 10 % ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS, l'organisation syndicale représentative peut se prévaloir des dispositions subsidiaires.

Les sénateurs modifient à nouveau cette disposition, en offrant aux organisations syndicales représentatives une nouvelle possibilité. Celles-ci pourraient, à la place de l'adhérent, désigner « un **ancien élu ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE** ».

Pas de publicité des accords PSE, compétitivité ou épargne salariale

Les sénateurs ont décidé d'**assouplir** l'obligation de **publication des accords** d'entreprise, d'établissement de groupe ou interentreprises. Dans la version du projet de loi adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale, figure la précision que ces accords devraient être publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Les sénateurs ont ajouté que l'**employeur** aurait la **faculté**, de son propre

chef, d'**occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise** » contenus dans l'accord publié. En outre, ils ont prévu que les accords portant sur un **plan de sauvegarde de l'emploi**, les **accords de compétitivité** et les accords relatifs à l'**épargne salariale** (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs) ne seraient **plus soumis** à l'obligation de **publication**. Les sénateurs considèrent que ces accords contiennent des données économiques et sociales sensibles, conduisant actuellement les parties « à mettre en œuvre la faculté d'occultation de telle façon que la publication ne présente plus d'intérêt ».

Dénonciation et révision des accords en l'absence de délégué syndical

Le projet de loi adopté par les sénateurs précise les conditions de dénonciation et de révision des accords conclus dans les entreprises de 20 salariés et moins dépourvues de DS (et d'élu du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés). Ainsi, il est indiqué qu'outre un projet d'accord, un **projet d'avenant de révision** d'un accord **pourrait être soumis** par l'employeur à la **ratification des salariés** dans de telles entreprises.

De plus, l'**accord** ou l'**avenant de révision** ainsi conclu **pourrait être dénoncé**, quel que soit dès lors l'effectif de l'entreprise :

- soit à l'**initiative de l'employeur** dans les conditions prévues par l'accord ou, à défaut, dans les conditions de droit commun ;
- soit à l'**initiative des salariés** dans les conditions prévues par l'accord ou, à

défaut, dans les conditions de droit commun, sous réserve de deux spécificités : au moins **deux tiers des salariés** devraient **notifier collectivement** et par écrit la dénonciation à l'employeur et une telle dénonciation **ne pourrait avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant** chaque date anniversaire de la **conclusion de l'accord**. Notons qu'une telle condition relative à la date de conclusion de l'accord n'est pas retenue en cas de dénonciation par l'employeur. Il semblerait donc que les organisations syndicales ne pourraient pas dénoncer elles-mêmes un accord collectif qui aurait été précédemment validé *via* une consultation des salariés lorsque l'entreprise ne comportait que 20 salariés ou moins et était dépourvue de DS et d'élu du CSE, à moins que l'accord en question prévoie lui-même cette modalité de dénonciation.

Enfin, les sénateurs ont décidé que ces **conditions de révision ou de dénonciation s'appliqueraient également à tout accord** collectif, peu important son mode de conclusion, lorsque l'entreprise verrait son effectif diminuer jusqu'à 20 salariés ou moins et se retrouverait dépourvue de DS (et d'élu du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés). Ainsi, par exemple, dans une telle entreprise, des salariés pourraient dénoncer, dans les conditions précitées, un accord qui avait été conclu par des DS lorsque l'entreprise en disposait. De même, l'employeur pourrait proposer à la ratification des salariés un projet d'avenant d'une révision d'un accord initialement négocié par des DS.

Garantie de rémunération en l'absence d'accord de substitution

Depuis la loi Travail du 8 août 2016 qui a supprimé le principe du maintien des « avantages individuels acquis », lorsque l'accord dénoncé ou mis en cause (en raison par exemple d'une fusion de sociétés) n'a pas été remplacé par un **nouvel accord dans le délai impart**, les **salariés conservent**, en application de l'accord dénoncé ou mis en cause, une rémunération 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 (principe du « **maintien de la rémunération perçue** »).

Considérant que l'interprétation de cette disposition est difficile, les **sénateurs** ont précisé que ce maintien de salaire constituerait une **garantie de rémunération** qui pourrait être assurée par le versement d'une **indemnité différentielle** entre le montant de la **rémunération** qui était dû au salarié en vertu de l'accord dénoncé ou mis en cause et

de son contrat de travail et le montant de la **rémunération** du salarié résultant de la nouvelle convention ou du **nouvel accord**, s'il existe, et de son contrat de travail.

Cette nouvelle disposition s'appliquerait aux accords dénoncés ou mis en cause ayant cessé de produire leurs effets à compter du 9 août 2016, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à cette date.

Fonds paritaire : rémunération des négociateurs de branche et Unapl

Le projet de loi clarifie dans la loi les modalités de **prise en charge** de la **rémunération** de certains **salariés négociateurs de branche** par le fonds paritaire de financement du dialogue social, pour les négociations engagées depuis le 1^{er} janvier. Ainsi, cette prise en charge se ferait « **sur la base d'un montant forfaitaire** fixé par arrêté pris en charge par le ministre chargé du travail ». Les sénateurs justifient cette mesure par le fait que l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) n'est pas en mesure de connaître précisément la rémunération des salariés concernés et que la transmission de cette information serait une atteinte à la protection des données personnelles. Si un décret du 28 décembre 2017 a déjà précisé cette modalité au niveau réglementaire, cela restait néanmoins confus car il indique également que le fonds rembourse à l'employeur le montant total des

sommes à sa charge (*v. l'actualité n° 17481 du 4 janvier 2018*).

Par ailleurs, les sénateurs **réintroduisent** la possibilité de **financement de missions d'information et d'animation** de la **formation** économique, sociale et **syndicale** par la **contribution des entreprises**, estimant que la seule subvention de l'État ne pourrait couvrir durablement ces dépenses incombant aux organisations syndicales.

Enfin, le projet de loi permet à l'**Unapl**, organisation patronale représentative des professions libérales, de **bénéficier des crédits du fonds paritaire** en lieu et place de ses membres, à condition que ses statuts le prévoient expressément et que ses membres l'aient mandatée en ce sens. Cette mesure « vise à apporter une solution aux difficultés soulevées par la perte de la représentativité nationale et multiprofessionnelle » de l'Unapl suite à son adhésion à l'U2P, est-il précisé dans les motifs de l'amendement concerné. ■

Projet de loi ratifiant les ordonnances Macron adopté en 1^{re} lecture par le Sénat le 24 janvier 2018

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



Recevez l'actualité par e-mail en vous inscrivant sur le site liaisons-sociales-quotidien.fr

LES MODIFICATIONS DU PROJET DE LOI ADOPTÉES PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES DU SÉNAT

Préalablement à la première lecture du projet de loi de ratification par les sénateurs en séance publique, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté plusieurs amendements. L'avenir de ces modifications est plus incertain car le gouvernement n'a pas formulé d'avis à leur égard. Voici celles concernant la négociation collective :

- les dispositions de l'ordonnance n° 2017-1385 généralisant le caractère majoritaire des accords d'entreprise au 1^{er} mai 2018, au lieu du 1^{er} septembre 2019 comme initialement prévu par la loi Travail du 8 août 2016, seraient abrogées ;
- le juge du tribunal de grande instance (TGI) saisi d'une action en nullité d'un accord collectif devrait rendre sa décision dans un délai maximal de trois mois ;
- l'équivalence des garanties contenues dans un accord d'entreprise et un accord de niveau supérieur serait appréciée par ensemble de garanties se rapportant à la même « matière », et non au même « objet » comme l'avaient prévu les députés ;
- le ministre du Travail peut refuser l'extension d'un accord collectif pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou, a ajouté la commission, « au regard des objectifs de la politique de l'emploi » ;
- les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés seraient supprimés (*v. le dossier juridique - Accords, droit négo. - n° 02/2018 du 3 janvier 2018*) ;
- les accords d'entreprise conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi », dits « accords de compétitivité », seraient officiellement dénommés « accord de performance sociale et économique » dans le Code du travail.

Les mesures en faveur de la mobilité européenne des apprentis intégrées au projet de loi de ratification

Limiter la durée de mobilité européenne des apprentis à un an, prévoir la prise en charge de la rémunération et des cotisations sociales par l'entreprise ou le centre de formation du pays d'accueil, écartier l'application de certaines dispositions légales pour favoriser la venue d'apprentis étrangers, etc. Le projet de loi de ratification des ordonnances Macron, tel qu'adopté par les sénateurs le 24 janvier 2018, intègre désormais une série de mesures en faveur du développement de la mobilité des apprentis.

Les récentes propositions de Jean Arthuis pour favoriser la mobilité européenne des apprentis (v. l'actualité n° 17493 du 22 janvier 2018) ne devraient pas avoir à attendre l'aboutissement de la réforme du chômage, de la formation et de l'apprentissage pour être intégrées dans la loi. En effet, un amendement au projet de loi de ratification des ordonnances Macron, adopté par le Sénat avec l'aval du gouvernement le 24 janvier, prévoit d'en intégrer une part importante dans le Code du travail au sein d'une section dédiée.

Favoriser la mobilité européenne des apprentis français...

La durée de la mobilité européenne devrait être limitée à un an. L'apprenti serait placé, pendant cette période, sous la responsabilité de l'entreprise ou du centre de formation qui l'accueille à l'étranger et soumis au droit applicable aux apprentis dans le pays d'accueil en matière :

- de **santé** et de sécurité au travail ;
 - de **rémunération** ;
 - de **durée** du travail ;
 - de **repos** hebdomadaire et de jour fériés.
- Pour ces matières, le contrat d'apprentissage initialement conclu serait donc suspendu, l'employeur français n'ayant notamment plus à verser la rémunération de l'apprenti, ni les cotisations sociales afférentes.

L'apprenti sans couverture sociale dans son pays d'accueil resterait couvert en France par le régime général. En effet, pendant la période de mobilité dans l'Union européenne, l'apprenti relèverait de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficierait pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale serait

régie par le Code de la sécurité sociale français pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, AT-MP et invalidité. Les modalités de réalisation de cette mobilité pourraient être formalisées dans une convention conclue entre l'apprenti, ses employeurs en France et à l'étranger, son centre de formation d'accueil et son centre de formation d'apprentis (CFA). Un modèle de cette convention serait fixé par arrêté.

... et l'accueil d'apprentis étranger en France

Les apprentis originaires de l'Union européenne effectuant une période de mobilité en France bénéficieraient des dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage. Cependant, en raison du caractère temporaire de cette mobilité certaines règles seraient écartées pour ne pas faire obstacle à leur venue. L'apprenti étranger n'aurait logiquement pas à viser l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). La durée de son apprentissage en France n'aurait pas à durer entre un et trois ans. Son apprentissage n'aurait pas à débuter entre trois mois avant ou après le début de sa formation en CFA. La durée minimale de

formation théorique de 400 heures ne lui serait pas non plus appliquée.

Renforcer la mission des CFA et des Opca

Les missions des CFA seraient étendues afin d'intégrer expressément l'accueil d'apprentis étrangers au même titre que ceux issus de France. En outre, la loi généraliserait la présence d'un référent dédié à la mobilité des apprentis dans les CFA afin d'informer les jeunes et d'organiser et coordonner les échanges avec les centres de formation et les entreprises étrangères.

Les possibilités de financement de la mobilité internationale des apprentis seraient également élargies. Aujourd'hui les Opca peuvent prendre en charge la rémunération et les frais annexes des apprentis en mobilité internationale. Ils pourraient, selon le projet de loi de ratification, couvrir la perte de ressources, les coûts de toute nature comme les cotisations sociales ou les frais liés à la vie sur place de ces mêmes apprentis. ■

Projet de loi ratifiant les ordonnances Macron adopté en 1^{re} lecture par le Sénat le 24 janvier 2018

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

VIENT DE PARAÎTRE

La responsabilité pénale et civile de l'employeur

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

Les obligations auxquelles sont soumis les employeurs sont pour la plupart assorties de sanctions pénales. La responsabilité pénale pèse sur l'auteur de l'infraction, en principe le dirigeant. Il peut s'en exonérer en cas de délégation de pouvoirs sous certaines conditions. L'employeur est aussi responsable de tout dommage causé à des tiers du fait de l'activité de ses salariés. Par ailleurs, à la suite d'un AT-MP, la responsabilité civile de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat est engagée, ce manquement peut avoir le caractère d'une faute inexcusable. Cette obligation a vocation à s'appliquer dans d'autres circonstances telles que la protection contre le harcèlement moral. La chambre sociale de la Cour de cassation a récemment assoupli sa jurisprudence en la matière.

Point spécial: la responsabilité du salarié. Le salarié engage en principe sa responsabilité pénale s'il commet une infraction dans le cadre de son activité professionnelle. Sous certaines conditions strictes, le salarié peut également engager sa responsabilité civile en cas de dommage causé à l'employeur, à un autre salarié de l'entreprise ou à un tiers, à l'occasion de l'activité professionnelle. Par ailleurs, le contrat de travail impose au salarié de fournir une prestation de travail qui est la contrepartie du salaire. La non-exécution ou l'exécution défectueuse de la prestation de travail du salarié engage sa responsabilité contractuelle. ■

Ce numéro remplace notre précédente édition d'octobre 2013.

Numéro 55 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien. Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr

Les futures conditions de l'indemnisation du chômage des démissionnaires se dessinent

Les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage ont échangé, le 25 janvier 2018, sur l'avant-projet d'accord élaboré par le patronat en vue de cette séance de négociation. Ce document a permis de dégager quelques points qui pourraient être consensuels, en particulier sur l'indemnisation des démissionnaires. En revanche, les propositions du patronat en matière de lutte contre la précarité et la régulation des contrats courts ont été fustigées par les syndicats.

Les partenaires sociaux étaient réunis, le 25 janvier, pour une troisième séance de négociation sur la réforme de l'assurance chômage. La veille, le patronat avait transmis un avant-projet d'accord national interprofessionnel qui a permis d'approfondir les débats, notamment sur l'indemnisation des démissionnaires, qui dispose désormais d'une base solide pour avancer. On ne peut en revanche en dire autant sur les autres sujets, le texte patronal ayant rapidement renvoyé l'indemnisation des indépendants vers un système de solidarité nationale, tandis qu'un compromis sur la régulation de l'utilisation des contrats courts semble toujours aussi difficile à trouver.

Quatre conditions pour l'ouverture de droits aux salariés démissionnaires

L'avant-projet d'ANI propose quatre conditions cumulatives à réunir pour bénéficier de l'indemnisation au titre d'une démission :

- une **durée minimale d'affiliation**, comme le suggérait le programme de travail du gouvernement, laquelle permettrait en particulier d'éviter une utilisation trop fréquente par une même personne. Cette durée reste encore à déterminer ;
- une **qualification équivalente ou inférieure** à un certain niveau selon la nomenclature de l'Éducation nationale ;
- l'existence d'un **projet réel et sérieux** de mobilité professionnelle (reconversion nécessitant une formation qualifiante et longue ou création ou reprise d'entreprise) et préalablement validé ;
- un **projet répondant aux besoins** prioritaires en compétences des **entreprises**, formulés notamment par les observatoires de branche.

Si les deux conditions relatives à la durée minimale d'affiliation et à l'existence

d'un projet de mobilité n'ont pas posé problème du côté des **syndicats** de salariés, en revanche les deux autres points n'ont pas fait l'unanimité et ont suscité de vives **critiques**. « On a demandé à retirer le **niveau de qualification**, qui ne colle pas avec le cadrage gouvernemental » a précisé Éric Courpottin (CFTC). « Le niveau de qualification m'ennuie car ça exclut un certain nombre de futurs démissionnaires » a renchéri Michel Beaugas (FO). « Le niveau de qualification est nul et non avenu » conclut Jean-François Foucard (CFE-CGC). La dernière condition a également été décriée. « Le critère sur le besoin en compétences des branches est une provocation », pour Denis Gravouil (CGT). Le patronat s'est toutefois montré prêt à revoir ces deux aspects et Alexandre Saubot (Medef) a tenu à préciser que la partie sur le besoin des entreprises devait s'entendre « au sens où le projet donne une vraie chance de trouver du travail ».

Modalités d'élaboration et de validation du projet professionnel...

L'avant-projet d'ANI s'attache à définir les contours de la notion de projet professionnel, les conditions de sa mobilisation par le salarié qui souhaite démissionner et de validation. Le salarié souhaitant démissionner pour suivre un projet de mobilité professionnelle devrait **demande** à bénéficier d'un **accompagnement** auprès d'un opérateur du **Conseil en évolution professionnelle** (CEP) afin d'élaborer ledit projet.

Après cette première étape, **Pôle emploi** interviendrait pour **apprécier** le « **caractère réel et sérieux** » du projet, qui va conditionner l'octroi ou non de l'indemnisation. Cette appréciation se ferait sur la base d'une liste de **critères** limitatifs et de **pièces justificatives** qui restent à déterminer par les partenaires sociaux.

À l'issue de cette étape, Pôle emploi prendrait alors la décision de délivrer ou non, une **attestation** sur le caractère réel et sérieux du projet.

Le rôle central ainsi attribué à Pôle emploi a fait l'objet de quelques critiques des syndicats, qui ont dénoncé le fait que l'organisme « serait à la fois juge et partie », a déclaré Michel Beaugas.

...qui conditionne le versement de droits non dégradés mais encadrés

C'est l'un des points sur lesquels les syndicats sont unanimes : l'indemnisation

des démissionnaires ne doit pas être dégradée, que ce soit en terme de durée ou de montant. Le projet de texte prévoit dès lors que « les modalités de calcul du **montant** et de la **durée** de versement de l'**allocation** pour **projet professionnel** sont **identiques** à celles en vigueur pour l'**ARE** ».

La condition de projet professionnel demeurerait déterminante postérieurement à l'obtention de l'attestation de Pôle emploi, puisqu'il est proposé de **contrôler mensuellement** « la **réalité** de la mise en œuvre du **projet** pour lequel le droit à allocation a été notifié et le respect des engagements pris dans ce cadre ». Ce contrôle prendrait la forme d'un entretien approfondi réalisé par un conseiller Pôle emploi. Dès lors, à défaut de mise en œuvre avérée du projet, il serait procédé à « l'**interruption** du **versement** de l'allocation pour projet professionnel ». À noter que le texte précise qu'une telle situation n'empêche pas le démissionnaire de demander par la suite, au bout d'un délai de **121 jours** après la démission, le **réexamen** de sa situation par Pôle emploi pour bénéficier d'une indemnisation par cette voie.

// Conférence Liaisons

Maladie, handicap : les enjeux du maintien dans l'emploi

Comment permettre à des salariés confrontés à des difficultés, passagères ou définitives, de conserver leur emploi et de poursuivre leur carrière dans des conditions compatibles avec leur état de santé ? Comment et pourquoi engager l'entreprise dans une politique handicap et dépasser les obligations légales ?

Le **mardi 20 février 2018**, *Liaisons sociales* vous proposent l'éclairage pratique et juridique de ses meilleurs experts en santé au travail, des pistes de réflexion ainsi que des solutions pratiques de maintien dans l'emploi, exemples concrets à l'appui.

Contact et inscriptions :
 ☎ www.wk-formation.fr/conferences
 ☎ 09 69 32 35 99

L'indemnisation spécifique pour projet professionnel prendrait fin une fois le projet réalisé, et l'indemnisation de droit commun pourrait alors prendre le relais, mais minoré des droits versés précédemment, envisage le document.

Régulation des contrats courts : maintien d'un renvoi aux branches

À l'image des négociations précédentes, la mise au point d'un dispositif permettant de réguler efficacement le recours aux contrats courts demeure toujours autant problématique entre patronat et

syndicats, malgré la menace du bonus-malus brandie par le gouvernement. Sur cet aspect, le texte du **patronat** s'est en effet **contenté de reprendre** ce qui avait été décidé dans le cadre de la convention du 14 avril 2017, c'est-à-dire un **renvoi aux branches**, et toujours sans aucune contrainte. Seule l'apparition d'un calendrier indiquant que les **négociations** dans les branches devaient **aboutir** avant le **31 décembre 2018** constitue une réelle nouveauté. Une **mesure insuffisante** pour les syndicats de salariés. «L'article 3 (ndlr: relatif aux contrats courts) est notoirement insatisfaisant,

voire provocateur» pour Véronique Descaq (CFDT). «C'est vide» a renchéri Éric Courpotin. En outre, les quatre secteurs visés par le texte (intérim, spectacle, hébergement et restauration, hébergement médico-social et de l'action sociale) ont été critiqués par les syndicats de salariés, qui se sont appuyés sur de nouveaux chiffres de l'Unédic, montrant qu'une douzaine de secteurs concentrent 83% des contrats de moins d'un mois. ■

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

FORMATION

Le Cnefop propose d'entamer la phase II de la politique de qualité de la formation

Adapter les indicateurs de qualité aux organismes délivrant des formations courtes non qualifiantes, coordonner les travaux d'observation des besoins en compétences, promouvoir la co-construction du parcours de formation, inciter les financeurs à définir leurs exigences en termes de qualité. Telles sont quelques-unes des pistes proposées par un rapport du Cnefop du 24 janvier 2018 en vue d'entrer dans une logique d'amélioration continue de la qualité de la formation professionnelle.

Pour que l'investissement formation débouche sur des actions de formation de qualité, il convient: de garantir la qualité des ressources collectives de la formation et de déployer des stratégies et pratiques de qualité en matière d'achat de formation. Telle est la position qui ressort d'un **rapport** adopté à l'unanimité par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**Cnefop**) le 24 janvier 2018. Alors que les contours de la nouvelle réforme se profilent lentement, l'organisme quadripartite apporte aux débats différentes **pistes** pour **améliorer la qualité** de la formation.

Garantir la qualité des ressources collectives de la formation

Le Cnefop préconise de construire et d'animer des **cadres de référence** en matière de qualité pour **chacune des ressources collectives** de la formation, à savoir:

– les **organismes** de formation. Les avancées apportées par la loi Formation du

5 mars 2014 et par le décret du 30 juin 2015 (critères de qualité, Datadock, etc.) ouvrent la voie à une **étape II** de la **politique** publique et paritaire en matière de **qualité**. Le **cadre** actuel, **adapté** aux organismes délivrant des formations longues, devrait l'être à ceux qui proposent des **actions courtes** non qualifiantes et aux acteurs indépendants. Il apparaît aussi que le référencement d'une cinquantaine de certifications ou labels qualité n'est pas assez lisible. Un ou plusieurs **marqueurs qualité** devraient être mis à disposition du public. Plusieurs scénarios détaillés par le rapport envisagent ainsi la création d'une certification qualité réglementaire qui seraient délivrée aux formateurs par des certificateurs accrédités par le Cofrac;

– l'**offre de certification**. Le cadre juridique mériterait d'être précisé afin de déterminer qui sont les **autorités compétentes** pour présenter une certification à la CNCP et leurs obligations (utiliser un référentiel commun pour décrire les compétences, publier le taux d'insertion, etc.). Des garanties devraient en outre être fixées quant au processus d'**élaboration** des certifications (rôle des partenaires sociaux, agrément des organismes délivrant la certification, règles de composition des jurys, etc.);

– l'**observation des besoins en compétences**. Pour le Cnefop, les nombreux travaux d'observation doivent impérativement être **mieux coordonnés** pour favoriser l'appropriation collective des résultats d'analyse utiles à la définition des priorités de la politique de formation professionnelle et du ciblage des achats de formation. En ce sens, les nomenclatures permettant le recueil des données

devraient être harmonisées et des espaces de partage des résultats mis en place;

– l'**information** sur la formation, qui devrait être plus accessible, transparente et lisible pour tous. Il faudrait poursuivre les chantiers allant en ce sens, notamment la construction d'une base nationale des organismes de formation et l'amélioration du flux national d'information sur la formation (Offre info). Un cadre commun de suivi des résultats des formations permettant d'effectuer des comparaisons devrait aussi être développé;

– l'**accompagnement** des individus et des entreprises. Le renforcement de l'effort d'accompagnement permettrait de rompre avec la prescription subie des formations et de promouvoir une logique de **co-construction** avec le salarié. Il favoriserait la mobilisation de nouvelles modalités d'acquisition des compétences, autre que le stage de formation traditionnel, afin de répondre aux besoins.

Guider les financeurs vers l'achat de formations de qualité

Améliorer la qualité exige de mieux répondre aux besoins individuels et collectifs. En ce sens, le rapport recommande aux **financeurs** de la formation de rédiger des **cahiers des charges**, qui énoncent finement les **objectifs** à atteindre sur les **caractéristiques** de la formation (accueil, accompagnement, process, etc.) ainsi que le **niveau** de leurs exigences en termes de **qualité**. Ces derniers devraient privilégier les dispositifs pédagogiques qui stimulent l'**autonomie** et l'engagement des bénéficiaires dans le processus d'apprentissage et qui proposent une réelle **individualisation** des modalités d'apprentissage. Ils sont aussi

LA POURSUITE DES TRAVAUX DU CNEFOP EN MATIÈRE DE QUALITÉ

Par une lettre du 8 janvier 2018, Estelle Sauvat, Haut-commissaire à la transformation des compétences, confie deux missions au Cnefop dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'investissement compétences (PIC). L'une s'inscrit dans la lignée du rapport sur la qualité de la formation. Elle consiste à préparer un guide de l'achat de formation de qualité. Une première publication pourrait intervenir mi-mai et serait mise à jour à la fin de l'année puis de manière semestrielle dans une logique d'amélioration continue. Ces actualisations devront notamment permettre de mettre en avant les modes d'achats innovants et les bonnes pratiques en la matière. La seconde mission vise à préparer pour la fin février un document méthodologique destiné aux Cnefop formulant des recommandations sur l'élaboration le suivi et l'évaluation des futurs Pactes d'investissement dans les compétences, qui seront conclus entre l'État et les régions dans le cadre du PIC.

encouragés à promouvoir des logiques formatives qui permettent à la fois de rapprocher les modalités d'acquisition des savoirs de leurs contextes d'utilisation professionnels et d'évaluer le trans-

fert des acquis de la formation en situation de travail. Le rapport invite aussi les financeurs à intégrer systématiquement les enjeux liés à la qualité dans leur politique d'investissement. Il faut

draît, en ce sens développer la pratique des achats collectifs, qui permettent d'anticiper les besoins et d'ajuster les exigences qualité dans le cadre d'un dialogue avec le prestataire. Dans le cadre des achats individuels, les financeurs devraient multiplier des services permettant d'éclairer et conseiller les individus et les entreprises dans leur choix. Le rapport souligne aussi un consensus existant sur le fait que la qualité a un coût complexe à appréhender. Son prix devrait s'apprécier en fonction des exigences de la commande du volume d'actions commandées et des investissements consentis par les parties en faveur de la qualité. ■

Rapport du Cnefop adopté le 24 janvier 2018 faisant la synthèse des démarches qualité menées dans le champ de la formation

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

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Statut collectif des cabinets vétérinaires et vétérinaires salariés. Le *BO-CC n° 2017-51* publiera deux avenants à la CCN des salariés des cabinets: l'un, du 16 novembre 2017, fixe la valeur du point à 14,96 € au 1^{er} janvier 2018; l'autre, du 15 juin 2017, complète l'accord du 30 juin 2014 sur le travail à temps partiel par un article sur les compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail. Le *BO-CC* publiera également deux avenants du 16 novembre 2017 à la CCN des vétérinaires salariés: le premier fixe également le point à 14,96 € au 1^{er} janvier 2018; le second, relatif à la classification, porte de 120 à 130, à l'échelon 1, le coefficient de l'élève non cadre.

Statut collectif du bricolage. La procédure d'extension d'un accord du 1^{er} septembre 2017 relatif à la création de deux CQP (certificats de qualification professionnelle), ceux de vendeur-conseil et d'hôte de caisse services clients en magasin de bricolage, a été lancée par un avis publié au *JO* du 16 janvier 2018. Le niveau de classification minimal (après obtention du certificat) est le coefficient 160 pour le CQP vendeur-conseil et le coefficient 140 pour l'autre CQP. L'accord sera publié au *BO-CC n° 2017-51*.

► Projets

L'Assemblée vote l'instauration du droit à l'erreur et la généralisation du rescrit. Les députés ont voté le 23 janvier l'article phare relatif au droit à l'erreur du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance. Le lendemain, l'Assemblée s'est prononcée en faveur de la généralisation de la pratique du rescrit. Enfin, les députés ont adopté, le 24 janvier, les nouvelles règles relatives aux sanctions que peut infliger aux entreprises l'inspection du travail pour certaines infractions. Dans son article 8, le projet de loi crée en effet un avertissement, avant une sanction pécuniaire, dans le cas de manquements commis de bonne foi sur une série de règles (décompte du temps de travail, durée maximale, repos, etc.). Le texte sera examiné par les députés jusqu'au mardi 30 janvier.

Le conseil de prud'hommes n'aurait que trois mois pour se prononcer sur un recours relatif à une décision du médecin du travail. Les sénateurs ont décidé que le délai laissé aux conseillers prud'hommes pour rendre une décision lorsqu'ils sont saisis d'une contestation portant sur une décision du médecin du travail (par exemple un avis d'aptitude ou d'inaptitude) devrait être limité à trois mois à compter de sa saisine. C'est l'objet d'un des amendements retenus dans le projet de loi ratifiant les ordonnances Macron du 22 septembre et du 20 décembre 2017, adopté en première lecture par le Sénat le 24 janvier 2018. Notons que ce même amendement précise que c'est l'employeur qui devrait informer le médecin du travail du litige (*Projet de loi ratifiant les ordonnances Macron adopté en 1^{re} lecture par le Sénat le 24 janvier 2018*).

CDD d'un salarié protégé arrivant à terme: le délai de saisine de l'inspecteur du travail serait assoupli. Le Sénat a adopté, avec l'avis favorable du gouvernement, un amendement au projet de loi ratifiant les ordonnances Macron relatif à la procédure de saisine de l'inspecteur du travail lorsque le contrat à durée déterminée (CDD) d'un salarié protégé arrive à son terme. Ce projet de loi a été adopté en première lecture le 24 janvier 2018. Serait ainsi supprimé le délai de saisine par l'employeur actuellement fixé à un mois avant l'arrivée du terme du CDD. L'employeur devrait simplement saisir l'inspecteur avant l'arrivée du terme du contrat. Les sénateurs estiment que ce délai est « impossible à respecter lorsque le CDD a une durée courte, en particulier lorsqu'il s'agit de CDD saisonniers » (*Projet de loi ratifiant les ordonnances Macron adopté en 1^{re} lecture par le Sénat le 24 janvier 2018*).

Formation

Le Medef quitte la table des négociations sur la formation professionnelle...

Après la CPME (v. *L'actualité* n° 17497 du 26 janvier 2018), c'est le Medef qui quitte la table des négociations sur la formation professionnelle. Sa représentante, Florence Poivey, a indiqué le 26 janvier que son organisation n'était « toujours pas en situation » de reprendre les négociations, « faute d'éléments nouveaux sur l'environnement, dans lequel ces discussions se situeraient ». Le point de discorde : un bras de fer autour du pilotage de l'apprentissage, que le patronat souhaite reprendre aux régions.

... l'U2P appelle le Medef et la CPME à reprendre « le chemin de la négociation »

L'Union des entreprises de proximité (U2P) demande, dans un communiqué publié le 26 janvier, aux autres organisations patronales, le Medef et la CPME, de revenir « au plus vite » à la table des négociations, alors que la deuxième réunion de négociation qui devait avoir lieu le 26 janvier a été annulée. « Je demande à Pierre Gattaz et François Asseline de reconsidérer leur position et de se donner les moyens de bâtir une réforme solide, digne de l'enjeu et soucieuse de l'intérêt général », commente Alain Griset, président de l'U2P.

La Poste lance son école « métier des facteurs »

Dans un communiqué du 24 janvier, la Poste annonce la création d'une école pour les facteurs, s'adressant « non seulement aux 73 000 facteurs du groupe, mais également à l'ensemble des métiers de la filière (encadrants, facteurs collecte nouveaux services distribution), soit près de 90 000 collaborateurs ». Cette nouvelle structure est « destinée à accompagner l'évolution du métier de facteur et de son encadrant vers le monde des services ». En effet, elle « se positionne comme un vecteur d'innovation, d'invention, de partage de connaissances précisément autour de ce métier de facteur qui va devenir encore plus polyvalent, encore plus relationnel », a souligné Philippe Dorge, directeur général adjoint du groupe La Poste.

Patronat

L'ex-PDG de Lafarge démissionne du Medef

Selon *Le Monde* (25/01), Bruno Lafont, l'ex-président du groupe La-

farge, a décidé de se mettre en retrait du Medef, dont il présidait le pôle développement durable. L'ex-dirigeant avait été mis en examen le 8 décembre pour financement d'une entreprise terroriste, alors que Lafarge est accusé d'avoir travaillé en Syrie avec l'organisation terroriste État Islamique.

Rupture du contrat

Pimkie : 291 salariés concernés par le plan de départs volontaires

Dans un communiqué du 25 janvier, la CGT indique que le plan de départs volontaires conçu par la direction de Pimkie concernera 291 salariés et non pas 208, comme le faisait le projet de rupture conventionnelle collective, rejeté par les syndicats. « Ce sont 166 salariés des magasins qui seront impactés par les 37 fermetures, et non 83 comme cela a été annoncé lors du comité central d'entreprise le 8 janvier 2018 », s'est indigné Valérie Pringuez, secrétaire CGT du comité d'entreprise. *Source AFP.*

Prud'hommes

Net ralentissement du recours au juge prud'homal sur l'année 2016

Selon le dernier bilan statistique publié le 18 janvier 2018 par les services du ministère de la Justice, les conseils de prud'hommes ont été saisis en 2016 d'environ 148 200 demandes (dont un peu plus de 26 000 en référés). Soit un volume de demandes en retrait de près de 20 % par rapport à 2015. Selon l'étude, « cette baisse importante des affaires nouvelles doit être mise en relation avec le recours de plus en plus fréquent à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui réduit fortement la probabilité de saisir la juridiction prud'homale, et la réforme des conseils de prud'hommes du 6 août 2015 ». La quasi-totalité de ces demandes ont été introduites par des salariés « ordinaires » (96 %), les autres saisines émanant de salariés protégés, d'apprentis, de salariés inclus dans des procédures collectives et, de façon marginale, des employeurs (à hauteur de 1 %). L'essentiel du contentieux se concentre sur la rupture du contrat (94 % des affaires). Huit fois sur dix, le litige porte à titre principal sur la contestation du motif personnel de licenciement. Les contestations de licenciements pour motif économique sont « rares » et ne représentent que 1,1 % des litiges (*Références Statistiques Justice, année 2016*).

Temps de travail

Altran condamné à verser 10 millions d'€ pour non-paiement d'heures supplémentaires

La cour d'appel de Toulouse a condamné le groupe de conseil en technologie Altran à verser près de 10 millions d'€ à 300 ingénieurs du groupe pour non-paiement d'heures supplémentaires, a-t-on appris le 24 janvier auprès de la CGT. « Le juge a estimé que l'employeur ne justifie pas du temps de travail effectivement réalisé compte tenu du système défectueux de suivi du temps de travail », précise la CGT. « C'est un long combat, les premières procédures ont été lancées en 2009 », a précisé le délégué syndical central CGT d'Altran, Loïc Deschamps. *Source AFP.*

Emploi et chômage

Nette hausse des embauches de plus d'un mois selon l'Acoss

Dans un communiqué du 24 janvier, l'Acoss (caisse nationale du réseau des Urssaf) se réjouit d'une hausse des embauches de plus d'un mois au quatrième trimestre 2017. « Le nombre de déclarations d'embauche hors intérim atteint un niveau jamais enregistré depuis la création de la série statistique début 2000 », indique l'organisme. Cette évolution résulte de la forte augmentation des embauches en CDI (+ 6,4 %) et de la hausse mesurée des CDD de plus d'un mois (+ 0,8 %).

Augmentation de l'emploi intérimaire en 2017

L'emploi intérimaire a progressé de 8,5 % en 2017, selon le Baromètre de l'emploi intérimaire publié le 25 janvier par Prism'emploi. « Cela équivaut à plus de 50 000 emplois en équivalent temps plein supplémentaire », selon l'organisme qui regroupe les acteurs de l'intérim. Il ajoute que ces « tendances trimestrielles très stables sont le signe d'une reprise économique solide » et que « l'ensemble des secteurs sont orientés à la hausse ».

Politique sociale

FO critique le dispositif « French Impact »

Force ouvrière critique la mise en place du label « French Impact », annoncé le 18 janvier par le gouvernement pour encourager l'économie sociale et solidaire (v. *L'actualité* n° 17496 du 25 janvier 2018), dans un communiqué publié le 24 janvier. « Si l'innovation sociale doit être encouragée, elle n'a pas à l'être

selon un système de labellisation lucratif», commente l'organisation, qui critique un dispositif permettant aux «entreprises de se labelliser entre elles, tout en se répartissant au passage 1 milliard d'argent public en cinq ans».

Statuts particuliers

■ Hausse du montant de l'enveloppe pour rémunérer les collaborateurs des députés

Le bureau de l'Assemblée nationale a annoncé le 24 janvier sa décision de révaloriser de 10 % l'enveloppe pour la rémunération des collaborateurs de députés et s'est engagé à «une meilleure reconnaissance» de leur travail, selon un communiqué de la présidence. Jusqu'alors de 9 618 €, le montant mensuel du crédit par député est donc porté à près de 10 600 €, comme suggéré en décembre par le collège des questeurs de l'Assemblée. *Source AFP*

Maladie

■ Augmentation des remboursements de soins en 2017

Selon un état des lieux publié par la Cnamts le 24 janvier, les remboursements de soins du régime général ont progressé de 3,1 %, et de 3,2 % pour les remboursements de soins de ville. «L'année 2017 s'inscrit en légère accélération par rapport aux deux dernières années de remboursements de soins», précise l'organisme qui pointe du doigt «une augmentation des remboursements d'honoraires médicaux», des «médicaments» et des «indemnités journalières».

Dépendance

■ Maintien de l'appel à la grève dans les Ehpad

Les syndicats des Ehpad ont maintenu leur appel à la grève pour le 30 janvier, malgré la promesse de la ministre de la Santé et des Solidarités, Agnès Buzyn, d'un déblocage de 50 millions d'euros pour soutenir le secteur. (*v. l'actualité du n° 17497 du 26 janvier 2018*). «La ministre n'attend même pas de nous recevoir, alors que nous lui demandons un rendez-vous depuis des mois», a raillé devant la presse Luc Delrue du syndicat FO, qualifiant la somme proposée par de «broutille». Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, a lui aussi jugé ce montant «insuffisant». Un mouvement unitaire «inédit» re-

groupant CGT, CFDT, FO, Unsa, CFTC, CFE-CGC et SUD appelle à la grève pour demander plus de moyens et de personnels dans les établissements de santé pour personnes âgées dépendantes. *Source AFP*

Sécurité sociale

■ La Fabrique de l'industrie veut des allègements de charges pour les salaires intermédiaires

Le cercle de réflexion, La Fabrique de l'industrie, a demandé le 25 janvier des allègements de charges sur les salaires intermédiaires. L'un de ses coprésidents, Louis Gallois, s'est prononcé lors d'une conférence de presse, pour un niveau de «3,5 fois ou 4 fois le Smic». «À salaire net égal, un ingénieur français coûte 20 % à 30 % plus cher qu'un ingénieur allemand», a-t-il assuré pour justifier cette demande. *Source AFP*

■ Suppressions de postes à l'Assurance maladie

La Caisse nationale d'assurance maladie va supprimer 3 600 postes d'ici à 2022 dans le cadre de sa convention négociée avec l'État, indique une note interne à l'Assurance maladie consultée par le quotidien *Le Figaro* (25/01). Les effectifs totaux de cette branche devraient ainsi passer de 64 806 à 61 200 équivalents temps plein entre 2018 et 2022.

Santé au travail

■ La CFDT appelle à «soutenir» l'INRS

Dans un communiqué publié le 25 janvier, la CFDT appelle les salariés à signer une pétition pour soutenir l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité). Le syndicat demande à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, d'accorder «plus de moyens» à l'organisme «pour que le travail ne soit plus une cause de souffrance». Il appelle au «refus d'une politique comptable d'économie à courte vue», et à la «préservation des actions de préventions des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Sécurité sociale».

Minima

■ Hausse des bénéficiaires de la prime d'activité

La prime d'activité a été versée à 2,61 millions de foyers en septem-

bre 2017, un chiffre en hausse, selon des chiffres publiés le 25 janvier par la Cnaf (Caisse nationale des allocations familiales). Si l'on compte les conjoints, enfants et autres personnes à charge, elle couvrirait à cette date au total 5,3 millions de personnes en France pour un montant moyen de 159 euros par mois. Dans le même temps, le nombre de foyers touchant le RSA a diminué à 1,80 million, selon l'organisme. Le nombre de bénéficiaires a diminué de 2,1 % par rapport à septembre 2016. Et cette décroissance des effectifs concerne l'ensemble des foyers, qu'ils bénéficient ou non d'une majoration de leur allocation pour situation d'isolement avec enfant à charge ou à naître, souligne la Cnaf. *Source AFP*

Convention et accords

■ Le groupe Stora Enso signe un accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux des travailleurs

La direction du groupe Stora Enso (25 000 salariés), l'un des plus grands groupes mondiaux dans le domaine de la production de papier, a signé le 19 janvier 2018 un accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux de ses travailleurs, avec trois fédérations syndicales internationales (IndustriAll Global Union, Uni Global Union, et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois). Le groupe s'engage à promouvoir les droits fondamentaux de ses salariés dans l'ensemble de ses activités et filiales dans le monde. *Source AFP/Liaisons sociales*

Entreprises

■ Carrefour annonce 1 200 suppressions d'emplois en Belgique

La filiale belge du géant français de la distribution Carrefour a annoncé le 25 janvier 2018 sa décision de supprimer plus de 1 200 emplois en Belgique. Cela représente 10 % de ses effectifs dans le pays, dans le cadre d'un plan d'économies affectant le groupe au niveau mondial (*v. l'actualité n° 17495 du 24 janvier 2018*). Ce plan social est «indispensable pour réduire les coûts et investir fortement dans les secteurs d'avenir créateurs de valeurs», a justifié l'entreprise dans un communiqué du 25 janvier 2018. *Source AFP*