

- > « Les CSE ne seront pas épargnés par la crise du Covid-19 », estime l'ANCSE
- > Covid-19 : les centres de formation doivent privilégier le distanciel et sécuriser le présentiel
- > La métallurgie propose des mesures pour redémarrer l'activité industrielle et préparer l'avenir

IRP

« Les CSE ne seront pas épargnés par la crise du Covid-19 », estime l'ANCSE

Frappés par la crise du Covid-19, les comités sociaux et économiques (CSE) doivent se préparer et anticiper sans attendre les conséquences de la situation sur leurs ressources et leurs prestations. Le point avec Zahir Mechkour, président de l'Association nationale des comités sociaux et économiques (ANCSE), David Verdier, avocat, et Audrey Bagnaud, juriste, du cabinet Verdier Mouchabac & Associés, intervenants pour l'ANCSE.

Quelle est l'assiette de calcul des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du CSE ?

David Verdier et Audrey Bagnaud : La masse salariale sert tant au calcul du budget de fonctionnement du CSE qu'à celui de la subvention allouée au titre des activités sociales et culturelles (v. le dossier pratique -IRP- n° 55/2020 du 20 mars 2020).

Pour rappel, sauf accord collectif, engagement unilatéral ou usage plus favorable, le montant du budget de fonctionnement est égal à 0,20 % de la masse salariale brute (0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés). Pour le budget des ASC, à défaut d'accord d'entreprise, le pourcentage de la masse salariale brute versé par l'employeur ne peut pas être inférieur à celui retenu l'année précédente (C. trav., art. L. 2312-81).

Auparavant, c'était le compte 641 du plan comptable – « rémunérations du personnel » – qui servait de référence pour le calcul de la masse salariale. Mais par deux arrêts du 7 février 2018 (n° 16-16.086 et n° 16-24.231), la Cour de cassation a abandonné cette référence au compte 641 et a précisé que, sauf disposition plus favorable, la masse salariale brute est désormais constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article L. 242-1 Code de la sécurité sociale.

Ne sont donc pas prises en compte :

- les rémunérations versées aux salariés mis à disposition et ce, quand bien même ils seraient « intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail que constitue l'entreprise pour laquelle ils sont mis à disposition » (Cass. soc., 6 juin 2018, n° 17-11.497);
- les provisions sur congés payés, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite;
- les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation.

La loi de ratification des ordonnances Macron du 29 mars 2018 a entériné cette jurisprudence (C. trav., art. L. 2315-61 et L. 2312-83).

Dans les entreprises ayant recours à l'activité partielle, l'allocation d'activité partielle n'est donc pas comprise dans la masse salariale ?

D. V. et A. B. : Cette question n'est tranchée par aucun texte. Il convient donc de raisonner selon les principes juridiques habituels.

Si l'allocation d'activité partielle est exonérée de cotisations sociales, il résulte de l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 qu'elle reste néanmoins soumise à CSG et CRDS.

Dans une ancienne affaire, la Cour de cassation a considéré que le montant de la garantie de ressources perçu par des salariés se trouvant en périodes de formation ou de suspension d'activité dans le cadre d'une convention de protection sociale n'entre en compte dans la masse salariale brute servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'établissement qu'à concurrence de la part supportée par l'employeur, à l'exclusion de celle à la charge de l'État (Cass. soc., 6 avril 1994, n° 92-10.677). La Cour d'Appel de Montpellier a quant à elle jugé qu'en maintenant l'intégralité du salaire d'un employé durant une période d'invalidité, l'employeur agit par substitution à l'organisme social en ce qu'il est fondé à obtenir le remboursement des indemnités journalières de sécurité sociale (CA de Montpellier, 18 décembre 1991, n° 88-1665).

Sur la base de ces raisonnements, on peut ainsi considérer que l'allocation d'activité partielle n'a pas à être incluse dans la masse salariale en ce que l'employeur est fondé à en obtenir le remboursement auprès des services de l'État (v. le dossier-Rému.- n° 83/2020 du 4 mai 2020). Le manque à gagner pour les CSE est donc potentiellement très important.



Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

Quelles conséquences à long terme aura la crise sanitaire sur la gestion financière des CSE ?

Zahir Mechکور : Les CSE, comme tous les agents économiques, sont frappés par la situation liée à la crise sanitaire en cours. On peut considérer plusieurs aspects de l'impact sur l'institution représentative.

Tout d'abord sur les **ressources** du CSE puisque, au cours des prochains mois, la **masse salariale** servant d'assiette de calcul aux budgets de fonctionnement et des ASC va **potentiellement** être **réduite** par la mise en activité partielle et les réductions d'effectifs induites par la crise (*v. ci-avant*).

Les comités vont également rencontrer de **sérieuses difficultés** concernant les activités de **billetteries** ou de **séjours**. La fermeture des établissements de loisirs, tels que les cinémas, les parcs d'attraction, ou encore les musées, va en effet poser problème au vu des dates de validités des tickets vendus par l'entremise du CSE. Et les séjours proposés par les comités vont nécessairement être mis à mal par les annulations de réservations, les fermetures de lieux de vacances et les restrictions de déplacements.

Les **CSE doivent donc réagir très vite** pour répondre aux salariés qui s'interrogent et s'inquiètent, à juste titre, de

perdre leurs droits. Les **élus** doivent aussi **solliciter** sans attendre les **prestataires** du CSE pour définir les modalités de remboursements ou de compensation financière. Ils peuvent en effet se prévaloir de l'ordonnance n° 2020-315 du 25 mars 2020 relative aux conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure. Dans l'hypothèse où le prestataire ne souhaiterait **ni rembourser ni proroger** sa prestation ou une réservation, il conviendrait alors de faire appel à un **avocat** pour solutionner la difficulté.

Dans la perspective d'une amélioration sanitaire et du retour à une situation normale il est probable que la demande dans les loisirs en 2021 soit plus soutenue avec le différé des voyages et sorties. Cela pourrait provoquer une **inflation** sur les **tarifs** et mettre les CSE, dont les moyens auront été réduits, en difficulté.

Des retombées à court terme sont-elles également à prévoir ?

Z. M. : Dans cette période d'activité partielle nombre de salariés peuvent se retrouver avec une baisse de leur revenu dans l'hypothèse où l'entreprise ne compte pas le différentiel de 16 % du

salaires net (84 % du salaire net pris en charge par l'État). Le CSE est souvent l'institution vers laquelle se tournent les salariés pour demander une **aide financière** dans le cadre de ses prérogatives de secours aux salariés prévu à l'article R. 2312-35 du Code du travail.

L'emploi des salariés travaillant pour les CSE est-il menacé ?

D. V. et A. B. : Dans l'hypothèse où les CSE employeurs connaîtraient des difficultés financières sérieuses et durables, ils pourraient être amenés à solliciter de leurs salariés l'acceptation d'une **réduction de leur temps de travail**, donc de leur rémunération, et **même envisager** un ou des **licenciements** pour un motif économique. Cependant, de **nombreux CSE** de taille importante disposent de **réserves** qui leur permettront de passer cette période difficile pour, espérons-le, ne pas avoir à mettre en péril leurs emplois salariés. Pour les autres, il conviendra d'apprécier leurs difficultés économiques au regard de l'article L. 1233-3 du Code du travail (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés). ■

FORMATION

Covid-19 : les centres de formation doivent privilégier le distanciel et sécuriser le présentiel

Maintien de la distanciation physique, respect des gestes barrière et priorisation des publics reprenant une formation. Dans un document mis en ligne le 14 mai 2020, le ministère du Travail formule des recommandations pour favoriser une reprise de l'activité dans les centres de formation d'apprentis (CFA) et les organismes de formation (OF) dans les meilleures conditions de sécurité malgré la pandémie de Covid-19. Dans un guide diffusé le 18 mai, le secteur de la formation professionnelle revient en les détaillant ces mesures de protection sanitaire.

En formation « les interactions entre les participants représentent l'essence même de l'activité, ce qui constitue une situation à risques ». Face à ce constat, le **secteur de la formation profession-**

nelle a élaboré un **guide** des pratiques sanitaires encadrant la reprise d'activité dans le contexte de la pandémie de Covid-19. Rendu public le 18 mai, il complète les **recommandations** mises en ligne le 14 mai par le **ministère du Travail** pour sécuriser le retour des apprentis et des stagiaires dans les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation qui s'opèrent progressivement depuis le 11 mai.

Distanciation, gestes barrières et port du masque

Comme dans les autres structures accueillant du public, les centres de formation doivent respecter la règle de **distanciation physique**, dont le principe est le respect d'une distance minimale de un mètre entre chaque personne. Il en va de même des **gestes barrières** (lavage régulier des mains, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un

mouchoir, utiliser un mouchoir à usage unique, saluer sans contact) qui s'imposent en tout lieu et en toutes circonstances. Ceux-ci peuvent notamment être **rappelés** aux salariés et aux stagiaires **oralement** à l'arrivée dans l'entreprise ou en formation ou au moyen d'**affiches** disponibles sur le site de Santé publique France. Les stagiaires peuvent également être informés sur ce point par l'envoi d'un **livret d'accueil**, voire responsabilisés par la signature d'une version actualisée du **règlement intérieur**.

Quant au port d'équipements de protection individuelle (EPI), comme le port du **masque** grand public, il n'est **pas imposé** et simplement considéré comme « complémentaire aux gestes barrières ». Il ne s'imposera que si l'organisation de la formation ne permet pas le respect de la distanciation et des gestes barrières.

Préparation de la reprise

L'ouverture du centre de formation nécessite la réalisation de différentes actions. Le guide sectoriel rappelle, que les **institutions représentatives du personnel** (CSE, CSSCT, etc.) doivent être **consultées** sur les mesures de protection mises en place et le **document unique** d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être **mis à jour** pour prendre en compte le risque de contamination. En outre, un **réfèrent Covid-19** peut être **nommé**, selon un processus déterminé par l'employeur pour mettre en œuvre et coordonner les mesures sanitaires.

Les OF et les CFA sont invités, par le ministère du Travail, à préparer le retour des stagiaires en prenant en compte d'éventuelles difficultés d'ordre psychologique ou sociale, liées au confinement. La mise en place d'un **accompagnement psychosocial** des publics fragiles et l'organisation de **temps de dialogue** peuvent par exemple être envisagées.

Les **fournitures** (stylos, agrafeuses, téléphone...) ne doivent pas être partagées par les salariés et stagiaires, précise encore le guide sectoriel. Au besoin, l'OF ou le CFA doit donc anticiper l'approvisionnement du matériel nécessaire. Par ailleurs, si les **locaux** ont été utilisés durant la période de confinement, ils doivent être **nettoyés** selon les procédures spécifiques au Covid-19.

Protection des salariés des entreprises de formation

Conformément au protocole de déconfinement (*v. l'actualité n° 18056 du 6 mai 2020*), le guide sectoriel préconise aux entreprises de formation de **favoriser** au maximum le **télétravail** pour ses salariés (*v. l'actualité n° 18060 du 13 mai 2020*). Elles doivent fournir à ses salariés le matériel nécessaire au respect des gestes barrières, comme le **gel hydroalcoolique** (y compris pour le personnel en déplacement). De même, s'il rend obligatoire le port d'EPI dans son établissement, comme le port de **masques**, il lui revient de les fournir aux salariés. Les modalités d'**adaptation de l'activité** (horaires aménagés pour éviter les arrivées en groupe, présence par roulement, limitation des déplacements en interne...), qui figurent dans le DUERP, doivent être **communiquées** aux **salariés** tenus de se présenter dans les locaux. Le ministère du Travail recommande plus largement d'organiser une **concertation** ou une **information** des équipes sur les **mesures sanitaires en vigueur** dans leur établissement. Elle peut se réaliser préalablement ou au plus tard le jour de la reprise. Quant au guide sectoriel, il préconise qu'une personne par centre de formation suive une formation

sur les gestes barrières et soit présente sur le site lors de son ouverture.

Les formateurs doivent être informés de manière plus spécifique et désignés par le ministère comme les garants du respect des gestes barrières. Cette information pourra notamment être effectuée en collaboration avec le sauveteur secouriste du travail.

L'**organisation des locaux** doit être **adaptée** pour minimiser les contacts entre les salariés et les apprenants, comme entre les stagiaires eux-mêmes, notamment en mettant en place un **plan de circulation** des personnes, la digitalisation des documents et encore en prévoyant un roulement dans l'occupation des lieux partagés comme les salles de pause.

Priorisation des publics

Les capacités d'accueil étant limitées par la réorganisation des locaux et des formations, le centre de formation peut être amené à **prioriser** les **publics accueillis en formation** présentielle, voire les formations elles-mêmes. Afin de définir quelques repères communs, le ministère du Travail met en avant les publics suivants :

- les **publics en fin de cycle** ;
- les **stagiaires** qui n'ont **pu suivre** les **cours à distance** (absence de matériel informatique, « réquisition » par l'employeur, etc.) ou qui ont « décroché » ;
- les **publics** devant se rendre sur un **plateau technique** ou un atelier pour compléter leur formation ;
- les personnes en situation de **handicap** devant avoir accès à des outils ne répondant pas aux normes d'accessibilité ;

VIENT DE PARAÎTRE

La durée du travail I

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

Face à la crise sanitaire, les entreprises n'ont d'autre choix que d'adapter le rythme de travail des salariés à leur activité. Nous consacrons deux numéros à la durée du travail : le premier porte sur le temps de travail (durées maximales, heures supplémentaires et contrôle) et le second sur l'organisation du temps de travail. Dans le cadre de ce premier volet, nous abordons les différents outils juridiques permettant de réduire ou d'augmenter le temps de travail : heures supplémentaires, modification des contrats, dénonciation ou révision des accords collectifs, ou encore négociation d'un accord de performance collective. En outre, l'ordonnance du 25 mars 2020 permet à l'employeur de décider ou de modifier les dates de jours de repos et, dans certains secteurs, de déroger aux durées légales de travail. Ces nouvelles dispositions cesseront de produire effet au 31 décembre 2020.

Point spécial : Organiser le départ en congés payés des salariés

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur, par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, d'imposer ou de modifier les dates de congés des salariés, dans la limite de six jours. Ces dispositions dérogent de façon exceptionnelle au Code du travail et aux accords collectifs applicables à l'entreprise. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. ■

Numéro 78 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien. Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr

niveau» de quelques heures peuvent être organisées pour réviser les acquis de l'apprentissage.

Pour les personnes en contrat d'**apprentissage** et de **professionnalisation**, le **planning** doit être **repensé** en concertation avec les entreprises en fonction de la situation de leurs salariés (télétravail, activité partielle, etc.). Il en va de même pour les demandeurs d'emploi réalisant des périodes d'immersion.

Aménagement des salles de formation

Pour respecter la distanciation d'un mètre, des **solutions mixant différentes modalités** peuvent être mises en place: formations à distance, formations en présentiel, incluant, le cas échéant, le recours à des tiers-lieux (tels que ceux proposés par France tiers-lieux sur son site).

Le guide sectoriel détaille l'**organisation à respecter** dans une salle de formation: au moins un mètre entre les tables, soit environ **4 m² par stagiaire**, à l'exception de ceux placés contre une paroi. Par exemple, une salle de 50 m² permet d'accueillir 16 personnes placées le long des murs. Pour les formations ayant des organisations spatiales différentes (par exemple sans tables), seule la règle du mètre de distance entre les personnes s'impose. Par ailleurs, le guide définit les **consignes pratiques à respecter**, y compris lorsque

la formation nécessite la manipulation de matériel commun ou est suivi sur un plateau technique (nettoyage régulier des objets et des outils, lavage des mains avant chaque utilisation du matériel en commun, s'assurer que le stagiaire amène le matériel de base, usage de tenue adaptée, aération de 15 minutes toutes les trois heures, etc.). De manière générale, il revient au **formateur d'adapter les gestes barrières** au lieu de formation et il est responsable de l'hygiène du matériel qu'il apporte pour la formation. Pour les formations réalisées chez le client, les règles spécifiques applicables à son secteur d'activité s'imposeront. Afin d'anticiper les difficultés, il est nécessaire de répartir en amont les tâches et responsabilités incombant à chacun. Il est aussi prévu qu'en cas d'**entretien individuel**, la **distanciation** doit être **préférée** à l'utilisation du **plexiglas** et des **masques**. Au besoin, le ministère du Travail signale que l'organisation de journées **portes ouvertes** reste **déconseillée**, car elle est trop complexe à rendre compatible avec les gestes barrières.

Adaptation de l'accès aux examens

«Toutes les mesures d'accueil pour les examens et la tenue des jurys relèvent des mêmes règles que l'accueil des stagiaires», souligne le guide sectoriel.

Le ministère du Travail indique que les règles relatives à la délivrance des certifications doivent être adaptées. En ce sens, les modalités d'**appréciation et de composition** des **jurys** peuvent être **aménagées**, la mise en place de **jurys virtuels** devant être favorisée. Les durées normalement imposées de présence en centre de formation et en entreprise doivent également être assouplies conformément aux règles en vigueur (*v. l'actualité n° 18044 du 17 avril 2020*).

Les certifications peuvent être accordées selon les modalités du contrôle continu, sauf lorsque cette modalité ne permet pas d'apprécier la maîtrise des compétences du candidat et qu'une épreuve pratique s'avère indispensable. Un questions-réponses du 6 mai spécifique à l'organisation des sessions d'examen est proposé sur le site du ministère du Travail. ■

Guide des pratiques sanitaires du secteur de la formation professionnelle pour la reprise d'activité dans le contexte de pandémie du COVID-19, mis en ligne le 18 mai 2020 et recommandations du ministère du Travail à destination des acteurs de l'apprentissage et de la formation, version à jour au 15 mai 2020



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

EMPLOI ET CHÔMAGE

La métallurgie propose des mesures pour redémarrer l'activité industrielle et préparer l'avenir

Le «déconfinement» est une nouvelle phase vitale pour l'industrie. Alertant sur l'urgence de sauvegarder les compétences, les partenaires sociaux de la métallurgie formulent, le 18 mai, des propositions pour une reprise de l'activité industrielle en vue de préserver l'emploi et les compétences. Ces propositions, souvent adressées aux pouvoirs publics, pourraient enrichir divers plans: de reprise de l'activité, un plan d'urgence en faveur de l'alternance et celui de relance industrielle. Sur ce dernier point, les signataires s'engagent à réaliser un état des lieux de la situation industrielle, celle des industries métallurgiques en particulier, qui ne laissera pas de côté «la question des relocalisations indispensables à l'approvisionnement des filières et au bon fonctionnement de l'industrie».

Pour atténuer les effets de la crise née de l'épidémie de Covid-19, et ainsi éviter des licenciements économiques, les partenaires sociaux de la métallurgie ont formulé, le 18 mai, des propositions destinées notamment aux pouvoirs publics à mettre en place, immédiatement et jusqu'à la fin de l'année. Ils recommandent la mise en place de mécanismes nouveaux, tels qu'un système de solidarité d'aménagement de fin de carrière, ou une mobilisation co-construite du compte personne de formation (CPF). Ratifiée par l'UIMM et les fédérations syndicales CFDT et FO, la CFE-CGC réservant sa réponse, cette «proposition paritaire» appelle également les pouvoirs publics à mettre en œuvre une politique industrielle concertée avec les partenaires sociaux.

Pour une reprise préservant les emplois

Tout d'abord, les partenaires sociaux souhaitent la mise en place d'un «nou-

veau dispositif de préservation de l'emploi industriel», pour faire face aux périodes de sous-activité, «que connaîtront inexorablement une partie des entreprises industrielles». Pour compenser les pertes de revenus des salariés en **sous-activité** et dont l'horaire contractuel ou conventionnel n'est pas réduit de plus de 40 %, l'**État** et/ou l'**Unedic** pourraient **prendre en charge**, proposent les partenaires sociaux, l'**indemnisation** due au salarié pour les heures ou les jours non travaillés, selon des modalités à définir prenant en compte la situation économique et sociale. **En contrepartie**, les entreprises bénéficiaires ne pourraient **pas recourir à l'activité partielle** pour les salariés concernés et devraient garantir leur **maintien** dans l'**emploi** pendant la durée du dispositif et au-delà, si leur situation leur permet. En parallèle, les signataires demandent à l'**État** de **poursuivre son soutien** à d'au-

tres entreprises ou salariés par le moyen de dispositif exceptionnel d'**activité partielle**, jusqu'à la fin de 2020, « pour amortir les conséquences sociales de la crise ». Autre mesure proposée : le **cofinancement** par l'**Opco 2i** et l'**État de diagnostics industriels de reprise**, intégrant un volet santé et sécurité au travail.

Les partenaires sociaux proposent également d'étudier la mise en place pendant une période déterminée d'un « système de solidarité d'**aménagement de fin de carrière** (par exemple, deux départs pour une embauche) ».

Pour une reprise améliorant les compétences

Parmi les propositions en lien avec la gestion des compétences, figure celle d'un **plan massif de développement des compétences**. Il serait réservé aux **secteurs de l'industrie les plus impactés** par la crise. Selon les signataires, « il est crucial de continuer à former massivement les salariés afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires permettant à l'industrie de réaliser un nouveau saut technologique intégrant la robotisation et la transition écologique et numérique ». Par ailleurs, la métallurgie souhaite :

- **mobiliser** le **CPF** de gré à gré ou par accord collectif, « sur tout type d'action de formation certifiante répondant aux nécessités de la reprise d'activité » ;
- que les **Opco** puissent disposer « de manière temporaire et exceptionnelle », jusqu'à la fin de 2020, de **fonds mutualisés**, pour financer en urgence dans toutes les entreprises industrielles de moins de 300 salariés des formations sur la thématique de la santé, la sécurité, sur les métiers en tension ou porteurs d'avenir, ainsi que des formations visant à la promotion ou à la reconversion professionnelle ;

– **cibler** le **FNE-formation** sur les cursus nécessaires à la reprise (santé et sécurité notamment) ou à la relance, avec une priorité donnée aux parcours concernant les métiers sous tension, en mutation, ou ceux propres à l'industrie et liés à la robotisation, la digitalisation, la transition écologique et énergétique.

Pour un plan d'urgence en faveur de l'alternance

Pour accompagner la reprise et y introduire une insertion professionnelle des jeunes, l'**Opco** va **prospector** les **entreprises qui n'embauchent pas d'alternants** dans le cadre d'une campagne de promotion dans les territoires. Il s'agit de maintenir le nombre de jeunes en alternance dans l'industrie au niveau de celui connu lors de la dernière rentrée. La métallurgie souhaite, pour y parvenir, une **baisse du coût du recrutement** d'un alternant grâce au soutien d'un plan d'urgence gouvernemental, en direction notamment des PME. Elle demande aux prestataires de formation de faire en sorte qu'**aucun reste à charge ne soit facturé** aux entreprises au-delà des prises en charge des **Opco**. Pour accompagner cette incitation au recrutement en alternance, la métallurgie propose aussi d'**assouplir les modalités d'exécution** des contrats en alternance « en ouvrant, de manière exceptionnelle et temporaire, pour une durée de dix mois » dès la prochaine rentrée scolaire, la possibilité pour un CFA d'accueillir un jeune à la recherche d'un contrat en alternance et jusqu'à « l'obtention de la qualification visée, y compris lorsqu'il n'a pu trouver d'employeur pendant ce laps de temps ». La métallurgie réclame une **prise en compte des surcoûts** supportés par les centres de

formation des apprentis (CFA) liés aux **mesures sanitaires**, par exemple en rendant les CFA immédiatement éligibles au solde de la taxe d'apprentissage (13 %) due par les entreprises au 30 juin 2020 au plus tard. Elle souhaite aussi que les aides au logement et à la mobilité soient améliorées.

Pour un plan de relance industrielle

La métallurgie veut participer à la construction du futur plan de relance industrielle que, par ailleurs, elle appelle de ses vœux. Elle s'engage à procéder à un **état des lieux de la situation** des industries métallurgiques et à définir ensuite les actions à mener et les moyens à y consacrer avec, pour objectif final, de préserver, voire de reconstruire, la souveraineté économique du pays.

Pour la poursuite de la négociation conventionnelle

Enfin, les signataires annoncent la **reprise des négociations** sur la **refonte du dispositif conventionnel** de branche, aujourd'hui suspendues. Ils sont d'accord pour réaffirmer « la nécessité, encore plus grande, d'une transformation des dispositions conventionnelles existantes pour répondre aux attentes des chefs d'entreprise et des salariés, et accompagner ainsi les transformations de l'industrie ». La reprise des négociations est programmée **en septembre**, avec l'ambition de conclure au premier semestre 2021. ■

Proposition paritaire de la métallurgie du 18 mai 2020 pour une reprise de l'activité industrielle en vue de préserver l'emploi, les compétences

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

// à retenir aussi

➤ **Jurisprudence**

Covid-19 : les dispositions relatives aux agents biologiques pathogènes ne s'appliquent pas à l'activité de boulangerie (TJ d'Aix-en-Provence). Le 30 avril, le tribunal judiciaire d'Aix-en-Provence, saisi par un inspecteur du travail, a jugé que « s'il n'est pas contestable que le virus Covid-19 est un agent biologique pathogène, l'activité de boulangerie, même si l'on tient compte du fait qu'elle reçoit de la clientèle de manière répétée, ne compte pas parmi les activités pouvant conduire à exposer les travailleurs à de tels agents ». Ainsi, l'article L. 4121-1 et les dispositions réglementaires correspondantes sur la prévention des risques pour les travailleurs exposés à des agents biologiques ne s'appliquent pas. Certes, l'employeur n'en est pas moins soumis à une obligation générale de sécurité. Mais, sur ce point, le tribunal a estimé qu'il avait rempli son office. Il rappelle en effet qu'il s'agit d'une « obligation de moyens renforcée et que la société ne peut être responsable d'une mauvaise application de consignes clairement affichées et portées à la connaissance notamment par la clientèle » (*T. jud. Aix-en-Provence, réf., 30 avril 2020, n° 20/00365*).

➤ **Conventions et accords**

Dialogue social chez les succursalistes de la chaussure. Le *BO-CC* n° 2020-08 publie un accord du 21 octobre 2019, qui assure le financement du dialogue social grâce à une contribution annuelle à la charge des entreprises du champ de la CCN du commerce succursaliste de la chaussure. Celle-ci est fixée à 0,1 % des salaires. Une première collecte serait effectuée dès 2020 au *pro rata temporis*, si l'arrêté d'extension de cet accord est publié avant le 1^{er} septembre prochain.

Temps de travail

■ Don de congés aux soignants : une proposition à l'Assemblée le 3 juin

L'Assemblée nationale examinera le 3 juin une proposition de loi LREM visant à permettre le « don de congés payés sous forme de chèques-vacances » aux soignants (v. *l'actualité* n° 18062 du 15 mai 2020), un texte soutenu par le gouvernement. « Notre proposition de loi ne saurait se soustraire ou suppléer aux attentes de tous les personnels soignants vis-à-vis de leurs conditions de travail, de la revalorisation du point, du solde de leurs RTT ou des recrutements attendus », précise l'exposé du texte. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Intérimaires et salariés en CDD : Solidaires critique un amendement de Muriel Pénicaud

L'Union syndicale Solidaires met l'accent, le 15 mai, sur un amendement au projet de loi portant « diverses dispositions urgentes face à l'épidémie de Covid-19 » que la ministre du Travail Muriel Pénicaud a « glissé et fait adopter ». Dans celui-ci, pointe-t-elle du doigt, « sous le prétexte de « favoriser le maintien des compétences et d'éviter la mise au chômage de nombreux intérimaires et salariés en CDD », le gouvernement a donc proposé d'inscrire que, d'ici au 31 décembre, le nombre de renouvellement des CDD et de CTT – contrats temporaires de travail – soit décidé au niveau de l'entreprise par accord majoritaire... au lieu d'un accord de branche ». Résultat : « Il serait maintenant permis au Medef d'inscrire pour les huit mois à venir une de ses vieilles antiennes dans la loi à savoir imposer une précarité quasi illimitée en profitant pleinement du rapport de force au niveau de l'entreprise qui lui est plus que favorable alors que nombre d'entreprises ne disposent même pas d'instances représentatives du personnel et encore moins de sections syndicales. C'est évidemment un peu plus compliqué pour lui au niveau de la branche ! » Et, ajoute le syndicat, « rien ne dit par ailleurs que ce dispositif ne soit pas prolongé les années suivantes ».

Santé au travail

■ Reprise : le ministère du Travail et les Anact-Aract lancent un dispositif d'aide aux TPE-PME

Pour aider les TPE-PME à reprendre ou poursuivre leur activité, « le ministère confie au réseau Anact-Aract et aux

Direccte, un dispositif d'appui gratuit destiné aux entreprises de moins de 250 salariés », accessible dès le 19 mai 2020 depuis anact.fr/objectifreprise et travail-emploi.gouv.fr. Baptisé « Objectif reprise » et financé par le Fonds Social Européen, il propose trois modalités d'appui, affirme un communiqué du ministère du Travail et du réseau Anact-Aract daté du 19 mai : par la sensibilisation d'abord, les TPE-PME pouvant, via un questionnaire, « identifier leurs points forts et axes de progrès en matière d'organisation, de prévention, et de relations sociales », puis par le conseil pour celles qui le souhaitent, et enfin par l'accompagnement. En effet, « identifiées selon des critères de priorité en région, des entreprises, ayant plus particulièrement besoin d'être soutenues, se verront conseiller un accompagnement adapté associant le personnel ».

Politique sociale

■ Une intersyndicale demande « un plan massif de mesures et d'aides sociales »

« Plus les dividendes versés aux actionnaires sont élevés, plus le taux de pauvreté augmente », dénonce l'intersyndicale CGT, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et Unl, dans un communiqué du 19 mai. Et « la crise du Covid-19 n'a pas épargné les plus modestes et les plus pauvres. Bien au contraire ! » Concernant les aides prévues par le gouvernement, notamment celle de « 150 € par ménage, plus un bonus de 100 € par enfant pour les allocataires du RSA et de l'ASS » : elles « sont largement insuffisantes », estiment les organisations. Elles demandent ainsi, « en urgence, un plan massif de mesures et d'aides sociales, alimentaires, prenant aussi en compte la question de l'insertion professionnelle des jeunes, la revalorisation des carrières des filières féminisées » notamment, ou encore « l'indemnisation de tous les privés-es d'emploi y compris ceux et celles qui n'ont pas droit aujourd'hui au chômage partiel, la prise en compte des revendications des intermittent-es », ou encore, entre autres, « l'abrogation ou abandon des réformes régressives », notamment celles de l'assurance chômage et des retraites.

Sécurité sociale

■ Le remboursement du « trou de la Sécu » repoussé à 2033

Le gouvernement envisage d'ajouter plus de 130 milliards de dette au « trou

de la Sécu », dont le remboursement serait repoussé de 2024 à 2033 en raison de l'épidémie de Covid-19, selon *Les Échos* paru le 20 mai, qui affirme qu'un projet de loi prévoyant « une défaisance massive de dette sociale » doit être envoyé « très prochainement aux partenaires sociaux ». Plusieurs sources ont fait état ces derniers jours à l'AFP d'une convocation imminente des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale (Acos, Cnaf, Cnam, Cnav) pour une saisine « en urgence » sur un texte de loi organique. D'abord prévues le 20 mai, ces instances ont été reportées au 25. Selon *Les Échos*, le gouvernement entend transférer le passif de l'Acos à la Cades, soit les 31 milliards accumulés fin 2019, auxquels s'ajouteraient « au moins 92 milliards pour 2020, 2021, 2022 » ainsi que les 10 milliards de dette des hôpitaux dont la reprise avait été annoncée en novembre. Pour assurer le paiement des soins, des allocations et des pensions, le plafond d'emprunt de l'Acos, a été relevé deux fois, à 70 puis 95 milliards d'euros. Un second projet de loi devrait être présenté en même temps, d'après *Les Échos*, afin d'augmenter le financement de la dépendance : à partir de 2024, 2 milliards d'euros de CSG seraient réorientés depuis la Cades à cette fin. *Source AFP*

Budget et fiscalité

■ Assemblée : le rapporteur du Budget planche sur la dette

Le rapporteur général du Budget à l'Assemblée nationale, Laurent Saint-Martin (LREM), planche sur le sort de la dette publique qui doit atteindre selon les dernières prévisions 115 % du PIB en 2020, dans le cadre d'une « mission flash » d'ici fin juin. « L'État français a fait le choix de recourir à l'emprunt et à la dette pour contenir l'impact économique de la crise sanitaire. Ce choix nécessaire affectera les finances publiques de notre pays dans la durée », souligne le député du Val-de-Marne dans un communiqué. Il rendra son rapport dans quelques semaines, après une série d'auditions. *Source AFP*

Secteurs

■ Intérim : une décision paritaire pour la sécurité des salariés permanents

« Au moment où débute un déconfinement progressif et dans une période où la reprise du travail doit, plus encore qu'avant, se conjuguer avec santé et sécurité, Prism'emploi, la CGT, FO, la CFDT, la CGC, l'Unsa et CFTC, membres de la

commission paritaire nationale pour la santé et la sécurité au travail (CPNSST) ont abouti à une décision paritaire visant cette fois-ci, à permettre aux salariés permanents de travailler en toute sécurité, dans le cadre inédit de cette pandémie », a annoncé Prism'emploi dans un communiqué du 18 mai. Signée le 15, lors de la CPPNI, et approuvée par toutes les organisations syndicales, cette décision arrive après l'adoption à l'unanimité le 29 avril, de celle « relative aux salariés intérimaires ». Ainsi, « la CPNSST a élaboré un document de recommandations visant à définir des mesures pratiques pour protéger la santé des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, en complément des mesures sanitaires édictées par les pouvoirs publics. De manière à promouvoir des solutions adaptées aux différentes situations, celles-ci tiennent compte des différentes situations professionnelles des salariés permanents », est-il précisé.

▣ Industrie : des syndicats CGT réclament des « actes concrets » de l'État pour l'emploi

Les syndicats CGT de Cargill à Haubourdin (Nord), Michelin à La Roche-sur-Yon, General Electric à Villeurbanne (Rhône), Famar à Lyon, Bosch à Rodez et Luxfer à Gerzat (Puy-de-Dôme), ont réclamé le 19 mai, lors d'une visioconférence de presse, des « gestes concrets » de l'État pour maintenir les emplois industriels en France et « des lois concrètes pour protéger l'industrie ». « Les multinationales qui nous licencient ont des centaines de milliards d'euros en réserve [...]. Dans la situation actuelle », avec la pandémie, « l'État doit les contraindre à utiliser ces moyens pour que nos activités se poursuivent ou reprennent et empêcher nos licenciements », écrivent, dans une pétition, ces syndicats CGT dont certaines usines sont menacées de suppressions de postes ou de fermeture. Ils souhaitent également que les conseils régionaux « votent une motion de suspension de toute mesure de démantèlement » de ces sites et des suppressions d'emplois. *Source AFP*

▣ Agriculture : les saisonniers européens en France dans les jours qui viennent

Les saisonniers agricoles européens munis d'un contrat de travail pourront rejoindre les exploitations françaises « dans les jours qui viennent », a assuré le ministre de l'Agriculture Didier Guillaume le 19 mai, lors des questions au gouvernement à l'Assemblée. « Le Premier ministre a rendu un arbitrage, l'instruction va être publiée aujourd'hui ou demain », soit le 19 ou le 20 mai. Mais ce ne sera possible que « sous réserve » que leur sécurité sanitaire soit préservée, a-t-il indiqué, précisant que leurs condi-

tions de travail et d'hébergement feraient l'objet d'un « guide de bonnes pratiques ». *Source L'AFP*

▣ Hôpital : les syndicats exigent des négociations réelles et sincères

À six jours du « Ségur de la santé » annoncé par le ministre de la Santé Olivier Véran (*v. l'actualité n° 18065 du 20 mai 2020*), prévu le 25 mai, les cinq organisations représentatives de la fonction publique hospitalière (CGT, FO, CFDT, SUD et Unsa), qui n'ont pas « été consultés » avant, « ni informés à ce jour » sur cette initiative, exigent, dans une lettre ouverte diffusée le 19 mai, « de réelles et sincères négociations » incluant leurs « thématiques revendicatives » (salaires, effectifs, carrières, lits, budgets...). Ils attendent ainsi « la communication de la feuille de route ministérielle comprenant le contenu de ces négociations », et « un accord de méthode [...] précisant l'agenda social et le calendrier ». *Source AFP*

▣ Le secteur privé associatif veut participer au « Ségur de la santé »

Quatre fédérations du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif (Croix-Rouge, Fehap, Nexem, Unicancer) ont écrit, le 19 mai, à Emmanuel Macron pour lui réclamer de participer au « Ségur de la santé » du 25 mai. Représentant « plus de 600 000 professionnels qui se sont mobilisés parmi plus de 15 000 établissements et services », elles soulignent que leurs salariés, « contrairement à certaines idées reçues, ne font pas l'objet de rémunérations plus élevées que dans le secteur public ».

▣ Hôpital : un quota de 40 % envisagé pour la prime de 1 500 € dans certains établissements

Versés sans distinction dans 40 départements les plus touchés par l'épidémie, selon le décret paru le 15 mai, les 1 500 € de la « prime Covid » maximale pourraient n'être attribués qu'à 40 % des effectifs physiques dans 79 autres hôpitaux en « première ligne » durant l'épidémie de Covid-19, selon un projet d'instruction ministérielle rédigée par la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), dont l'AFP a obtenu copie. Dans les 61 autres départements, il faudra donc se contenter de 500 €, sauf dans ces 79 établissements (dont 19 CHU) qui ont accueilli des malades du Covid-19 et où le directeur « peut relever » cette prime à 1 500 € « pour les services ou agents impliqués dans la prise en charge de patients contaminés [...] ou mobilisés par les circonstances exceptionnelles d'exercice ». Ce quota est assorti d'une recommandation aux directeurs d'hôpitaux, invités à présenter aux IRP « les critères envisagés [...] notamment pour la liste des services éligibles » qui devra être transmise à l'ARS.

Trois organisations syndicales ont confirmé à l'AFP avoir eu connaissance de ce document ou de son contenu. Contactée dès le 18 mai, la DGOS n'avait pas encore répondu le 19 dans l'après-midi. *Source AFP*

▣ Un piquet de grève du personnel de nettoyage à l'hôpital Tenon pour obtenir une prime

Trente-cinq salariés de la société de nettoyage ATN ont organisé un piquet de grève le 19 mai à l'hôpital Tenon à Paris pour réclamer « une prime décente » alors que leur travail « a été rendu particulièrement dangereux du fait de l'épidémie de Covid-19 » et jugeaient « méprisante » la prime accordée par l'entreprise, selon un communiqué du syndicat CNT Solidarité ouvrière. « Un accord a été conclu dans la matinée accordant 500 € de prime » à ces personnels, a indiqué le président d'ATN Dominique Leszczynski à l'AFP, qui souligne avoir accordé d'emblée 450 € de prime sur 3 mois à tous ses personnels sur le terrain, soit 300 salariés sur un total de 380 pour l'entreprise. Selon la CNT en revanche, la prime était de 100 ou 150 € selon les personnels, et ne couvrirait pas le mois de mars. *Source AFP*

Entreprises

▣ Le site Renault Sandouville rouvrira le 22 mai, selon FO et CFE-CGC

L'usine Renault de Sandouville (Seine-Maritime) va rouvrir le 22 mai au matin, deux semaines après avoir été contrainte par la justice à fermer en raison de mesures jugées insuffisantes face au Covid-19 (*v. l'actualité n° 18064 du 19 mai 2020*), ont indiqué FO et CFE-CGC à l'AFP le 20 mai 2020. Selon ces deux syndicats, la direction a annoncé cette réouverture lors d'un CSE qui s'est tenu le matin même à Sandouville. *Source AFP*

▣ Engie : les syndicats, inquiets, écrivent au Premier ministre

Les syndicats du groupe Engie (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO) ont alerté, dans un courrier diffusé le 19 mai, le Premier ministre Édouard Philippe sur les annonces de cession d'activités qui emploient environ 10 000 salariés en France (*v. l'actualité n° 18064 du 19 mai 2020*) et demandent à l'État, « en qualité d'actionnaire de référence », d'intervenir. « À défaut de vendre ces activités, le groupe a laissé entendre qu'il les arrêterait », soulignent les syndicats, « or, cela représente environ 13 % de l'effectif d'Engie en France et environ 20 000 emplois indirects sur le territoire national ». « Concomitamment, le président du conseil [d'administration] a annoncé l'intention de rétablir le paiement du dividende, ce qui est perçu par beaucoup de salariés comme un sacrifice de

leur emploi, pour rassurer l'actionnaire », indique le courrier syndical, qui rappelle qu'Engie a « pleinement bénéficié des aides de l'État, en particulier à travers le recours à l'activité partielle ».

Source l'AFP

NextRadioTV (BFM/RMC) coupe dans ses effectifs

NextRadioTV, maison-mère de BFMTV et RMC, qui anticipe un effacement des recettes publicitaires, prévoit de diviser par deux le recours aux intermittents, aux pigistes et aux consultants et « mutualiser les fonctions supports », selon un « plan de transformation et de reconquête post-Covid » présenté aux représentants syndicaux le 19 mai lors d'un CSE. Le plan social, qui sera détaillé « dans les prochaines semaines », « débiterait par une phase de volontariat ; les licenciements contraints n'interviendraient que si le nombre de volontaires était insuffisant », indique un communiqué, sans préciser le nombre de départs visés. Le groupe, qui emploie plus de 1 600 personnes (ETP), souligne que ses effectifs ont augmenté de plus de 50 % ces six dernières années. « Notre objectif sera de limiter autant que possible l'impact sur les postes en CDI et de poursuivre l'excellence éditoriale, tout en développant les compétences technologiques et les forces commerciales, essentielles à NextRadioTV », précise-t-il. Source l'AFP

Thales : la CFDT en intersyndicale propose des négociations de reprise d'activité

Selon un communiqué de la FGMM-CFDT diffusé le 18 mai, « chez Thales, la CFDT en intersyndicale propose au P.D.-G. Patrick Caine d'ouvrir une négociation sur les conditions et mesures de reprise de l'activité ». Elle souhaite ainsi « un accord pour gérer le déconfinement progressif, d'autant plus que la situation actuelle « pourrait durer, mais aussi être plus ou moins récurrente » avec la mise en place massive du télétravail. Elle souhaite un dialogue social sincère et de qualité dans les établissements et sociétés, notamment sur les mesures qui doivent garantir la sécurité physique et psychologique de tous les salariés. »

Amazon renonce à se pourvoir en cassation après son accord avec les syndicats

Saluant dans un communiqué la réouverture le 19 mai de son entrepôt de Brétigny-sur-Orge (Essonne), la direc-

tion d'Amazon France dit se « réjouir que le dialogue avec les représentants du personnel, conduit dans une logique d'amélioration continue, permette d'aboutir à une reprise sereine et durable » (v. l'actualité n° 18065 du 20 mai 2020), et ajoute que, « au terme de la consultation, les deux parties ont accepté d'abandonner les recours en cours », et notamment « la décision de porter notre affaire devant la Cour de cassation ». « Nos sites sont sûrs et l'ont toujours été », assure le communiqué le 19 mai. La reprise à 100 % doit s'étaler sur trois semaines, les salariés reprenant le travail « sur la base du volontariat », a précisé le directeur général d'Amazon France, Frédéric Duval, le 19. Source l'AFP

Uber licencie 3 000 salariés supplémentaires

Après avoir déjà fait part de la suppression de 3 700 emplois début mai (v. l'actualité n° 18059 du 12 mai 2020), Uber a annoncé le 18 mai qu'il allait licencier 3 000 salariés supplémentaires, face à la chute des trajets en VTC un peu partout dans le monde à cause de la pandémie. Le groupe américain a bien tenté de rassurer ses clients en imposant des mesures de sécurité sanitaire comme l'obligation de porter un masque dans le véhicule. Le groupe a vu le nombre de transports de passagers fondre de 80 % en avril. Par ailleurs, la plateforme va fermer complètement une quarantaine de bureaux dans le monde, sur plusieurs centaines au total. Elle prévoit également de se concentrer sur son cœur de métier, le transport de passagers et la livraison de nourriture avec Uber Eats, en abandonnant plusieurs projets considérés comme « non-essentiels ». Avec AFP

McDonald's accusé d'avoir toléré une culture du harcèlement sexuel

Une coalition internationale de syndicats a saisi l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) le 18 mai, accusant le groupe McDonald's de tolérer un « harcèlement sexuel systématique » dans ses restaurants dans le monde. McDonald's a affirmé à l'AFP qu'il étudierait la saisine dès sa réception, assurant avoir déjà instauré « une discussion très importante concernant un environnement de travail sûr et respectueux (dans ses établissements) aux États-Unis et dans le monde ». Il s'agit selon la coalition de la première saisine pour « harcèlement sexuel généralisé dans une société multinationale » dans le cadre des principes

directeurs de l'OCDE, qui prévoient notamment que les multinationales et leurs actionnaires respectent les droits du travail tels que la protection des salariés contre les violences sexuelles. Les syndicats ont rassemblé des témoignages, avec des allégations allant de « commentaires vulgaires aux agressions physiques » à l'encontre de salariés en Australie, au Brésil, au Chili, en Colombie, en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Avec AFP

Tereos condamné pour licenciement abusif d'un de ses ex-dirigeants

Le sucrier français Tereos vient d'être condamné pour le licenciement abusif de l'ancien dirigeant de sa filiale roumaine en 2017, qui y avait dénoncé des faits de corruption et des manquements à la sécurité, a-t-on appris de sources concordantes le 15 mai. En effet, la cour d'appel d'Amiens a infirmé le 7 mai un jugement en première instance de janvier 2018 des prud'hommes de Saint-Quentin et condamné l'entreprise à verser 881 000 euros de dommages-intérêts à Philippe Roux, selon l'arrêt dont l'AFP a obtenu copie et révélée par l'agence Bloomberg. Le groupe a annoncé le 15 mai à l'AFP qu'il allait se pourvoir en cassation. Avec AFP

L'usine du Russe Avtovaz reprend l'activité mais va ralentir

L'usine du constructeur automobile russe Avtovaz, contrôlé par l'alliance Renault-Nissan, a repris son activité le 18 mai après plusieurs interruptions dues à la pandémie de Covid-19. « Des mesures sanitaires complètes ont été mises en place » pour cette reprise, a indiqué à l'AFP Avtovaz, précisant que des masques de protection et du gel antiseptique avaient été mis à disposition des employés et que les horaires de travail avaient été adaptés pour éviter les attroupements. Sauf rebond des ventes, l'usine va par ailleurs introduire la semaine de quatre jours de fin juin jusqu'à fin 2020, pour affronter la forte baisse de la demande. L'usine emploie près de 35 000 personnes et où sont produites les Lada, numéro un du marché. Lors de cette première reprise, de nombreux employés s'étaient plaints sur les réseaux sociaux de baisses de salaires, de moyens de protection sanitaire de mauvaise qualité ou encore de bus bondés pour transporter les travailleurs. Interrogé par l'AFP, Avtovaz a déclaré qu'il n'y a eu ni licenciements ni réductions de salaires. Avec AFP

