

- > **L'employeur ne doit pas refuser le télétravail** sans avoir évalué les risques d'un tel refus
- > **Non-respect de la parité F/H**: l'annulation de l'élection au CSE est sans effet sur la candidature
- > **Assurance chômage: la dette du régime** atteindrait 65,2 milliards d'euros fin 2021
- > **La production agricole et les Cuma** se dotent d'une convention collective nationale
- > **CCN de la production agricole**: l'éclairage syndical de Franck Tivierge (FGA-CFDT)
- > **La production agricole institue un régime de retraite** supplémentaire pour les non-cadres
- > **La filière nautique** se dote d'une nouvelle convention collective

Centre de Documentation

56, rue de Lille - Pièce 1068
01 50 50 31 70

documentation@caissedesdepots.fr

l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONTRAT DE TRAVAIL

27 OCT. 2020

L'employeur ne doit pas refuser le télétravail sans avoir évalué les risques d'un tel refus

Le télétravail demeure «un mode d'organisation recommandé» pour limiter la propagation de la Covid-19, mais les employeurs doivent y recourir un nombre minimum de jours hebdomadaires dans les zones soumises à couvre-feu. C'est ce que confirme la dernière version du questions-réponses sur le télétravail mis en ligne le 22 octobre. Le document souligne aussi que l'employeur doit évaluer les risques encourus par un salarié auquel il refuse le télétravail et qu'un tel refus peut être signalé à la médecine du travail lorsque la situation médicale du salarié le justifie.

Dans une nouvelle version de son questions-réponses sur le télétravail, en ligne depuis le 22 octobre, le ministère du Travail confirme que les employeurs des zones soumises à couvre-feu sont placés dans une situation particulière pouvant les contraindre à recourir au télétravail. Conformément au dernier protocole national (v. l'actualité n° 18165 du 20 octobre 2020), ils doivent en effet fixer, « dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine ». « Le télétravail peut ainsi faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre vous et les salariés concernés », précise le ministère dans son questions-réponses.

Le télétravail peut s'imposer à l'employeur

Une seule disposition du Code du travail peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail: l'article L. 1222-11, dont il ressort que le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour garantir la protection des salariés en cas d'épidémie. En se basant sur cet article, le ministère du Travail considère que le télétravail peut s'imposer sur « recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire » ou du fait d'une « situation de vulnérabilité attestée médicalement ».

Les refus doivent être motivés et justifiés

Lorsqu'un salarié est éligible au télétravail au sens de la charte ou de l'accord organisant le télétravail dans l'entreprise, le ministère du Travail rappelle que l'employeur ne peut s'opposer à une demande sans motiver son refus.

Dans tous les cas, en tant que responsable de la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit « apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié. La méconnaissance des principes généraux de prévention est de nature à engager sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité ».

Le ministère du Travail ajoute, le refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail, « qui pourra inter-

venir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail ». La situation du salarié pourra également être signalée aux représentants du personnel. ■

Questions-réponses du ministère du Travail relatif au télétravail, mis à jour le 22 octobre 2020

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

// Journée d'actualité

Du télétravail forcé au télétravail flexible

En présentiel ou connecté à distance en live

La Covid-19 a mené la transformation numérique de nos entreprises. Après avoir tiré les enseignements de la période du télétravail confiné, les entreprises doivent donc prendre le temps de la réflexion avant de négocier un accord simple, souple et sécurisé, dans un mix présentiel/distanciel. Car on ne télétravaille bien qu'avec des collègues que l'on a côtoyés au bureau.

Le jeudi 3 décembre, les meilleurs experts seront présents, notamment Jean-Emmanuel Ray (professeur de droit privé à l'École de droit de Paris I - Sorbonne), Éric Barbry (avocat), Bruno Lefebvre (psychologue clinicien) et Jamila El Berry (avocat).

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

Non-respect de la parité F/H : l'annulation de l'élection au CSE est sans effet sur la candidature

L'annulation de l'élection au comité social et économique du salarié présenté sur une liste de candidats n'ayant pas respecté les règles de parité n'est pas rétroactive. Elle ne fait perdre à ce salarié son mandat de membre du CSE qu'à compter du jour où elle est prononcée. La Haute juridiction en déduit, dans un arrêt rendu le 30 septembre 2020, que cette annulation est sans effet sur la candidature du salarié aux élections professionnelles.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les organisations syndicales doivent présenter des listes de candidats aux élections professionnelles composées alternativement d'un candidat de chaque sexe et reflétant la proportion de femmes et d'hommes du collège concerné (C. trav., art. L. 2314-30, al. 1^{er}). Si le juge constate, après l'élection du CSE, que cette règle de proportionnalité n'est pas respectée, il doit annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté en surnombre, en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (C. trav., art. L. 2314-32, al. 3).

Mais cette annulation entraîne-t-elle également celle de leur candidature ? Après avoir rappelé qu'une telle annulation n'a pas d'effet rétroactif, la Cour de cassation répond négativement dans un arrêt du 30 septembre dernier.

Annulation de l'élection d'un candidat au CSE

Dans cette affaire, le tribunal d'instance avait annulé, le 13 février 2019, l'élec-

tion, en qualité de membre titulaire de la délégation du personnel au CSE, d'un salarié présenté sur une liste de candidats n'ayant pas respecté les règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes (C. trav., art. L. 2314-32, al. 3). Reprochant au juge de ne pas avoir également annulé la candidature de ce salarié aux élections professionnelles, l'employeur a de nouveau saisi le tribunal le 20 mars suivant. Il se prévalait du principe suivant lequel l'annulation des élections entraîne de plein droit l'annulation de tous les actes préparatoires dont les actes de candidature (v. par exemple : Cass. soc., 10 juillet 1991, n° 90-60.466). Mais le tribunal, approuvé par la Cour de cassation, a jugé que cette règle n'avait pas vocation à s'appliquer en l'espèce.

Pas d'incidence sur la candidature au CSE

La Haute juridiction rappelle que l'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté est la seule sanction prévue par l'article L. 2314-32 du Code du travail en cas de non-respect des règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes par une liste de candidats. Il en résulte, selon elle, que cette annulation « ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du comité social et économique qu'à compter du jour où elle est prononcée et reste sans incidence sur sa candidature aux élections professionnelles ».

Cette solution n'est guère surprenante, la Cour de cassation ayant déjà affirmé que l'annulation de l'élection d'un membre du CSE n'a pas d'effet rétroactif (Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-19.379 FS-PB ; v. l'actualité n° 17961 du 17 décembre 2019). Dans cet arrêt, qui concernait également un élu présenté sur une liste de candidats n'ayant pas respecté les règles de parité femmes/hommes, elle en avait déduit que cette annulation était donc sans incidence sur la désignation du salarié comme délégué syndical.

De manière générale, la chambre sociale considère, de longue date, que l'annulation des élections professionnelles n'a pas d'effet rétroactif s'agissant des mandats et des prérogatives exercées à ce titre (v. par exemple : Cass. soc., 15 avril 2015, n° 14-19.139 FS-PB). Un salarié dont l'élection est annulée :

- reste protégé au titre de la période d'exercice effectif du mandat et durant les six mois suivant le jugement d'annulation (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-11.933) ;
- garde le bénéfice des heures de délégation prises avant l'annulation (Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 08-60.596) ;
- ne voit pas la régularité des actes accomplis en sa qualité de représentant du personnel remise en cause (CE, 21 décembre 1994, n° 105313). ■

Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-15.505 F-PB

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Assurance chômage : la dette du régime atteindrait 65,2 milliards d'euros fin 2021

Selon les dernières perspectives financières dévoilées le 21 octobre par l'Unédic, le déficit du régime d'assurance chômage se creuserait fortement fin 2020, pour s'élever à 18,7 milliards d'euros, et demeurerait important en 2021, à hauteur de 9,7 milliards d'euros. Fin 2021, la dette atteindrait alors

près de 65,2 milliards d'euros, après 55,5 milliards d'euros fin 2020.

L'assurance chômage est particulièrement touchée par la crise sanitaire. Le régime assume en effet le tiers du financement de l'activité partielle, connaît d'importantes augmentations des dépenses d'allocation chômage

et voit ses recettes réduites en raison notamment du report des cotisations et de la baisse d'activité. Le déficit du régime atteindrait ainsi 18,7 milliards d'euros fin 2020, puis 9,7 milliards d'euros fin 2021, ce qui porterait la dette du régime à 65,2 milliards d'euros fin 2021, alors que l'Unédic anticipait un déficit de 0,9 milliard d'eu-

ros et même un retour aux excédents en 2021, dans sa prévision de février (v. l'actualité n° 18010 du 28 février 2020). Par rapport aux prévisions de juin dernier (v. l'actualité n° 18088 du 25 juin 2020), le déficit attendu fin 2020 serait toutefois moins important (25,7 milliards d'euros attendus dans les prévisions de juin 2020) grâce à une « amélioration du niveau d'activité aux deuxième et troisième trimestres 2020 ». Les prévisions financières de l'Unédic repose sur une **croissance très dégradée** pour 2020 (-9,5 % « niveau le plus bas jamais enregistré »), puis un rebond en 2021 (+6,7 %), et tiennent compte des mesures exceptionnelles prises au printemps (v. l'actualité n° 18062 du 15 mai 2020), ainsi que de la réforme d'assurance chômage telle qu'elle est prévue au 1^{er} janvier 2021.

Des dépenses en forte hausse et de moindres recettes

Sur les 18,7 milliards d'euros de déficit anticipé fin 2020, **17,8 milliards** seraient liés à la crise sanitaire. Plusieurs facteurs expliquent ce déficit, l'**activité partielle** étant le principal. Le financement de l'activité partielle compte ainsi pour 57,2 % du déficit, à hauteur de **10,2 mil-**

liards d'euros (8,3 milliards d'euros de dépenses et 1,9 milliard d'euros de baisse de recettes). À titre de comparaison, l'Unédic anticipait, avant crise, un niveau de dépenses de 0,05 milliard d'euros pour l'activité partielle. Pour 2021, l'Unédic estime que les dépenses liées à ce dispositif atteindraient 3,2 milliards d'euros.

Les dépenses d'**allocations chômage** représenteraient 28,2 % du déficit lié à la crise, ce qui représente **5 milliards d'euros**. **3,8 milliards** proviendraient de dépenses d'**indemnisation supplémentaires** et **1,2 milliard de mesures d'urgence** (report des règles de la réforme qui devaient s'appliquer en 2020, « année blanche » pour les intermittents, prolongement des fins de droits pendant la période de confinement). Viennent ensuite, pour 14,6 % les autres éléments pesant sur les recettes (moindre activité pour 1,2 milliard d'euros et 1,4 milliard de report de cotisations).

Au total, sur l'année 2020, les dépenses de l'Unédic avoisineraient **54,2 milliards** d'euros, soit une augmentation de 32 % par rapport à 2019. En 2021, les dépenses atteindraient 48,8 milliards. Les **recettes** atteindraient quant à elles **35,5 milliards** d'euros en 2020

soit « une baisse historique de 10 % par rapport à l'année précédente », avant de progresser à nouveau pour atteindre « un niveau proche de celui observé en 2019 », à hauteur de 39,1 milliards d'euros.

Une trajectoire d'emploi dégradée de 670 000 emplois salariés fin 2020

« Après un rebond assez fort de l'économie et de l'emploi au troisième trimestre, l'**emploi salarié diminuerait** à nouveau au **quatrième trimestre**, en lien avec les prévisions d'activité » prévoit l'Unédic. Les destructions d'emploi s'élèveraient à « environ **670 000 fin 2020 dont 420 000** demandeurs d'emploi **indemnisés** par l'Assurance chômage de plus par rapport à fin 2019 ». En 2021, « le nombre d'indemnisés baisserait de 270 000 grâce aux nouvelles créations d'emploi, ce qui porterait le nombre de chômeurs indemnisés à environ 2,9 millions de personnes fin 2021 » indique la note. ■

Situation financière de l'assurance chômage pour 2020-2021, 21 octobre 2020

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

La production agricole et les Cuma se dotent d'une convention collective nationale

C'est une première ! À compter du 1^{er} janvier 2021, les métiers de la production agricole seront dotés d'une convention collective nationale, établissant notamment une grille nationale des salaires. L'une des avancées de ce texte est la nouvelle classification des emplois. Les partenaires sociaux ont instauré cinq critères classants : technicité, autonomie, responsabilité, management, relationnel. Les partenaires sociaux ont également signé un accord créant un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres (v. l'article ci-après).

Après trois ans de négociation, la FNSEA, la fédération patronale des Cuma (coopératives d'utilisation de matériel agricole) et les cinq fédérations syndicales de salariés ont signé, le 15 septembre, la première convention collective nationale couvrant l'ensemble des entre-

prises de la production agricole et des Cuma. Ce texte n'annonce pas la fin des négociations territoriales, ou dans les filières agricoles, mais elles devront respecter le cadre national posé par la convention collective nationale. Selon la FNSEA, la CCN promeut notamment une nouvelle approche en termes de classification des emplois, basée sur les compétences, afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Applicable au territoire national, y compris l'outre-mer, la CCN ne concerne pas les salariés des parcs zoologiques, des centres équestres, des champs de courses, les entraîneurs de chevaux et les employés dans la conchyliculture. Sa mise en œuvre interviendra à compter du 1^{er} janvier 2021, après extension.

Conclusion du contrat de travail

Tout d'abord, rappelle la convention collective nationale en citant l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981, les employeurs

agricoles peuvent conclure des **contrats intermittents**, notamment pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Concernant les contrats de travail (CDI, CDD, contrat sans terme précis), la **période d'essai** et son possible renouvellement doivent expressément être prévus dans le contrat dans les limites détaillées par la convention collective. Pour les salariés recrutés en CDI, elle est fixée à **deux mois** renouvelable une fois sans pouvoir excéder quatre mois renouvellement compris. Toutefois, elle est portée à :

- **trois mois** renouvelable une fois sans pouvoir excéder six mois pour les agents de maîtrise ;
- **quatre mois** renouvelable une fois sans pouvoir excéder huit mois pour les cadres.

Concernant l'**emploi des jeunes mineurs**, l'**accueil** est le premier contact entre le jeune salarié et l'entreprise. Il doit donc

être un «**moment privilégié**» pour permettre au salarié de «prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole». À cette occasion, une présentation globale de l'exploitation, une visite des lieux, une information orale sur la sécurité au travail peuvent lui être effectuées, illustre la convention collective nationale. Quant aux **salariés étrangers**, ils bénéficient des **mêmes droits**, conditions d'emplois, formations et promotions que ceux reconnus aux **autres salariés**.

Classification, salaires minimaux

La **classification des emplois** de la convention collective fixe un certain nombre de dispositions dont les minima de rémunération. Elle a pour objectif de gérer, dans un **système unique et harmonisé**, la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la CCN, poursuit le texte. Elle vise également à faciliter la prise en compte de métiers nouveaux. Elle s'applique à l'**ensemble des contrats de droit privé**, y compris aux contrats saisonniers. En revanche, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas concernés.

La valorisation des emplois, souligne le texte, consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant de définir le minimum conventionnel de cet emploi. Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paie.

Les **critères classants**, permettant la valorisation de chaque emploi, sont au nombre cinq: technicité, autonomie, responsabilité, management, relationnel.

La **grille des salaires** compte 12 paliers de salaires minimaux. Leurs montants débutent au palier 1 à 10,15 € (soit le Smic depuis le 1^{er} janvier 2020), au palier 2 à 10,23 €, au palier 3 à 10,38 €, au palier 4 à 10,60 €, au palier 5 à 11,10 €. Elle atteint 20,70 € au palier 12.

Conditions de travail

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail est issu de l'accord du 23 décembre 2008, rappelle la CCN tout en apportant plusieurs précisions. Lorsque leur utilisation est requise en complément des autres mesures de prévention, les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur, souligne la CCN tout en précisant qu'ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. La CCN détaille les règles de tenue de **document unique d'évaluation des risques (DUER)**, qui doit transcrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La CCN rappelle également l'**existence des CPHSCT** (commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Pour les petites entreprises et exploitations sans CSE, cette instance est le lieu de concertation et de réflexion entre partenaires sociaux en charge de la santé et de la sécurité au

travail des salariés agricoles. Les salariés membres de la CPHSCT bénéficient de quatre heures de délégations par mois, cumulables sur deux mois.

Durée du travail, rupture du contrat

La CCN se réfère à l'accord sur la durée du travail du 23 décembre 1981 tout en le complétant par des dispositions sur les **temps de déplacement**. Ainsi, elle garantit aux salariés que leur temps de trajet entre **deux lieux de travail** soit pris en compte dans le temps de travail effectif. Lorsque le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constitue du travail effectif, précise ainsi le texte. La CCN fixe également le **montant minimal de la contrepartie** (en salaire ou en repos) due au salarié si son temps de déplacement entre son domicile et un lieu de travail autre que le lieu habituel dépasse le temps normal de trajet **entre le domicile et le lieu habituel de travail**. La CCN introduit aussi dans le statut collectif de la production agricole des dispositions sur le **travail de nuit**. Elle fixe enfin, dans son chapitre consacré aux indemnités de rupture, le montant de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite. ■

La CCN de la production agricole et des Cuma
du 15 septembre 2020

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

CCN de la production agricole: l'éclairage syndical de Franck Tivierge (FGA-CFDT)

Après son extension, la convention collective nationale (CCN) de la production agricole et des Cuma (Coopératives d'utilisation de matériel agricole) assurera aux salariés agricoles et à leurs employeurs, en grande majorité des très petites entreprises (TPE), une «base conventionnelle solide» selon ses signataires. Franck Tivierge, un des membres de la délégation de négociation FGA-CFDT, apporte son éclairage sur ses conditions de mise en œuvre.

L'une des avancées de la CCN est la grille salariale nationale. Rlié à une classification à critères classants, ce dispositif n'est-il pas abstrait?

Franck Tivierge: On **classifie des emplois et non des métiers**, ce qui était souvent le cas auparavant sans valoriser des compétences annexes ou particulières ou des tâches effectuées au-delà du métier pour lequel le salarié était classifié. L'**objectif** d'une classification est bien pour nous de **peser les compétences nécessaires et exigées** dans le cadre de l'emploi proposé. C'est pour cela que nous avons **choisi des critères classants** qui concernent la **technicité**, la **responsabilité**, l'**autonomie**, le **management** et le **relationnel**, qui s'appliquent dans le cadre de l'ensemble des métiers, dans tous les territoires. Pour nous, cette classification est un changement de paradigme dans l'agriculture et se veut structurante pour favoriser l'**évolution professionnelle** et accompagner dans le

cadre des transformations du modèle de production agricole la reconnaissance des nouvelles compétences à mettre en œuvre par les salariés agricoles dans le cadre de leur emploi.

Les salariés ont tous une «IRP», grâce aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT). Ont-elles participé à la prévention de la transmission de la Covid?

Le sujet des CPHSCT est fondamental dans le monde agricole pour veiller à la bonne application des règles d'hygiène, de sécurité et de condition de travail des salariés agricoles. Ils sont départementaux ou interdépartementaux. Ils ne sont **pas définis en termes de droit syndical** et de fonctionnement que par l'article

de la CCN, mais dépendent des accords sur les conditions de travail et de droit syndical interbranche agricole. Durant la période de la Covid-19, les **CPHSCT ont été sollicités**, notamment après la signature au printemps 2020 du **protocole national sanitaire agricole**. Mais les **moyens syndicaux** qui sont rattachés à ce mandat, s'ils existent, sont pour nous encore **insuffisants** pour permettre l'efficacité que nous leur souhaitons. La possibilité d'intervenir au sein des entreprises reste trop réduite pour assurer complètement le rôle de proximité souhaité.

La CCN s'appuie sur l'accord national sur la durée du travail tout en le complétant, notamment concernant le travail de nuit. Quelle place a cet horaire en agriculture ?

Le travail de nuit a une réalité en agriculture. Qu'il soit fait à titre exception-

nel ou défini comme tel au sens du Code du travail. Nous le savons tous car la saisonnalité ou l'intensité de certaines périodes de production fait partie des contraintes des métiers agricoles. Il était **majeur** pour la CFDT que des **avancées** soient **faites pour encadrer et valoriser avec des contreparties les efforts fournis** par les salariés agricoles. Le dialogue entre les partenaires sociaux a permis de concrétiser des avancées sur les majorations des heures effectuées dans un cadre national applicable partout.

La CCN se réfère à l'accord national sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture. Combien de femmes salariées sont concernées ?

L'emploi salarié féminin est en baisse sur les exploitations agricoles et en hausse dans les Cuma, selon des statis-

tiques de 2019. Globalement, l'emploi féminin est reparti à **49 000 ETP en emploi permanent**, soit 33 % de l'effectif et **272 000 ETP en emplois temporaires**, soit 37 % de l'effectif.

Il est à noter pour les CDI, que le **temps partiel** est plus **important** et les **rémunérations plus faibles de 4 % en moyenne**. La **CCN**, non **par sa référence** à l'accord national sur l'égalité professionnelle mais par la **grille salariale**, devrait **favoriser la rémunération** des femmes dans les paliers les plus bas. **Mais ce n'est pas suffisant**. L'avenant de 2014 à l'accord sur l'égalité a vocation à favoriser leur évolution professionnelle, leur accès à la formation et l'équilibre vies privée et professionnelle. Un bilan est à faire dans un avenir proche pour en mesurer ses effets. La FGA estime que c'est **un des sujets centraux du travail paritaire**. ■

RETRAITE

La production agricole institue un régime de retraite supplémentaire pour les non-cadres

Les salariés agricoles non cadres vont pouvoir bénéficier, en vertu d'un accord conclu le 15 septembre 2020, d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Son objectif : compenser « une baisse des revenus au moment du départ à la retraite » assurée par les régimes de retraite de base et complémentaire obligatoires.

Institué depuis 1952 au profit des salariés cadres, un plan d'épargne retraite, « de même nature », est désormais mis en place au profit des salariés non cadres par un accord du 15 septembre 2020. Signé par la délégation patronale emmenée par la FNSEA et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CFTC, le texte définit les principes et les modalités de fonctionnement du régime de retraite supplémentaire. Il fixe aussi les règles de financement mais ne recommande pas d'organismes assureurs. L'accord entrera en application le **premier jour** du trimestre civil suivant celui de la **publication** de son **arrêté d'extension** au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2021.

Bénéficiaires et financement du régime

L'accord s'applique aux **salariés non cadres** des exploitations et entreprises

agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o du Code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4^o du Code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi que des coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma). Le nouveau dispositif devra obligatoirement bénéficier à **l'ensemble des salariés non cadres**, sous réserve d'une **ancienneté de 12 mois continue** dans l'entreprise.

Le **financement** du plan d'épargne de retraite à cotisations définies est assuré par le versement d'une **cotisation** de 1 % sur les tranches de rémunération A, B et C, « donc dans la limite de 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles », **réparti** à raison de **50 % à la charge de l'employeur** et **50 % à la charge du salarié**.

Sources d'alimentation

L'accord distingue **trois sources** d'alimentation du régime, dénommées « compartiments », à savoir :

- les **versements volontaires en euros** du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés (compartiment 1) ;
- ceux **résultant de l'intéressement** et de la **participation** (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la **valorisation de droits inscrits** au CET (compte

épargne-temps) ou de **jours de repos non pris** en l'absence de CET, dans la limite de dix jours par an (catégorie 2). L'intéressement et la participation ne peuvent constituer une source d'alimentation, précise l'accord, qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué ;

– les **cotisations obligatoires** de l'employeur et du salarié (compartiment 3). Les sommes versées dans ces trois compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite, selon des formules de calcul précisées dans l'accord, et d'une inscription sur le compte individuel du salarié, tenu par l'organisme assureur.

Liquidation des droits

Les droits sont versés sous réserve d'en avoir fait la demande « expresse » auprès de l'organisme assureur et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Les salariés se verront proposer plusieurs options.

- **Soit le versement d'une rente**, en choisissant l'une des formules suivantes :
 - une **rente viagère non réversible**, laquelle s'éteindra à leur décès ;
 - une **rente viagère réversible à hauteur de 60 %**. À leur décès, la rente sera servie au profit de son/ses reversataire(s) selon les règles définies dans l'accord ;

– une **rente viagère de dix annuités garanties**. En cas de décès pendant la période d'annuités garanties, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits percevra la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de cinq années. Les modalités de calcul du montant annuel de chacune de ces trois

rentes sont précisées dans l'accord. • **Soit le versement d'un capital unique**, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux com- partiments 1 et/ou 2. Ce versement sous forme de capital unique sera également opéré, avec l'accord du salarié, dans l'hypothèse où le nombre de points de retraite conduirait au versement d'une rente mensuelle dont le montant est infé- rieur ou égal à 80 €.

Enfin, notons que l'accord détaille les modalités de versement des droits en cas de décès du salarié. ■

Accord du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles et des Cuma

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

////////////////////////////////////
CONVENTIONS ET ACCORDS

La filière nautique se dote d'une nouvelle convention collective

Dès novembre, les adhérents de la fédération des industries nautiques devront appliquer la nouvelle convention collective nationale « de l'industrie et des services nautiques ». Signé le 13 octobre dernier, le texte répond aux besoins de s'adapter « aux réalités économiques, aux évolutions de l'organisation et de la législation du travail ». Tout en introduisant de nouveaux dispositifs, il prévoit notamment des dispositions plus favorables que celles du Code du travail (congrés pour événements familiaux, indemnité de départ volontaire à la retraite).

Après deux ans de négociations, la fédération des industries nautiques (FIN) et les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC, sont parvenues, le 13 octobre, à la signature de la nouvelle convention collective de « l'industrie et des services nautiques ». L'ancienne convention collective ne correspondant « plus à la réalité de l'activité de la branche » et « certaines de ses dispositions, obsolètes », n'étant « plus en mesure d'être appliquées », cette nouvelle convention collective, précise la FIN dans un communiqué du 13 octobre, « encadre certaines pratiques d'entreprises, comme le télétravail, consacre de nouveaux droits, comme celui à la déconnexion, et intègre des dispositifs supplémentaires, à l'instar du contrat de travail à durée déterminée à objet défini ou du don de jours de congés ». « Résolument plus moderne », elle devrait permettre « d'améliorer la compréhension, l'appropriation, et l'application de ses dispositions au bénéfice des salariés et des employeurs ».

Structure de la nouvelle convention collective

La « convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance » de 1979 devient celle « de l'industrie et des services nautiques ». Selon la FIN, « ce nouvel intitulé reflète plus justement la réalité de l'activité de toutes les entreprises de la filière en faisant apparaître explicitement la nature industrielle de la plupart d'entre elles, mais en tenant compte également de la progression importante des services ». L'ancien texte devenu « peu lisible » et « difficilement applicable », la nouvelle convention se substitue désormais à une grande partie des accords préalablement annexés et regroupe en un seul texte les dispositions générales et celles relatives aux ouvriers, employés et agents de maîtrise. Elle comprend également deux annexes. La première fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres ainsi que les modalités d'application de certaines dispositions générales et la seconde reprend les accords et avenants préexistants maintenus. Cela concerne notamment :
– l'avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit ;
– l'avenant n°42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois ;
– l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (v. l'actualité n°16946 du 30 octobre 2015) et son avenant du 15 octobre 2019 ;
– des avenants du 4 avril et du 28 juin 2017 relatifs aux certificats de qualification professionnelle (v. l'actualité n°17384 du 11 août 2017) ;
– l'avenant du 1^{er} juin 2020 relatif aux salaires minima (v. l'actualité n°18119 du 12 août 2020).

Texte remis au goût du jour

La CCN se conforme aux dispositions légales concernant notamment :

- la nouvelle architecture des IRP telle qu'elle résulte de l'ordonnance Macron n°2017-1389 du 22 septembre 2017 ;
- la durée des périodes d'essai ;
- les conditions particulières du travail des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ;
- le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de mission ou à objet défini ;
- la durée du travail ;
- les heures supplémentaires, avec un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 195 heures ;
- les conventions de forfait en heures ou en jours ;
- le travail à temps partiel. Notons à ce titre que la CCN reprend l'avenant du 26 février 2015 sur le temps partiel dérogatoire dans les entreprises de location fluviale et de location maritime (v. l'actualité n°16815 du 15 avril 2015).

Par ailleurs, la CCN renforce certains droits à congés exceptionnels pour événements familiaux. C'est notamment le cas du congé en cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs (cinq jours contre trois prévus légalement) et de celui accordé suite à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (trois jours contre deux). Trois jours sont aussi accordés pour le décès d'un petit enfant, du gendre ou de la belle-fille et un jour pour celui du beau-frère et de la belle-sœur. De plus, le salarié bénéficiera désormais de trois jours par an pour enfants malades de moins de 16 ans (cinq jours si l'enfant concerné a

moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans).

De la même manière, le montant de l'**indemnité de licenciement des cadres** est **bonifié** avec un plafond porté à 4/10 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 20 ans.

Enfin, la CCN prévoit le versement de l'**indemnité de départ volontaire** à la retraite dès **deux ans de présence** dans l'entreprise (contre dix ans minimum selon la loi) et améliore son montant.

Autres dispositions de la CCN

Dans son chapitre consacré à la «santé, hygiène, sécurité et qualité de vie au travail», la nouvelle CCN encadre le **télétravail** ainsi que le principe du droit à la déconnexion.

Des dispositifs supplémentaires sont également prévus. C'est notamment le cas du **compte épargne-temps (CET)**, Ouvert aux salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, il pourra être alimenté à l'initiative du salarié, dans la limite de **sept jours par an** et de dix jours par an pour les salariés âgés de 58 ans et plus. Pourront également être affectés tout ou partie des majorations au titre des heures supplémentaires ou complémentaires, des primes et indemnités conventionnelles et des sommes per-

çues au titre de l'intéressement, de la participation ou d'un plan d'épargne. Les droits épargnés dans le CET ne pourront dépasser le **plafond global de 50 jours** (80 jours pour les salariés de 58 ans et plus). La CCN définit également les modalités d'utilisation du dispositif.

Autre nouveauté, le **don de jours**. Ce dispositif bénéficiera aux salariés dont l'enfant est atteint d'un handicap, d'une maladie ou d'un accident d'une «particulière gravité» (jusqu'aux 26 ans de l'enfant) ou encore aux salariés bénéficiant d'un congé de proche aidant. Le **nombre maximal de jours** pouvant faire l'objet d'un don est de **cinq jours par année civile** et par salarié donateur, sous la forme de journées pleines. Notons également que l'accord apporte de nouvelles garanties en matière d'égalité professionnelle et de prévention des risques psychosociaux. ■

CCN du 13 octobre 2020 de l'industrie et des services nautiques



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



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

LE PROGRAMME DE LA BRANCHE DANS LES MOIS À VENIR

Lors de la conférence de presse du 13 octobre annonçant la signature de la nouvelle CCN, la FIN a réaffirmé «la nécessité de maintenir, de poursuivre et d'**amplifier un dialogue social** de qualité», avec des négociations à venir portant notamment sur le travail de nuit et sur l'**activité partielle de longue durée**. L'organisation patronale a également indiqué la tenue de quatre réunions sur les grands thèmes de la nouvelle convention entre la mi-novembre et la mi-décembre par l'équipe de la FIN «pour que les entreprises adhérentes puissent prendre connaissance des changements induits par le nouveau texte». Ces webinaires porteront notamment sur «le contrat de travail» (conclusion, exécution, suspension et cessation); «la durée du travail» (heures supplémentaires, forfaits, aménagement, CET, temps partiel, congés); «les conditions de travail et le dialogue social» (qualité de vie au travail, prévention, CSSCT, CSE) et «les dispositions spécifiques aux ingénieurs et aux cadres».

acteurs, débats, événements

Formation

La date limite pour basculer son DIF sur son CPF repoussée ?

La ministre du Travail, Élisabeth Borne, a indiqué le 22 octobre, dans un entretien à *La Croix*, envisager de reporter au-delà du 31 décembre la date limite pour un salarié pour basculer ses droits à la formation acquis au titre de l'ancien DIF, potentiellement une somme de 1 800 €, vers son compte CPF, constatant «qu'un salarié sur quatre» seulement a effectué cette opération. «Nous allons en outre relancer une campagne de communication, en collaboration avec la Caisse des dépôts, pour rappeler la date de clôture aux salariés et les inciter à basculer leurs droits. Mais nous allons davantage mobiliser les entreprises pour qu'elles sensibilisent les salariés au sujet», ajoute-t-elle. «C'est en temps de crise qu'il faut se former et renforcer son employabilité», estime la ministre, rappelant que «c'est aussi dans l'intérêt des employeurs, qui

peuvent abonder le compte de leurs salariés dans le cadre d'un plan de formation». Source AFP

Emploi et chômage

Chiffres du chômage: la CGT demande à nouveau l'annulation de la réforme de l'assurance chômage «L'Unédic vient d'actualiser ses prévisions financières avec toutes les précautions liées aux incertitudes dues à la crise sanitaire», rappelle la CGT le 22 octobre (v. page 2), prévisions qui «ne donnent pas la mesure pour autant de la précarité qui accompagne la catastrophe qui aggrave l'endettement de l'Unédic de 10 à 15 milliards supplémentaires». Ainsi, poursuit-elle, «après avoir multiplié les cadeaux aux entreprises, le gouvernement s'appête pourtant à appliquer sa réforme de l'assurance chômage, pour partie suspendue jusqu'au 1^{er} janvier 2021». Il compte ainsi «faire 1,5 milliard d'euros d'économie (estimations Unédic à affiner) sur le dos des privés

d'emploi, notamment les travailleuses et travailleurs précaires. Ils perdront totalement ou partiellement les allocations en 2021, avec des mesures de relèvement du seuil d'accès touchant principalement les jeunes, un mode de calcul des allocations très défavorables à celles et ceux qui subissent l'alternance de contrats précaires, souvent de plus en plus courts, sans parler de la dégressivité pour les cadres.» Et de conclure: «nous devons mettre fin à ce scandale et mener la bataille pour l'emploi et contre la précarité, empêcher les plans sociaux! Nous devons obtenir le retrait définitif de cette réforme (comme le demande la totalité des syndicats) et l'indemnisation de tous les privés d'emploi!».

Politique sociale

Covid-19: 38 nouveaux départements sous couvre-feu

«La situation est grave» et la réponse concerne désormais les deux-tiers des Français: le couvre-feu devait être

étendu le 24 octobre à 38 nouveaux départements et à la Polynésie pour faire face à une circulation du virus « extrêmement élevée », avec 41 622 cas enregistrés dans les dernières 24 heures le 22, un niveau jamais vu. Dans ce contexte, le Premier ministre Jean Castex a averti plus tôt que si l'épidémie n'était pas jugulée, le gouvernement devrait « envisager des mesures beaucoup plus dures », alors que plusieurs pays, comme l'Irlande, viennent de décider des reconfinements face à la deuxième vague. « Il est encore temps de l'éviter, mais il ne nous reste plus beaucoup de temps. » *Source AFP*

► L'extension du couvre-feu est, pour la CPME, « une bien mauvaise nouvelle pour l'économie »

« L'extension du couvre-feu est une bien mauvaise nouvelle pour l'économie », a réagi la CPME dans un communiqué du 22 octobre, estimant « essentiel que le gouvernement renforce encore davantage les mesures de soutien aux entreprises touchées directement ou par ricochet ». Elle « souhaite [notamment] que les discussions avec les organisations professionnelles aboutissent pour déterminer les conditions sanitaires permettant au plus grand nombre de continuer à travailler et à ouvrir et ce, pour ne pas condamner des pans entiers d'activité ». La CPME ajoute que la ministre de la Culture Roselyne Bachelot a « indiqué qu'au-delà des dispositifs transversaux, des moyens financiers spécifiques seront alloués permettant au monde du spectacle de “continuer à jouer à jauge réduite”, logique qui « revient à prendre en charge les pertes d'exploitation » et pourrait « utilement être appliquée à d'autres secteurs ».

► Couvre-feu : selon Olivier Dussopt, les mesures de soutien coûtent entre 1,3 et 1,5 milliard par mois

« Les mesures que nous prenons – le fonds de solidarité pour les entreprises, les exonérations – avec les annonces faites par le chef du gouvernement ce soir, c'est entre 1,3 et 1,5 milliard d'euros par mois », a indiqué le ministre délégué aux comptes publics Olivier Dussopt le 22 octobre sur BFM Business, dans la foulée de l'extension du couvre-feu annoncée par le Premier ministre. Soulignant que ces dépenses allaient encore plus grever les finances de l'État il a estimé qu'il fallait toutefois « faire attention à ce que ce ne soit pas des dépenses durables et pérennes », même si certaines pourraient être prolongées début 2021, en cas de persistance des mesures de restrictions. *Source AFP*

Secteurs

► Covid-19 : 115 millions d'euros d'aides pour spectacles et cinéma, annonce Roselyne Bachelot

Les acteurs du spectacle vivant et du cinéma vont recevoir respectivement 85 millions et 30 millions d'euros d'aides supplémentaires pour traverser la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, a annoncé la ministre de la Culture Roselyne Bachelot le 22 octobre lors d'une conférence de presse avec le Premier ministre Jean Castex sur l'évolution de l'épidémie. « Dans les territoires concernés, le couvre-feu a de lourdes conséquences sur le maintien de l'activité. Les structures adaptent les horaires, mais évidemment elles ne rencontrent pas forcément leur public, la fréquentation. Et donc leurs ressources vont diminuer. Notre objectif, c'est à la fois

de sauvegarder les programmations et les salles en permettant de jouer même à jauge extrêmement réduite », a affirmé le ministre, annonçant également que l'exécutif proposerait au Parlement « de prolonger l'exonération de la taxe sur les spectacles au premier semestre 2021 pour alléger les charges des entreprises du secteur ». *Source AFP*

Conventions et accords

► Nouvelle CCN pour les entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers

« La FGA-CFDT négocie et signe la toute nouvelle [Convention Collective Nationale] et un dispositif de retraite supplémentaire pour les salariés des ETARF » [Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers, NDLR], a-t-elle annoncé le 20 octobre dans un communiqué. La création de cette CCN « est historique et marque une date dans le dialogue social dans un secteur agricole composé essentiellement de [TPE] », ajoute le syndicat, permettant de créer une « classification des emplois homogène sur l'ensemble du territoire » et de « grilles de salaires nationales ». La FGA-CFDT a notamment obtenu « une revalorisation réelle des salaires pour les salariés des territoires où le dialogue social est figé », « une clarification de la définition des temps de trajet qui correspondent à du travail effectif, avec un abaissement de la référence de la durée normale de trajet à 45 minutes au lieu d'une heure et l'abandon de la référence injuste à la zone de faible densité (70 km) ».

Entreprises

► Groupe ADF : FO Métaux signe des accords APLD, de performance collective et dialogue social

« Pendant trois mois de négociations pour éviter les licenciements et préserver les emplois », l'équipe FO Métaux a signé un accord activité partielle longue durée (APLD), un accord de performance collective (APC) et un accord dialogue social, indique un communiqué du 22 octobre. Parmi les principales clauses, figurent notamment, selon FO Métaux, « une exclusion de PSE durant 24 mois », « un gel des salaires pour 2020 et 2021 sauf pour les salariés dont le taux horaire est inférieur ou égal à 12 € brut (augmentations individuelles indexées sur l'évolution du Smic) », « une augmentation générale de 1,5 % hors négociation annuelle obligatoire en 2022 », « le maintien de la prime 13^e mois », une « revalorisation des indemnités kilométrique » ou encore « l'assurance au minimum de 60 % d'activité pour tous ». Les accords s'appliqueront du 1^{er} octobre

VIENT DE PARAÎTRE

Le forfait annuel en jours

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

Depuis sa création par la loi du 19 janvier 2000, le succès du forfait en jours ne se dément pas. Et pourtant, les règles encadrant le forfait en jours sont particulièrement complexes et les risques juridiques nombreux : inopposabilité ou nullité des conventions individuelles de forfait ayant pour conséquence le paiement de toutes les heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures, versement de dommages-intérêts pour manquement au droit au repos, sanctions pénales et civiles ou encore administratives en cas de travail dissimulé... Bien connaître le cadre juridique du forfait en jours est un impératif pour préserver la santé des salariés et éviter le risque de contentieux.

Point spécial : le forfait en heures

Le forfait en heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel) permet d'intégrer dans la durée du travail du salarié un certain nombre d'heures supplémentaires qu'il accomplit régulièrement. Ces dernières sont rémunérées avec les majorations prévues par le Code du travail. Le forfait peut aussi ne pas inclure d'heures supplémentaires. Cette hypothèse vise en particulier le forfait annuel (il est alors de 1 607 heures pour un temps complet), permettant d'adapter le rythme de travail des salariés aux besoins de l'activité. ■

Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr

2020 au 30 septembre 2022, sauf si l'activité reprend durablement, précise enfin le syndicat.

► Covid-19: la fermeture provisoire de Renault-Sandouville a été infirmée en appel

La fermeture provisoire de l'usine Renault de Sandouville (Seine-Maritime) ordonnée le 7 mai par le juge des référés, qui avait été saisi en référé par la CGT et par plusieurs membres du CSE (v. *l'actualité n° 18060 du 13 mai 2020*), a été infirmée le 21 octobre par la cour d'appel de Rouen qui a estimé que les requérants n'avaient pas qualité à agir. Renault avait fait appel de l'ordonnance en référé. Selon la cour d'appel de Rouen, c'est le CSE lui-même qui aurait dû saisir la justice car « les irrégularités dénoncées en l'espèce sont de nature à porter seulement atteinte aux droits et attributions du comité lui-même, non de tel ou tel, ou de chacun de ses membres ». La cour d'appel juge également « irrecevables » les demandes de la CGT. « Cette décision est scandaleuse [...] car elle pose le principe qu'un syndicat ne serait pas recevable à agir si la majorité du CSE décide de ne pas saisir la justice », estime Gérard Le Corre, de l'Union départementale CGT, dans un communiqué. Cette décision « doit être combattue par tous les moyens en ce qu'elle prive les travailleurs via leur syndicat d'un moyen d'action essentiel pour faire respecter la santé des travailleurs et travailleuses », ajoute-t-il. « Un pourvoi en cassation est envisagé », a annoncé Karim Berbra, avocat de la CGT. *Source AFP*

► TUI France: l'administration émet des réserves sur le plan de sauvegarde de l'emploi

La Direccte des Hauts-de-Seine a demandé à TUI France de revoir certaines modalités de son plan social, qui prévoit la suppression de quelque 600 emplois sur 904, ce qui pourrait conduire à sa non-homologation, a-t-on appris le 21 octobre de source syndicale (v. *l'actualité n° 18167 du 22 octobre 2020*). Ses « observations » visent à « suggérer des pistes d'amélioration », qui devront faire l'objet d'une « réponse motivée » de la part de l'entreprise, souligne l'administration, dans un courrier dont l'AFP a eu copie. « Nous avons été entendus par la Direccte », s'est notamment félicité Lazare Razkallah, secrétaire (CGT, majoritaire) du CSE. « Pour la direction, il y a un risque que le plan social ne soit

pas validé par l'administration, ce qui la contraindrait à reprendre le plan à zéro en recommençant ses consultations. On pourrait ainsi gagner du temps, et améliorer les modalités », a-t-il poursuivi. Parmi les éléments qui suscitent commentaires et interrogations de la Direccte, figurent notamment la durée, jugée trop courte, du congé de reclassement pour les salariés licenciés, ou le délai de 48 heures, jugé trop court également, laissé aux salariés pour signer une rupture amiable. *Source AFP*

► Casino: l'intersyndicale demande une rencontre avec le PDG et boycotte le dialogue social

« La direction a choisi de rompre le dialogue social. Dans ces conditions, les organisations syndicales décident unanimement de suspendre toutes les négociations et les réunions des IRP, ainsi que les signatures des accords en cours et à venir et ce, dès aujourd'hui », a annoncé l'intersyndicale CFDT, SNGC CFE-CGC, CGT, SNTA FO et Unsa syndicat autonome du groupe Casino dans un communiqué du 21 octobre, « dans l'attente d'une rencontre rapide » avec le PDG du groupe, Jean-Charles Naouri. Et sans réponse de sa part, « les organisations syndicales envisagent d'autres actions à venir très rapidement afin de faire entendre la voix de tous les salariés ». Interrogé par l'AFP, le groupe a fermement démenti toute « rupture de dialogue social » en son sein. « D'ailleurs, nous observons une multitude de discussions qui ont abouti à la signature d'accords particulièrement importants, comme l'accord sur le télétravail signé fin juillet ou la renégociation de l'accord sur la RSE », souligne un de ses porte-parole. « Aucun dialogue social franc n'est possible, nous n'avons aucune visibilité, et avec plus de 4 milliards de dette fin 2019, il y a des raisons de s'inquiéter », a expliqué à l'AFP de son côté Jean-Luc Farval, délégué CFDT du groupe. L'intersyndicale dénonce « des choix économiques catastrophiques », responsables d'une « situation sociale » qu'elle déplore. *Source AFP*

► Renault: la CFDT inquiète pour l'avenir de l'usine de Flins

La CFDT du groupe Renault s'inquiète pour l'avenir de l'usine de Flins (Yvelines) « car aucune visibilité sur les perspectives d'avenir ne se profile », dans une lettre adressée le 22 octobre au directeur général du constructeur automobile, Luca de Meo, que le syn-

dicat a publiée dans un tract (v. *l'actualité n° 18084 du 19 juin 2020*). Selon la CFDT, « première organisation » syndicale du site, ce dernier s'était engagé à venir à Flins vers « fin septembre/mi-octobre ». « Pourquoi ne pas avoir tenu votre engagement? », lui demande-t-elle. « À ce jour, les éléments communiqués lors de la commission de suivi » du projet « à Flins qui a eu lieu mi-septembre sont totalement insuffisants, et il est nécessaire d'intensifier le travail paritaire permettant d'obtenir une visibilité claire sur le projet, notamment sur le volet effectifs », souligne la CFDT dans sa lettre. Jugeant que « l'avenir du site de Flins a été délibérément sacrifié depuis au moins une décennie », la CFDT Renault indique par ailleurs dans un communiqué qu'elle « travaille depuis de nombreux mois, bien avant la crise Covid, à un projet sur l'emploi à Flins qui passe par le maintien de l'assemblage de la Zoé ». S'appuyant sur le travail d'un expert, qu'elle avait mandaté « début 2020 », elle se dit « convaincue, chiffres à l'appui, que Flins garde un avenir rentable ». *Source AFP*

► Bridgestone: l'intersyndicale, inquiète, veut des précisions sur le contenu du projet de l'État

L'intersyndicale de Bridgestone s'inquiète du flou du scénario présenté le 19 octobre à Bercy pour éviter la fermeture de l'usine de Béthune, et demande des précisions rapides tant sur le contenu du projet que sur l'investissement de l'État, a indiqué son avocat M^e Stéphane Ducrocq à l'AFP le 22 octobre, à l'issue de deux assemblées générales des salariés (v. *l'actualité n° 18167 du 22 octobre 2020*). « Il faut nous dire rapidement ce qu'il en est et qu'ils ne fassent pas rêver les gens », évoquant un « scénario au doigt mouillé pour lequel on ignore absolument si Bridgestone est d'accord ou pas ». L'État dit qu'il est prêt à contribuer à l'investissement sur le site, « mais combien, comment? » s'est-il interrogé. Dans un communiqué de presse, l'intersyndicale s'est affirmée le 21 « inquiète », déplorant que le projet dévoilé à Bercy « reste muet sur les investissements massifs qui avaient été promis par l'État dans le cadre du plan de relance ». Demandant à participer à une réunion avec le gouvernement et la direction de Bridgestone Europe, elle a assuré qu'elle n'accepterait « qu'un projet viable à long terme qui garantisse le maximum d'emplois sur site ». *Source AFP*



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Coumont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Vincent Szyt (chef de rubrique emploi et formation), Chloé Boucher D'Argis, Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € TTC. Impression - routage : PUBADRESSE, 52 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 10 pages, dont 1 page de publicité. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wkd.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : http://www.liaisons-sociales.fr

29^e édition
*Comprendre
simplement
le droit du travail
d'aujourd'hui*

Plus de 120 000 exemplaires vendus !

Dans un style vivant, avec de multiples exemples concrets, l'auteur vous invite à suivre la vie professionnelle d'un salarié.

Accessible au non-spécialiste, cette 29^{ème} édition veut faire connaître, mais surtout comprendre de l'intérieur, cette matière passionnante qu'est le droit du travail d'aujourd'hui.

Consacré à la relation individuelle (embauche, exécution, ruptures) puis aux rapports collectifs de travail bouleversés par la disparition en 2020 des délégués du personnel et du comité d'entreprise au profit de l'unique « comité social et économique », **cet ouvrage intègre les derniers textes légaux** (dont la loi du 17 juin 2020 ayant créé « l'activité partielle de longue durée ») et **les évolutions jurisprudentielles les plus récentes.**

