

*Association Horizon Social*

# *Le Dôme Social*

*Revue mensuelle n°7*

*M2 DROIT SOCIAL - PROMO 2021/2022*

*Sig*

## SOMMAIRE

**EDITO** \_\_\_\_\_ 3

**INTERNATIONAL** \_\_\_\_\_ 5

**Courrier International : Télétravail. Les villages italiens font rêver les travailleurs à distance britanniques.** \_\_\_\_\_ 5

**Les Numériques : Aux USA, la moitié des accidents du travail en entrepôts sont recensés chez Amazon** \_\_\_\_\_ 7

**Courrier Expat : Travail. Faire Carrière ? Non merci !** \_\_\_\_\_ 8

**NATIONAL** \_\_\_\_\_ 10

**France Info : Guerre en Ukraine : le Smic augmente en raison de l'inflation** \_\_\_\_\_ 10

**BFM Business : Télétravail : habiter trop loin de son travail peut constituer une cause de licenciement** \_\_\_\_\_ 11

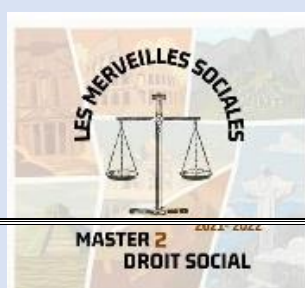
**Le Monde : Deliveroo et trois de ses anciens dirigeants jugés au pénal pour « travail dissimulé** \_\_\_\_\_ 14

**LOCAL** \_\_\_\_\_ 15

**France Bleu Pays D'Auvergne : Guerre en Ukraine : Michelin suspend ses activités en Russie** \_\_\_\_\_ 15

**La Montagne : Recherche guetteur, charbonneur... : de curieuses offres d'emploi sur les abribus de l'avenue Carnot, à Clermont-Ferrand** \_\_\_\_\_ 16

**La Montagne : Postuler pour des jobs d'été dans le Puy-de-Dôme et en Auvergne, c'est encore possible en version digitale** \_\_\_\_\_ 17



## EDITO

Chers lecteurs, c'est avec tristesse que nous nous retrouvons aujourd'hui puisque c'est la dernière fois que la promotion 2021-2022 du Master 2 droit social vous propose sa revue d'actualités générales : Le Dôme social.

Nous tenons à vous remercier d'avoir été au rendez-vous pour suivre les actualités que nous vous avons proposées et nous vous souhaitons une bonne lecture.

Nous allons donc vous dévoiler pour la toute dernière fois les articles qui ont marqué l'actualité en droit social ces dernières semaines.

Sur le **plan international**, nous vous proposons trois articles.

Le **premier article** traite d'une thématique ayant le vent en poupe avec la pandémie de la covid-19 : le télétravail. En effet, l'Italie lance un plan pour connecter à l'Internet haut débit une série de villages aujourd'hui demis abandonnés afin d'attirer des télétravailleurs non européens et notamment les Britanniques.

Le **deuxième article** publié par la revue *Les Numériques*, retrace le constat alarmant d'une étude menée par Strategic Organizing Center. Cette dernière met en évidence qu'aux Etats Unis, la moitié des accidents du travail survenus en entrepôt sont recensés chez le géant américain Amazon.

Le **troisième article** publié au sein du *Courrier Expat* rapporte le fait que les mentalités face au travail ont évolué, et ce notamment avec la pandémie de la covid-19. Il ressort en effet de cet article que de plus en plus de cadres supérieurs épuisés, ne recherchent plus à faire carrière mais à être épanouis au sein de leur vie professionnelle. Or pour certains, cela passe par le fait de travailler moins voire plus du tout.

Sur le **plan national**, nous vous proposons trois articles.

Le **premier article** expose l'augmentation que va subir le SMIC en raison de l'inflation au 1<sup>er</sup> mai 2022. A cette date, le SMIC augmentera automatiquement de 2,65% et dépassera ainsi, et ce pour la première fois, la somme de 1300 euros net. Cette revalorisation du SMIC, ici directement liée à la guerre en Ukraine, constitue la troisième hausse en sept mois.

Le **deuxième article** traite du choix de résidence du salarié. En effet, la cour d'appel de Versailles dans un arrêt récent a validé le licenciement d'un salarié au motif qu'il refusait de vivre plus près de son lieu de travail. Or, cette jurisprudence peut se révéler problématique au regard des nouveaux modes de travail qui ont émergé avec la crise sanitaire puisque beaucoup de salariés ont quitté les grandes villes pour s'installer loin de leur ancien lieu de travail en recourant au télétravail.

Le **troisième article** publié par la revue *Le Monde* expose le fait que Deliveroo et trois de ses anciens dirigeants font actuellement l'objet d'une procédure devant le juge pénal en raison d'un possible délit de travail dissimulé.

Sur le **plan local**, trois articles vous seront également proposés.

Le **premier article** traite de la suspension par l'entreprise Michelin de ses activités sur le sol russe en raison du conflit avec l'Ukraine.

Le **deuxième article** revient sur des offres d'emplois très curieuses qui sont apparus début avril sur certains abribus de la métropole clermontoise. En effet, plusieurs abribus de l'avenue Carnot, ont été recouverts par des offres d'emplois de « guetteur » ou encore de « charbonneur », comportant le logo « pôle emploi » ainsi que des informations diverses telles que la rémunération attachée à ces activités ou encore les numéros des personnes à contacter.

Le **troisième et dernier article**, retrace le fait qu'il est possible de postuler à des jobs d'été dans le Puy-de-Dôme et plus largement en Auvergne, sur un site internet dédié. En effet, après la tenue d'un job dating, le mercredi 30 mars dernier, des postes pour l'été 2022, sont encore à pourvoir.



Publié le 4/04/2022

### **Télétravail. Les villages italiens font rêver les travailleurs à distance britanniques**

L'Italie lance un plan pour connecter à l'Internet haut débit une série de villages aujourd'hui à demi abandonnés au moment où un nouveau visa permet aux télétravailleurs non européens de passer un an dans le pays. Ambition affichée : figurer en tête des destinations préférées en Europe des nomades numériques.<sup>5</sup>

Depuis le 1er avril, les travailleurs à distance qui viennent d'un pays qui ne fait pas partie de l'Union européenne peuvent s'installer pour un an en Italie. *“Le programme vise à réduire les formalités administratives liées à la résidence et à attirer tous ceux qui n'ont besoin que d'un ordinateur portable pour gagner leur vie et qui veulent se payer une tranche de dolce vita”*, écrit The Times.

Luca Carabetta, un député cinq étoiles qui a aidé à rédiger la loi, explique :

*“Nous ciblons des gens qui actuellement travaillent par exemple au Royaume-Uni, mais qui peuvent en fait travailler de n'importe où. Depuis la pandémie, ils sont de plus en plus nombreux et dans le choix d'une destination, des facteurs comme le climat, le coût de la vie ou la gastronomie peuvent faire la différence.”*

Ce nouveau visa pourrait en effet séduire les travailleurs à distance britanniques qui, depuis le Brexit, doivent être sous contrat avec une entreprise italienne ou basée en Italie pour pouvoir travailler dans le pays, souligne The Times. D'autant que, selon Luca Carabetta, de nouveaux décrets devraient bientôt rendre renouvelables les visas d'un an et permettre aux télétravailleurs de faire venir leur famille. *“J'espère que nous serons prêts d'ici l'été”*, précise le député.

*« Le télétravail peut faire revivre ces merveilleux villages »*

L'objectif affiché est de rivaliser des pays comme l'Allemagne ou le Portugal qui disposent déjà de visas similaires. *“Nous avons tout ce qu'il faut pour être numéro 1 sur la liste des destinations préférées des travailleurs à distance”*, ajoute Luca Carabetta. Pour le moment, les villes italiennes ne sont pas particulièrement bien classées par le site nomadlist.com, qui répertorie les villes les plus prisées des travailleurs à distance, alors que Porto et Lisbonne figurent au top 5.

Le plan lancé le mois dernier par le gouvernement italien afin de restaurer en priorité une vingtaine de villages à demi bien situés mais aujourd'hui quasi à l'abandon, et de les connecter à l'Internet haut débit, devrait y aider. *“Nous avons en Italie des centaines de petits villages merveilleux que le télétravail peut faire revivre, explique Dario Franceschini, le ministre de la Culture. Maintenant que les gens peuvent travailler sans être physiquement présents au bureau, l'isolement n'est plus un problème mais contribue à les rendre attrayants.”*

Parmi les sites sélectionnés figurent un ancien complexe thermal à Recoaro Terme, près de Venise, un château situé à Borgo Castello, dans le Frioul-Vénétie Julienne, ainsi que plusieurs villages de montagne tels que Rocca Calascio, perché dans les Abruzzes au pied d'un vieux château qui a servi de décor au film *Ladyhawke, la femme de la nuit*, de Richard Donner.

# LES NUMERIQUES

*Publié le 13/04/2022*

## **Aux USA, la moitié des accidents du travail en entrepôts sont recensés chez Amazon**

**Une étude met en évidence la plus forte probabilité d'être victime d'un accident du travail quand on a un emploi chez Amazon, y compris au sein d'entrepôts robotisés.**

Nous n'avons pas fini de parler des conditions de travail controversées chez Amazon, où pour la première fois un syndicat de salariés va être formé, dans un entrepôt de New York. Alors que l'entreprise emploie environ un tiers des salariés d'entrepôts aux Etats-Unis, près de la moitié (49 %) des accidents du travail sont recensés dans ses centres logistiques. Une surreprésentation des accidents mise en exergue dans un rapport de Strategic Organizing Center, basé sur les chiffres officiels du ministère de la Santé et de la Sécurité du pays.

Selon cet organisme syndical, les travailleurs d'Amazon ont même deux fois plus de risques d'être sérieusement blessés au travail que les personnes occupant des postes similaires dans d'autres entreprises. Les blessures "sérieuses" sont celles pour lesquelles les employés sont forcés à réduire leurs heures de travail, à être temporairement affectés à d'autres activités ou à s'arrêter pour se soigner. Ce même rapport montre d'ailleurs que l'entreprise a de plus en plus tendance à privilégier un reclassement temporaire ou un allègement des charges de travail par rapport à des arrêts de travail complets. Aussi, les employés d'Amazon mettent en moyenne 62 jours à revenir au travail après un accident grave, contre 44 dans ce secteur.

Pourtant, Amazon affirme essayer de moderniser constamment ses entrepôts pour réduire la pénibilité du travail. Cela passe par la robotisation et l'assistantat, afin de réduire - par exemple - le port de charges lourdes. Des témoignages de salariés d'Amazon insistent sur le fait que le travail en lui-même, s'il est physique, n'est pas particulièrement dangereux, mais que les cadences imposées par le management sont responsables de la majeure partie des blessures et accidents. Pour preuve, en 2020, l'épidémie de Covid-19 a obligé Amazon à revoir à la baisse ses cadences et, même si l'entreprise a enregistré des résultats records, le nombre d'accidents du travail recensés avait sensiblement baissé. Statistiquement, ils ont réaugmenté de 20 % en 2021.

La réduction des cadences de travail n'a, par ailleurs, pas empêché les travailleurs d'Amazon de continuer à dénoncer les conditions de travail. C'est dans ce contexte qu'est né le projet de la création d'un syndicat qui devrait aboutir dans un entrepôt de Staten Island. Les salariés étaient nombreux à critiquer l'entreprise pour sa gestion de la crise sanitaire et l'absence de véritables mesures de protection dans les premiers mois de l'épidémie. Quant à l'automatisation grandissante des centres logistiques de l'entreprise partout dans le monde, elle n'a visiblement que peu d'effets bénéfiques sur le taux d'accidents du travail. Au contraire, l'étude montre que les salariés courent plus de risques d'accidents du travail dans les entrepôts robotisés.



*Publié le 14/04/2022*

**Travail.  
Faire carrière ? Non, merci !**

L'argent et les avantages matériels divers ne suffisent plus. De plus en plus de cadres supérieurs, épuisés, ne trouvent plus de sens à leur travail et décident de travailler moins, ailleurs, voire plus du tout.

L'épanouissement personnel ne passe pas forcément par le travail, du moins pas par l'emploi salarié de cadre dans les conditions fréquemment proposées par les entreprises. C'est ce qui est ressorti clairement d'un appel à témoignages lancé par le quotidien allemand Die Zeit. Quatre cent cinquante personnes, majoritairement diplômées du supérieur et disposant d'une expérience de cadre, ont répondu. "La plupart d'entre [elles] travaillaient 50, 60 ou 70 heures par semaine et gagnaient beaucoup d'argent, explique le journal. Et selon leurs propres déclarations, à un moment donné, ces gens ont réalisé que même un salaire annuel à six chiffres ne valait pas la peine de s'épuiser professionnellement. Beaucoup ont d'abord eu peur de renoncer volontairement à leurs responsabilités et d'être ainsi perçus comme étant en échec, mais très peu l'ont finalement regretté. Ils préfèrent être heureux au travail que réussir – et souvent ne définissent plus le succès en termes de salaire et de poste."

D'ailleurs, comme aux États-Unis où on observe "la grande démission" depuis la pandémie qui a poussé de nombreuses personnes à remettre en question leur vie et leur travail, en Allemagne, les entreprises traversent une pénurie de travailleurs qualifiés, notamment aux postes d'encadrement.

**Ralentir son rythme voire arrêter de travailler**

Tom Breuer [son nom a été changé à sa demande] a quitté son emploi pour un nouveau travail. La naissance de son premier enfant a été un révélateur. Sa carrière rapide, qui lui a permis de gravir les échelons, d'avoir un statut social valorisant et un gros salaire, l'avait épuisé. Constamment en déplacement et travaillant plus de 60 heures par semaine, sa vie n'était plus épanouissante. Le pire cauchemar de Tom Breuer quand il était adolescent était d'avoir un emploi classique, de 9 heures à 17 heures, sans trop de pression. Il a eu l'inverse et l'a amèrement regretté, au point de chercher aujourd'hui ce qu'il fuyait auparavant.



Pour Stefan Balázs, 53 ans, le congé parental a également marqué un tournant. *“C’est là que j’ai réalisé que tout le stress ne peut pas être acheté avec de l’argent”*, dit-il. Il était le principal responsable du service de communication d’une entreprise énergétique, avec un salaire annuel de plus de 100 000 euros. Passé à temps partiel après son congé, il a eu l’impression de faire une mauvaise affaire, car *“en fin de compte, vous ne recevez que 80 % de salaire avec 100 % des attentes”*. Il a quitté son poste et travaille maintenant comme responsable des réseaux sociaux dans le secteur public. *“Aujourd’hui, je gagne beaucoup moins, mais j’ai vraiment du temps libre quand j’ai fini de travailler.”*

Sonia Jenkins gagnait 160 000 euros par an à un poste de direction dans une société de gestion d’actifs américaine et n’en pouvait plus. Elle est donc partie dans une entreprise allemande à un poste opérationnel sans responsabilité de management. C’était mieux, mais, à 55 ans, elle ne veut plus travailler. Elle a donc démissionné pour voyager à travers le monde avec son mari dans un mobil-home tout-terrain bleu, pendant au moins les quinze prochaines années :

*“Tant que nous pouvons nous permettre assez de nourriture, de carburant et un hôtel bon marché de temps en temps, ça va.”*

Selon Hilmar Schneider, qui dirige l’Institut pour l’étude du travail (IZA), *“les symboles de statut ont changé [...] Un mode de vie durable est plus important que l’argent pour beaucoup de gens, trouver du sens à ce qu’on fait ou tout simplement atteindre le bonheur personnel – aujourd’hui, ils ne sont plus attirés par la seule perspective d’une carrière classique.”* Pour l’instant, à cause de la pénurie de main-d’œuvre qualifiée, la balle est dans le camp des salariés et les entreprises doivent donc faire des efforts pour s’adapter à ces nouvelles aspirations. Malheureusement, Julia Grulich, sociologue du travail à l’Université de Paderborn, estime que la plupart des entreprises n’y sont guère disposées et elle ne pense pas que l’organisation du travail ait fondamentalement changé :

*“Bien sûr, tous les employeurs se demandent comment ils peuvent attirer les bonnes personnes – mais beaucoup d’entreprises n’ont pas encore réalisé qu’il y a plus que de petits avantages matériels et un bonus financier. Par ailleurs, il est très important que les gens se voient enfin proposer des modèles de temps de travail qui correspondent aux différentes phases de la vie. Il y a des périodes où vous ne pouvez pas toujours être disponible pendant 40 heures par semaine – sans parler des 50 à 60 heures que beaucoup de gens font réellement.”*

*Publié le 15/04/2022*

### **Guerre en Ukraine : le Smic augmente en raison de l'inflation**

Les conséquences de la guerre en Ukraine se font également ressentir en France, sur l'augmentation du prix des matières premières et l'inflation. Par conséquent, le Smic augmentera en France à partir du 1er mai. Explications dans le 19/20, par la journaliste Sophie Lanson.

Le Smic augmentera de 2,65% au 1er mai. "Pour la première fois, le Smic va dépasser le seuil des 1 300 euros. C'est une bonne nouvelle pour un peu plus de 2 millions de personnes", précise la journaliste Sophie Lanson, présente, vendredi 15 avril, sur le plateau du 19/20. La revalorisation est automatique : "quand l'inflation pour les 20% des ménages les plus modestes augmente de plus de 2% par rapport à la dernière revalorisation, le Smic augmente lui aussi dans la foulée", explique la journaliste.

#### **Troisième hausse en sept mois**

C'est la troisième hausse du Smic en sept mois. Le salaire minimum de croissance a d'abord été revalorisé au mois d'octobre 2021 puis au mois de janvier, pour une augmentation totale de 44 euros nets. Dans certaines branches, comme la coiffure et les petits commerces de l'habillement, "les salaires vont se retrouver dépassés par ce nouveau Smic" et "seront recalculés automatiquement dès le 1er mai", indique Sophie Lanson. Les salaires situés juste au-dessus du Smic vont quant à eux se retrouver au niveau ou proches du Smic. Aussi, certains secteurs prévoient de rouvrir des négociations.



*Publié le 15/04/2022*

### **Télétravail : habiter trop loin de son travail peut constituer une cause de licenciement**

La cour d'appel de Versailles a débouté un salarié licencié estimant que l'obligation de préservation de la sécurité du collaborateur par l'employeur était remise en cause par cette distance.

Le recours massif au télétravail pendant la crise sanitaire a incité de nombreux salariés français à déménager. Parfois loin de leurs bureaux. **Il y a un an**, 30% des DRH découvraient que des salariés avaient déménagé pendant cette période, expliquait la présidente de l'Association Nationale des DRH, Audrey Richard.

Généralement les choses **se passent bien lorsqu'il y a accord** entre la direction et le salarié, d'autant plus que les entreprises cherchent plutôt à retenir leurs collaborateurs qu'à les laisser partir en ces temps de pénurie de talents.

Mais lorsque ce déménagement se fait de manière unilatérale et qu'il est lointain, cela peut-il déboucher sur un licenciement valable? Pour la cour d'appel de Versailles, la réponse est oui.

Choisir son lieu de résidence: une liberté fondamentale

**Exemple** avec ce salarié qui s'est installé en Bretagne à plus de 440 kilomètres de son bureau sans en parler à sa direction. Pour son employeur, cette distance est source de fatigue et après avoir constaté le refus du salarié de se rapprocher de son lieu de travail, a donc décidé de le licencier pour faute.

Le collaborateur saisit alors la justice, s'appuyant notamment sur l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits l'hommes et des libertés fondamentales, qui prévoit que toute personne a droit au respect de son domicile et au libre choix de son lieu de résidence.

Et de fait, juridiquement, un salarié est libre de s'installer où il le souhaite, cela relève de sa vie privée sauf pour certains professionnels soumis à une clause de résidence car leur activité exige une proximité géographique.

L'employé en question a également mis en avant l'absence de retards lors de ses prises de poste, le fait que sa fonction l'oblige à passer 75% de son temps à l'extérieur et qu'il prend en charge les frais liés à ses déplacements domicile-travail.

Des arguments qui n'ont pas convaincu la cour d'appel de Versailles. Elle considère le licenciement valable car il s'appuie sur l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité du collaborateur.

L'employeur doit veiller à la sécurité et au repos du salarié

Il s'agit du fameux article L.4121-1 du Code du travail: "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs", qui s'applique d'ailleurs aussi pour le port du masque.

Les magistrats ont également rappelé que l'employeur doit veiller au repos quotidien de son salarié et à l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle dans le cadre de la convention à laquelle le salarié était rattaché (forfait jour).

Enfin, le choix unilatéral du salarié a pesé et l'absence d'accord de sa direction. Il s'exposait de fait à des sanctions.

Conséquence, la faute du salarié est établie et constitue donc une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cette affaire qui pourrait créer une jurisprudence sensible étant donné le nombre important de salariés franciliens ayant fait le choix du travail hybride depuis la province est désormais entre les mains de la Cour de cassation.

*"Cette décision me paraît intéressante parce que les juges ont semble-t-il considéré que la préservation de la santé et de la sécurité du salarié prime sur le libre choix de son domicile. En ce sens cela me paraît une décision dans l'air du temps du tout « sanitaire »", explique à BFM Business, Marion Kahn-Guerra, avocate spécialisée en droit du travail.*

Mais "jusqu'à présent et à ma connaissance la position de la Cour de cassation en ce qui concerne le choix du domicile du salarié a toujours été de faire valoir la liberté de choix de son domicile sur le fondement de l'article 8 de la Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales" poursuit-elle.

Un choix unilatéral pas si rare que ça

Selon l'ANDRH, le télétravail longue distance d'un salarié ne peut pas être source de licenciement. Mais il est bien source d'inquiétude.

"C'est un phénomène nouveau, nous n'étions pas confrontés à cela auparavant, on le prend de plein fouet (...) En tant que DRH, on se dit 'comment va-t-il faire?', s'il travaille à Paris et habite dans le sud de la France, il va devoir prendre le train, il va sans doute y avoir des retards régulièrement. On est face à quelque chose qui nous pose des difficultés. L'individuel ne doit pas prendre le pas sur le collectif", expliquait ainsi sa présidente.

D'un autre côté, avec la levée des restrictions sanitaires, une entreprise peut toujours obliger son salarié à revenir partiellement (voire totalement) en présentiel. S'il refuse alors que les conditions de présentiel ont été négociées, il pourra être sanctionné.

Et il semble bien que ces cas de déménagements pris de manière unilatérale ne soient pas si rares que ça.

*"J'ai des clients qui doivent faire face à la problématique de salariés ayant déménagé de façon unilatérale pendant le confinement et qui souhaitent aujourd'hui restreindre le télétravail et se posent la question de l'attitude à adopter par rapport à ces salariés", nous indique Marion Kahn-Guerra.*

Olivier Chicheportiche

# Le Monde

*Publié le 8/03/2022*

## **Deliveroo et trois de ses anciens dirigeants jugés au pénal pour « travail dissimulé »**

Selon les enquêteurs, l'entreprise se présente faussement comme une plate-forme de livraison, et a employé en tant qu'indépendants des livreurs qui auraient dû être salariés.

Une première en matière de droit pénal s'ouvre en France, mardi 8 mars à 13 h 30, devant le tribunal correctionnel de Paris. Deliveroo et trois de ses anciens dirigeants vont être jugés pour avoir employé en tant qu'indépendants des livreurs qui auraient dû être salariés. Ce procès du système dit de l'« ubérisation » doit établir s'il existe un « lien de subordination » entre Deliveroo France et plus de 2 000 livreurs qui ne disposaient d'« aucune liberté » dans leur organisation. Les gendarmes de l'Office central de lutte contre le travail illégal se sont penchés sur des faits concernant la période 2015-2017.

Selon eux, l'entreprise se présente faussement comme une plate-forme de « mise en relation » entre clients, restaurants et livreurs, alors que la livraison de repas au domicile ou travail est « l'objet même » de son activité. Dans ses contrats, Deliveroo explique devoir recourir à la sous-traitance, faute de disposer « en interne » de personnel à la « technicité » requise et de « savoir-faire particulier » nécessaires à la livraison à vélo.

Une expertise « très relative », a jugé l'accusation, qui met en avant une série d'« obligations » (port de l'uniforme, créneaux attribués, attitude à adopter devant le client ou le restaurateur) imposée aux livreurs sous peine de « réprimandes », prouvant à ses yeux que Deliveroo est bien le « patron ».

### **Un statut hybride accordé en Grande-Bretagne**

« Deliveroo travaille avec des livreurs indépendants, parce que cela est conforme à la manière dont ils nous disent qu'ils aiment exercer leur activité. Cela leur accorde une flexibilité dont ils ne pourraient pas bénéficier dans une relation salariée », a assuré l'entreprise auprès de l'Agence France-Presse (AFP).

« Aujourd'hui, c'est le procès de Deliveroo, mais c'est surtout une alerte à toutes les sociétés qui fonctionnent sur le même principe et abusent du statut d'indépendant », a prévenu de son côté Me Kevin Mention, avocat de 70 livreurs déjà parties civiles dans ce dossier. D'autres livreurs devraient les rejoindre, et plusieurs d'entre eux témoigneront devant le tribunal. Le procès est prévu jusqu'au 16 mars.

Très contesté, le statut d'indépendant des chauffeurs Uber ou des coursiers Deliveroo est remis en cause dans de nombreux pays par la justice ou, plus rarement, par des lois qui ont poussé certains groupes emblématiques du secteur à proposer des compromis.



*Publié le 15/03/2022*

### **Guerre en Ukraine : Michelin suspend ses activités en Russie**

Le conflit en Ukraine a également un impact sur Michelin. Ce mardi, le manufacturier annonce suspendre les activités industrielles de son usine de Davydovo en Russie, ainsi que ses exportations vers le pays où il emploie un millier de salariés.

Dans un communiqué bref, tombé ce mardi en début d'après-midi, Michelin, dont le siège est à Clermont-Ferrand, fait part de sa décision d'interrompre la production du site de Davydovo, à une centaine de kilomètres de Moscou. Le groupe y fabrique des pneus tourisme et des pneus rechapés pour poids-lourds. Dans le même temps, il suspend ses exportations vers la Russie.

#### ***"Un contexte très difficile »***

Le manufacturier parle d'un "contexte très difficile et incertain". Sa priorité étant "d'accompagner tous ses salariés affectés par la crise et notamment ses salariés de Michelin Russie". Il explique rester "pleinement mobilisé" et "adapter ses décisions en fonction de l'évolution de la situation ».

#### **1000 salariés dont 750 à Davydovo**

Michelin compte 1.000 salariés dans le pays, dont 750 travaillent sur le site de Davydovo qui produit 1,5 à 2 millions de pneumatiques par an, principalement pour les voitures de tourisme. La plus grosse partie de la production est destinée au marché local et dans une moindre mesure à certains pays d'Europe du nord.

#### **Premier manufacturier étranger en Russie**

Michelin est présent sur le territoire depuis 1997. En 2004, il est le premier manufacturier étranger de pneus à y ouvrir une usine. Les ventes du groupe en Russie représentent 2% de ses ventes totales et 1 % de sa production mondiale de pneus tourisme.

# LA MONTAGNE

*Publié le 04/04/2022*

## **Recherche guetteur, charbonneur... » : de curieuses offres d'emploi sur les abribus de l'avenue Carnot, à Clermont-Ferrand**

Poisson d'avril à retardement ou annonce culottée ? Des affichettes proposant des jobs de dealers ont fleuri, ce matin, sur des abribus de l'avenue Carnot.

« Pour l'ouverture de notre terrain, nous recrutons charbonneur, livreur, guetteur et conditionneur », proposaient, ce matin, deux affichettes scotchées sur les abribus T2C de l'avenue Carnot, à Clermont-Ferrand. Singeant grossièrement, logo à l'appui, une annonce de Pôle emploi, celles-ci proposent ni plus ni moins, à la sortie des lycées Blaise-Pascal et Jeanne-d'Arc, sur l'un des axes les plus fréquentés de la ville, divers jobs permettant de faire fonctionner un point de deal.

Rémunérations, contact...

Le texte précise la rémunération – plutôt intéressante – pour chaque mission : 6.000 euros par mois pour un charbonneur, 3.000 euros pour un guetteur... Et invite le candidat à prendre contact avec son futur employeur via les messageries préférées des dealers, Signal et Telegram. En France, ce genre d'initiative est souvent le fruit de riverains excédés par la présence de dealers dans leur quartier. Mais là, pas de trace d'un quelconque collectif.

Alors, blague de potache ou démarche commerciale culottée de la part de vrais trafiquants, désireux d'étendre leur territoire en centre-ville ? La seconde hypothèse paraît énorme. Quant à la première, pas sûr qu'elle fasse rire les services de police et tous les acteurs qui luttent sans relâche contre le trafic de drogue, véritable fléau, notamment auprès des jeunes.



# LA MONTAGNE

*Publié le 31/03/2022*

## **Postuler pour des jobs d'été dans le Puy-de-Dôme et en Auvergne, c'est encore possible en version digitale**

Malgré une cinquantaine de recruteurs pour plus de 6.000 offres d'emploi, le job dating, organisé mercredi 30 mars à Clermont-Ferrand, n'a pas fait le plein. La bonne nouvelle, c'est qu'il reste des postes à pourvoir.

Avec une pointe de déception dans la voix, Philippe Laumond confirme que le job dating, organisé mercredi 30 mars à l'hôtel de Région de Clermont, n'a pas fait le plein de candidats, contrairement au dernier rendez-vous organisé en 2019. « C'est dommage, car les entretiens en direct avec des employeurs permettent de mieux mettre en valeur son CV et, au-delà de l'emploi qu'on peut décrocher, de vivre une expérience de recrutement utile pour la suite », explique le directeur du site clermontois d'Auvergne-Rhône-Alpes Orientation.

Face à une cinquantaine de recruteurs proposant plus de 6.000 offres d'emploi, les quelque 500 candidats qui avaient fait le déplacement ce mercredi ont donc pu maximiser leurs chances de décrocher un job d'été en multipliant les contacts. Pour les autres, pas de panique, il est encore possible, jusqu'au 6 avril, d'avoir un entretien par tchat, téléphone ou visio (\*).

Pour optimiser ses chances, « il faut adapter son CV en fonction du job recherché », conseille Christine Pinna, recruteuse pour Auchan, qui reçoit « beaucoup de demandes ne correspondant pas aux postes à pourvoir ».

« Mieux vaut cibler ses demandes en tenant compte des contraintes comme le temps de trajet, l'hébergement, les horaires », explique Flavien Joubert, responsable des ressources humaines au parc de loisirs du Pal qui lancera sa saison le 16 avril, dans l'Allier.

« Dans l'hôtellerie et la restauration, secteurs qui ont beaucoup de mal à recruter déjà en temps normal, la motivation est l'un des principaux critères car on forme beaucoup sur place. Les offres sont très variées en termes d'activité et de temps de travail », précise Muriel Imbert, représentante du Club hôtelier clermontois.

Et il faut savoir que beaucoup d'offres ne se limitent ni à l'été ni aux étudiants.

(\*) Toutes les informations sur [www.auvergnerrhonealpes-orientation.fr/jobs-dete-2022/](http://www.auvergnerrhonealpes-orientation.fr/jobs-dete-2022/)

*Maud Turcan*

*La Commission Presse vous remercie de votre lecture*

Luna CASILLA

Célia DE MONGELAS

Amélie GRANET

San KOFFI

Marine LAVAL

Léna MALFERIOL

Océane MARTIN

Léa PAIR

Maxime RICARDO

Léa VEIGA

