Les Olympiades Sociales vous présentent sa revue bimensuelle n°9

Master 2 Droit Social Promotion 2017 - 2018

Sommaire

International

OIT-

Bangladesh: Améliorer la sécurité dans l'industrie textile....6
Philippines: Inspection du travail renforcée, respect du droit du travail consolidé....9
En Allemagne, « les syndicats sont en position de force pour négocier des hausses de salaires »....12
Brexit : le ton monte entre Bruxelles et Londres....15
L'Europe fait face à des difficultés de recrutement....17
Risque maximum de conflit social à la SNCF....19
Comment adapter la SNCF à l'arrivée de la concurrence ? Un rapport doit être remis dans quelques jours à Matignon. Statut des cheminots, transformation de l'entreprise en société anonyme... les sujets sur la table risquent de provoquer une déflagration sociale à la SNCF....19
La transformation de la SNCF en société de droit privé....20
La reprise de la dette ferroviaire....20
La géolocalisation afin de surveiller les horaires de travail, est illicite....21
Publié le 22 Janvier 2018....21
Des données adéquates, pertinentes et non excessives....21
L'arrêt rendu....22
Le principe de minimisation....22
Pour faire des économies, Free multiplie les licenciements pour faute grave....23
Chez Mobipel, centre d'appels de l'opérateur, 60% des salariés sont partis ces trois dernières années. Les élus veulent faire reconnaître un plan social par la justice....23
"Il n'y a pas d'échelle de sanctions"....23
"1 million d'euros d'économies en ne payant pas les indemnités"....24
Quatre enseignes Carrefour Contact du Puy-de-Dôme pourraient fermer....25
« Semaine de la colère »....25
Les licenciements, principaux litiges au conseil de prud'hommes de Moulins....27
« Les accords d'entreprise feront foi. C'est grave pour les salariés »....27
« Plus on simplifiera le code du travail, plus on embauchera »....28
Les parties civiles dénonçaient « un esclavage moderne »....29
L'entreprise Actypoles Thiers a créé un atelier de confection de couches lavables....30

Edito

Chers lecteurs,

Le froid s'installe de plus en plus, mais n'entend pas rendre frileux le droit social !

Comme il en est coutume aux Olympiades Sociales, commençons notre exploit sportif à travers le monde. Sur la scène internationale, le droit social touche le globe dans son intégralité. Commençons notre escale au Bangladesh et plus particulièrement par une action menée par l'OIT dans ce pays, visant à réduire les accidents et améliorer les conditions de travail dans les usines de textile. Cette action s'inscrit dans une logique de réaction suite à une tragédie survenue il y a plusieurs année dans le pays.

Ensuite, et toujours sous l'égide de l'OIT, notre périple nous amène aux Philippines où grâce à la réforme de l'inspection du travail est espérée une amélioration des conditions de travail. Nous vous proposons de découvrir cette réforme.

Concentrons-nous maintenant sur les questions sociales européennes qui ont fait l'actualité ces derniers jours. Tout d'abord, en Allemagne se prépare un mouvement social fort, tendant à réclamer une réévaluation des salaires à la hausse à l'heure où les conventions collectives arrivent à leur terme.

Le Brexit est un sujet de crispation pour les pays membres de l'Union Européenne et source de nombreuses incertitudes. Ces interrogations concernent aussi le droit social. Nous vous laissons découvrir ; par la lecture de cet article, les enjeux sociaux du Brexit.

L'actualité internationale s'achève avec un bilan tant rassurant que source de questions au sein de l'Union européenne : une baisse de taux de chômage. De ce constat certes positif, l'article met en exergue des difficultés nouvelles que nous vous laissons découvrir !

Concernant l'actualité sociale nationale, le Gouvernement entend mettre un terme au monopole de la SNCF, en permettant la reconnaissance d'autres compagnies ferroviaires. Cette nouvelle crée de fortes réactions à la SNCF, laissant présumer le développement de grève dans les semaines à venir.

Nous vous conseillons la lecture d'une décision du Conseil d'état, relayée par la presse nationale, concernant la géolocalisation des salariés. Le Conseil d'état impose que le recours à la géolocalisation pour surveiller et décompter la durée du travail des salariés soit le derniers recours envisageable, pour être licite.

Enfin, nous vous proposons la lecture d'un article qui met Free face à ses responsabilités : la compagnie a licencié près de 60% de son personnel sur les rois dernières années. Le groupe décide de recourir à ce mode de rupture afin de ne pas verser les indemnités inhérentes à la rupture des relations contractuelles.

Enfin, dans notre Auvergne, l'actualité sociale est dense, en dépit de la vague de froid qui nous touche. Partons d'abord d'un fait touchant tout le Puy-de-Dôme, et plus précisément Carrefour. Actuellement face à de graves difficultés économiques, Carrefour envisage de fermer définitivement quatre de ses enseignes dans le département, laissant dans l'angoisse et l'incertitude les salariés concernés.

Ensuite, mettons en exergue un constat juridictionnel, concernant le Conseil de Prud'hommes de Moulins. L'ancien président a déclaré que 75% des affaires jugées par la juridiction étaient concentrées sur une même demande : nous vous laissons découvrir l'interview et mais aussi et surtout quel domaine est touché par ce fort pourcentage !

Arrêtons-nous un instant sur un fait divers qui se déroule en Auvergne, et qui concerne des salariés victimes de conditions de travail inhumaines. Actuellement en instance près du Tribunal Correctionnel de Clermont-Ferrand, cette affaire permet de nous rappeler que tout salarié a le droit au respect de sa dignité, et à ce titre a le droit à des conditions de travail dignes.

Face à cette terrible affaire, nous souhaitons finir notre périple à Thiers, où une entreprise a créer un atelier innovent et créateur d'emplois, dans une domaine précis : les couches lavables. Dans cet article vous découvrirez toute l'originalité de cette entreprise, et plus particulièrement les modalités de sa création !

International

Bangladesh: Améliorer la sécurité dans l'industrie textile

Publié le 17 Janvier 2018

Au Bangladesh, un programme de l'OIT aide les usines de confection à améliorer la sécurité et à limiter le risque d'une autre tragédie comme celle qui avait coûté la vie à plus de 1 100 personnes en 2013.

DHAKA (OIT Infos) – Anwar Hossain, Directeur général de l'usine Towel Tex, affirme qu'il n'avait jamais entendu parler d'inspection du travail avant 2013 et l'effondrement du Rana Plaza, en périphérie de Dhaka – l'une des pires catastrophes industrielles de l'histoire récente.

La tragédie a provoqué le décès de 1 136 personnes et en a blessé beaucoup d'autres. Elle a aussi suscité une mobilisation au niveau national et international en vue d'améliorer la sécurité dans les usines de confection au Bangladesh, usines qui fournissent beaucoup de grandes marques de prêt-à-porter dans le monde. L'immeuble de 8 étages du Rana Plaza abritait cinq de ces usines.

Suite à la catastrophe, la priorité immédiate fut d'évaluer la sécurité des structures et la sécurité électrique et incendie de plus de 3 600 usines exportatrices de vêtements. Parmi elles, plus de 1 500 usines, y compris Towel Tex, ont été inspectées avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Conformément aux recommandations de l'inspection, l'usine a réalisé une série de changements: construction d'un mur séparant l'atelier de teinture de la chaufferie, élargissement des allées dans l'usine, installation d'éclairage aux sorties et élaboration d'un plan d'évacuation.

Anwar Hossain reconnaît aussi le rôle plus actif des inspecteurs du travail avec lesquels l'OIT a travaillé en étroite collaboration depuis la tragédie du Rana Plaza afin de renforcer leurs capacités et leur efficacité.

«Je n'avais même jamais entendu parler du Département des inspections des usines et établissements. Dorénavant, nous avons régulièrement des inspections surprises, quasiment une par trimestre», explique M. Hossain. Et cela, dit-il, contribue à renforcer la sécurité dans l'usine. «Nous voulons respecter les règles mais sans inspection on ne peut jamais être sûr de bien faire».

L'OIT avait rapidement répondu à la catastrophe du Rana Plaza en participant, avec le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, à l'élaboration d'un plan national d'action visant à améliorer la sécurité incendie et celle des bâtiments. En vue d'aider à la mise en œuvre du plan, l'OIT, avec le soutien du Canada, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, a lancé le Programme pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter en septembre 2013.

Plus jamais ça

Le principal objectif de ce programme est d'accroître la sécurité dans les usines afin que le pays ne connaisse plus jamais de tragédie comme l'effondrement du Rana Plaza.

La formation à la sécurité et la santé au travail (SST) est une composante importante du programme. Shahidul Islam, Responsable adjoint de la conformité du Groupe Masco – un gros fabricant de vêtements – affirme avoir beaucoup appris sur la sécurité chimique pendant la formation, un enjeu de taille compte tenu des centaines de produits chimiques qui sont utilisés au cours du processus de production et stockés dans les entrepôts des usines. «Après la formation, j'ai décidé d'apporter plusieurs changements. C'était beaucoup plus que le simple rangement d'un tas de bouteilles sur une étagère, cela a demandé beaucoup de travail. Mais nous avons réussi à le faire». En tant que maître de formation, formé dans le cadre du programme de l'OIT en collaboration avec la Fédération des employeurs du Bangladesh, M. Islam a ensuite formé des collègues qui à leur tour en ont formé d'autres. «Vous pouvez parler à n'importe lequel des employés ici, ils connaissent les questions de sécurité et les règles à suivre», affirme-t-il.

Le gouvernement a fait l'éloge du programme. «En soutenant le gouvernement, les employeurs ainsi que les organisations de travailleurs, ce sont les fondements de la sécurité au travail dans le secteur du prêt-à-porter qui ont été établis», a déclaré le ministre d'Etat du Travail et de l'Emploi, Muhammad Mujibul Haque.

Chowdhury Ashiqulalam, membre et secrétaire du Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) a également reconnu l'intérêt de ce programme.

«La catastrophe du Rana Plaza nous a rappelé les dangers encourus par de nombreux travailleurs du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh. Même si de réels progrès ont été accomplis ces dernières années pour améliorer la sécurité des usines et la sensibilisation des travailleurs aux questions de sécurité, il reste beaucoup à faire. Il est primordial de ne pas laisser se dissiper les progrès réalisés dans le cadre de cette initiative. Les bonnes pratiques et les leçons tirées du

renforcement de la sécurité sur les lieux de fabrication de vêtements doivent être étendues à d'autres secteurs dans l'ensemble du pays», a t-il ajouté.

Dans une évaluation de la première phase du programme, l'OIT a recensé quelques avancées majeures:

- La sécurité incendie et bâtiments a été améliorée. Cela comprend l'inspection de 1 549 usines en matière de sécurité structurelle, électrique et incendie, l'harmonisation des normes de sécurité, et un soutien pour le suivi des mesures correctrices préconisées.
- Le système d'inspection du travail a été renforcé. Une feuille de route a été élaborée pour réformer l'inspection du travail, une stratégie identifiant les régions et les industries prioritaires a été mise au point et 239 inspecteurs ont suivi une formation de 40 jours.
- Des progrès ont été réalisés dans l'édification d'une culture de la sécurité sur les lieux de travail. Cela consistait à améliorer l'environnement politique et législatif et à renforcer les capacités du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs pour gérer les problèmes de sécurité et de santé au travail (SST). Plus de 800 000 travailleurs ont été formés aux fondamentaux de la SST.
- Les victimes blessées au Rana Plaza ont bénéficié d'un soutien. Près de 300 rescapés ont été formés pour acquérir des compétences en matière de subsistance, plus de 3 000 ont bénéficié d'une orientation professionnelle, et 66 de conseils psychosociaux.

En outre, le programme Better Work Bangladesh – une collaboration de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI) – travaille avec plus de 140 usines et plus de 300 000 travailleurs en vue d'améliorer les conditions de travail et de favoriser la compétitivité dans le secteur du prêt-à-porter.

Si la première phase de l'initiative a remporté de nombreux succès, le processus d'amélioration de la sécurité au travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh doit se poursuivre. Pour cette raison, une seconde phase a été préparée qui court jusqu'en 2023, grâce au soutien constant des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

«Notre objectif commun est que toutes les usines de confection opèrent dans la sécurité et que soient renforcées les capacités du gouvernement, des employeurs comme des travailleurs afin que l'appui des partenaires internationaux ne soit plus nécessaire», a conclu le Directeur du Bureau de l'OIT au Bangladesh par intérim Gagan Rajbhandari.

Philippines: Inspection du travail renforcée, respect du droit du travail consolidé

Publié le 7 Février 2018

L'inspection du travail, c'est bien davantage que la simple visite de lieux de travail. Avec l'appui de l'OIT, les Philippines ont adopté une réforme de l'inspection du travail et élaboré des outils qui peuvent vraiment changer la vie des travailleurs et des employeurs.

Par Minette Rimando, bureau de l'OIT aux Philippines

MANILLE, Philippines (OIT Infos) – Il y a plus de dix ans, Elmer Riconalla, 53 ans, a effectué un changement de carrière, abandonnant le métier d'ingénieur en électricité pour celui d'inspecteur du travail au ministère du Travail et de l'Emploi. Il n'a jamais eu à le regretter. Ou presque jamais.

M. Riconalla explique: «Beaucoup de travailleurs viennent nous demander de l'aide pour obtenir leurs avantages qui, pour certains, sont inférieurs aux normes minimales. D'autres ont des problèmes avec leur contrat de travail ou leurs relations professionnelles. Nous les conseillons quant à leurs droits et leurs responsabilités.»

Mais certains jours sont plus durs que d'autres. Parfois, on lui refuse l'entrée dans un lieu de travail et, quand il se rend dans des zones affectées par des conflits, il peut faire l'objet de menaces. Une fois, quelqu'un a pointé un pistolet sur lui pendant une inspection. Pourtant, il n'a jamais songé à reprendre son ancien métier.

Lilian Solis, une autre cadre supérieure chargée du travail et de l'emploi, basée à Butuan, connaît aussi son lot de difficultés. Néanmoins, elle est heureuse de constater les progrès accomplis en matière de conformité aux normes et le respect grandissant des droits au travail. Mme Solis travaille au ministère du Travail et de l'Emploi depuis 18 ans, dont plus de la moitié en tant qu'inspectrice du travail. A elle aussi, on a refusé l'accès à des lieux de travail; elle a souvent dû se déplacer dans des régions éloignées et en conflit. Elle a aussi été confrontée à des tentatives de corruption.

«Nous voulons changer la perception des inspecteurs du travail. Nous sommes là pour aider les travailleurs et les employeurs en tant que partenaires. Nous voulons protéger les droits et les devoirs des deux parties pour assurer un équilibre et aider les employeurs à créer des emplois décents», explique Mme Solis.

Actuellement, 574 inspecteurs du travail ont la charge de contrôler 906 344 établissements. Un audit technique de l'OIT sur l'inspection du travail aux Philippines a mis en évidence la nécessité d'augmenter le nombre d'inspecteurs et de renforcer leurs capacités. Les employeurs et les travailleurs devraient aussi être impliqués dans le processus afin de garantir la qualité des inspections.

«Nous sommes en train d'améliorer le système. Nous renforçons aussi la formation dans le domaine de la sécurité et la santé au travail. Nous amenons des experts et l'OIT est en première ligne. Nous voulons disposer d'un système d'inspection du travail vraiment compétent qui nous fournira des informations actualisées. L'OIT est à nos côtés pour renforcer les compétences des inspecteurs du travail», a déclaré Teresita Cucueco, Directrice du Bureau des conditions de travail au ministère.

Des déclarations papier aux applications web

Depuis 2015, un projet de l'OIT financé par le ministère du Travail des Etats-Unis a assisté le ministère du Travail philippin dans la mise en œuvre des réformes de l'inspection du travail et le renforcement des capacités de l'inspection du travail des Philippines.

Le projet a pour but d'améliorer le Système de conformité à la législation du travail – un système d'information et de gestion en ligne et une application mobile pour les inspecteurs du travail comme M. Riconalla et Mme Solis. L'application va combler les lacunes en matière de collecte des données et de gestion des cas, en assurant le suivi de la conformité aux normes afin de protéger les droits des travailleurs et de promouvoir la paix sociale.

C'est une évolution positive pour M. Riconalla, Mme Solis et leurs collègues, qui avaient l'habitude de remplir leurs rapports et de consulter les dossiers manuellement. Ces applications web et mobile vont contribuer à l'efficience des inspecteurs du travail et bénéficieront en fin de compte aux travailleurs comme aux entreprises.

«Nous pouvons suivre et contrôler la conformité en ligne. Nous pouvons immédiatement identifier les documents et éléments manquants pour vérifier, valider et suivre la conformité», explique Mme Solis. «La technologie facilite grandement notre travail. Il suffit de deux clics pour générer des rapports. L'OIT nous propose aussi des références et des mises à jour d'autres pays pour améliorer le système.»

L'application de ce Système d'information et de gestion (SIG) perfectionné permettra aussi d'améliorer le ciblage des inspections, une gestion efficace des cas et l'application effective des normes du travail. Elle comprendra un calculateur de salaires et un appareil photo intégré pour garantir l'exactitude du calcul des avantages liés au salaire. Elle peut être utilisée hors connexion dans les secteurs vulnérables et difficiles d'accès, et intègre l'identification des profils des fournisseurs et des sous-traitants, ainsi qu'un historique des inspections. Ces fonctions nous aideront aussi à faire appliquer les lois en vigueur contre l'embauche ou la sous-traitance illégales.

«Ces fonctions seront très utiles parce que le ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines concentre les activités d'inspection et la mobilisation des partenaires sociaux sur la conformité stratégique dans les secteurs difficiles comme les Zones

franches d'exportation, l'agriculture, la pêche, les services, les fournisseurs et sous-traitants, les télécommunications, la construction et les agences de sécurité privées», explique Cerilyn Pastolero, responsable de programme au Bureau de l'OIT pour les Philippines.

Des réformes qui associent les travailleurs et les employeurs

Dans le cadre du projet dirigé par l'OIT, les descriptions de poste des inspecteurs du travail vont également être révisées pour se recentrer davantage sur les principales missions d'inspection et pour assurer la qualité des visites d'inspection. Des programmes de formation ciblés et adaptés, destinés aux inspecteurs du travail, seront élaborés et mis en œuvre sur la base des nouvelles fiches de poste.

Le projet a aussi aidé à la révision des outils, règles et pratiques de l'inspection du travail, conformément aux Normes internationales du travail pour une inspection du travail efficace .

«Un système d'inspection du travail solide est essentiel pour renforcer la conformité à la législation du travail. Les Philippines ont procédé à de bonnes réformes, avec la participation des représentants des employeurs et des travailleurs. La mise en œuvre des réformes, avec les outils nécessaires, peut vraiment changer le vie des travailleurs», déclare Khalid Hassan, Directeur du Bureau de l'OIT pour les Philippines.

Mme Solis espère que les initiatives prises pour appliquer les réformes et améliorer le système d'inspection du travail se poursuivront. Elle souligne qu'il est également vital de veiller à la sécurité et à la santé des inspecteurs du travail, de pratiquer la conformité volontaire des entreprises et de renforcer la législation relative à l'inspection du travail.

Quant à lui, M. Riconalla attend des politiques plus rigoureuses et une meilleure conformité, y compris une protection et une assistance juridiques de meilleure qualité pour les inspecteurs du travail qui sont confrontés à des menaces de poursuites dans l'exercice de leurs fonctions.

Après dix années d'expérience en tant qu'inspecteur du travail, il est ravi de voir tous ces changements et réformes du système d'inspection du travail qui contribueront à faire du travail décent une réalité aux Philippines.

Le Monde

En Allemagne, « les syndicats sont en position de force pour négocier des hausses de salaires »

Publié le 9 Février 2018

Après une épreuve de force qui aura duré plusieurs jours, le puissant syndicat de la métallurgie, IG Metall, a obtenu mercredi 7 février une hausse des salaires de 4,3 % ainsi que le droit pour les salariés qui le souhaitent de réduire leur semaine de travail à 28 heures. Encouragés par la victoire d'IG Metall, les syndicats des services et du public réclament à leur tour de 6 % à 11 % d'augmentation. Dans un tchat avec les internautes du Monde.fr, notre correspondante à Berlin, Cécile Boutelet, a répondu à vos questions sur ces revendications salariales.

John : Quel événement est à l'origine des tensions salariales en Allemagne ? Y a-t-il eu un élément déclencheur particulier ?

Non, il s'agit simplement de la fin de la période de validité des conventions collectives. En Allemagne, dans les secteurs organisés, patronat et syndicat négocient des hausses de salaire et des améliorations des conditions de travail sur une période donnée. Pendant cette période, c'est la paix sociale qui prévaut, il n'y a pas de grève. A la fin de la période, on négocie une nouvelle convention collective.
En cas de difficulté à se faireentendre, les syndicats peuvent recourir à la grève. Cela a été le cas dans l'industrie cette fois-ci. Mais les grèves n'ont duré en fait que trois jours. Il y a eu auparavant quelques cessations de travail, de quelques heures.
Le modèle allemand, c'est une convention qui vaut pour toute une branche, négociée par un seul syndicat. Dans le cas de l'industrie, IG Metall négocie pour 3,9 millions de salariés de la branche métal et électronique (Daimler, Siemens, Bosch, etc.)

Pierre : Dans quelle mesure les difficultés politiques d'Angela Merkel à former une coalition pèsent-elles sur les négociations, notamment sur la fonction publique ?

Dans le privé, les déboires de la coalition ne jouent aucun rôle. Le dialogue social en Allemagne est fortement organisé et les partenaires sociaux tiennent beaucoup à leur indépendance. C'est ce qui explique pourquoi l'Allemagne a mis tant de temps à se doter du salaire minimal inscrit dans la loi depuis 2015 (il est actuellement de 8,84 euros de l'heure).
Dans la fonction publique, les problèmes viendront plutôt des collectivités territoriales (Länder, communes), sur lesquelles le gouvernement n'a pas

d'influence. Dans nombre de ces collectivités, les caisses sont pleines, car les rentrées fiscales abondent et elles ont beaucoup réduit leurs coûts ces dernières années. L'excédent budgétaire des communes était d'environ 10 milliards l'an dernier. Mais il y a de grosses différences entre les régions.

Mona : Pouvez-vous nous détailler comment fonctionnera l'accord sur les 28 heures voté chez IG Metall ?

Si vous êtes salarié d'une entreprise du secteur métal ou électronique, vous pouvez demander une réduction de votre semaine de travail jusqu'à 28 heures, sur une durée de deux ans. A l'issue de cette période, vous avez le droit de revenir à temps plein. Si vous êtes parent d'un enfant de moins de 14 ans ou que vous vous occupez d'un parent dépendant, vous bénéficiez d'une compensation, sous forme d'une augmentation du temps libre. Attention : il s'agit d'un droit et non d'une réduction générale et obligatoire de la semaine de travail. Celle-ci reste à 40 heures en général et à 35 heures dans l'industrie (38 heures dans l'industrie à l'Est).

Bruno : Existe-t-il un seul syndicat dans l'industrie allemande, IG Metall, ou y a-t-il aussi des « petits syndicats » qui ne sont jamais mentionnés ?

En Allemagne, la tradition de la codécision veut que le syndicat majoritaire négocie une seule convention collective pour une seule branche. Dans l'industrie, IG Metall est ultra-dominant, avec 2,2 millions de membres. Chez Volkswagen, plus de 90 % des salariés sont membres d'IG Metall. Dans d'autres secteurs, il peut y avoir deux syndicats qui se font concurrence, comme à la Deutsche Bahn, par exemple. Un petit syndicat joue la surenchère pour obtenir davantage, ce qui, par le passé, a entrainé des grèves longues. C'est légal, même si cela tend à être combattu par les responsables politiques, les grands syndicats et les entreprises elles-mêmes, qui n'ont pas intérêt à ces conflits sociaux.

Hans : Les salariés sont-ils les vrais gagnants de l'accord décroché par IG Metall ?

Non, l'accord est équilibré. Les entreprises ont accordé une hausse de salaire importante, mais la plupart d'entre elles vont pouvoir l'encaisser sans problème au vu de la bonne conjoncture dans l'industrie. Les carnets de commandes sont pleins. Et surtout, le chômage est faible. Dans certaines régions, il est à 3 % ou 4 %. Les entreprises peinent à trouver du personnel qualifié. Les syndicats sont donc en position de force pour négocier des hausses de salaires. Malgré tout, la hausse des salaires réels est restée limitée ces dernières années : + 0,8 % l'an dernier (hausse de 2,5 % sur la fiche de paye, mais hausse des prix de 1,7 %). Donc, la hausse du pouvoir d'achat est encore timide.

Les entreprises ont aussi obtenu du syndicat une augmentation de la flexibilité du temps de travail. Elles ne pouvaient jusqu'ici déroger à la durée légale que dans certaines circonstances, et dans une limite claire : seuls 18 % des salariés d'une même entreprise étaient autorisés à travailler plus de 35 heures. Aujourd'hui, le système est plus souple. Les salariés peuvent demander à baisser leur temps de travail jusqu'à 28 heures. En contrepartie, les employeurs peuvent proposer à certains employés de travailler davantage, jusqu'à 40 heures. La négociation se fait au sein de l'entreprise, sans que le syndicat soit nécessairement impliqué.

Virginie : Y a-t-il vraiment plus de petits boulots mal payés (les fameux « jobs à 1 euro ») en Allemagne qu'en France ? Si oui, pour quelle raison ?

Il faut faire la différence entre les petits boulots mal payés et les « jobs à 1 euro ». On ne parle pas forcément de la même réalité. Le secteur des bas salaires reste important en Allemagne : il correspond à environ 20 % du total des emplois. Ils se retrouvent surtout dans les services, où les entreprises sont petites et où les salariés ne sont pas organisés. Dans ces secteurs, le modèle du dialogue social traditionnel ne fonctionne plus, c'est la raison pour laquelle le pays s'est doté du salaire minimal. Les « jobs à 1 euro » sont une mesure destinée à remettre les chômeurs de longue durée au travail. Ces derniers bénéficient des allocations-

chômage et ils peuvent se voir proposer ce genre de contrat, limités dans le temps et en nombre d'heures de travail par semaine.

Rebset : Ces revendications salariales peuvent-elles avoir un impact positif sur la compétitivité française en Europe ?
Oui, dans une certaine mesure. Les salaires devraient augmenter nettement en Allemagne dans les prochains mois, ce qui va forcément avoir un impact sur les coûts des produits « made in Germany ». Mais il faut bien garder en tête que la compétitivité allemande n'est que partiellement une compétitivité liée aux prix. Elle se caractérise surtout par des produits d'équipement, de niche, où la qualité compte plus que le prix. Si vous êtes une industrie agroalimentaire, par exemple, vous avez besoin d'une machine pour emballer vos produits. Vous êtes prêt à la payer très cher, car tout défaut ou panne peut paralyser votre production. C'est sur ce genre de produit – les machines situées en amont de la production – que les Allemands sont les plus compétitifs.

Cécile Boutelet, correspondante du « Monde » à Berlin

Le Monde

Brexit : le ton monte entre Bruxelles et Londres

Publié le 9 Février 2018

Le négociateur en chef des Vingt-Sept, Michel Barnier, a averti vendredi que la période de transition voulue par le Royaume-Uni n'était « pas acquise ».

A moins de quatorze mois du Brexit, programmé pour le 29 mars 2019, l'incapacité de la première ministre britannique, Theresa May, à définir la nature des futures relations qu'elle souhaite entre Londres et l'Union européenne (UE) exaspère Bruxelles et ravive les tensions.

Le Royaume-Uni doit accepter *« les conséquences inéluctables »* de son départ, a déclaré le Français Michel Barnier, négociateur en chef des Vingt-Sept, lors d'une conférence de presse, vendredi 9 février, à Bruxelles.

Après deux journées de discussions internes, le gouvernement britannique devait faireconnaître ses choix sur le dossier censé être le plus simple : la période de transition qui, à la demande de Londres doit, pendant vingt-et-un mois, maintenir un statu quo afin d'éviter un choc brutal et permettant de négocier un futur accord commercial. Outre-Manche, les milieux patronaux manifestent une impatience croissante devant l'incertitude.

Mais Downing Street, paralysé par les positions irréconciliables des différents ministres conservateurs, n'a fait aucune déclaration formelle. Cette période de transition *« n'est pas acquise »,* a alors averti Michel Barnier, jetant un froid qui a fait plonger la livre sterling.

Le représentant des Vingt-Sept a dit éprouver « *des difficultés à comprendre »* les réticences de Londres, *« puisque c'est le Royaume-Uni lui-même qui a demandé une période de transition ».* Entre mars 2019 et la fin 2020, le pays, formellement sorti de l'UE, sera exclu des décisions, mais il devra continuer à respecter les règles européennes, contrepartie de son souhait de continuer à accéder au marché unique.

Priver de certains droits sociaux les Européens

Pour apaiser ses ministres europhobes, qui assimilent cette situation à une « vassalisation » du pays, Mme May demande des aménagements. Elle souhaite priver de certains droits sociaux les Européens qui entreront au Royaume-Uni après le 29 mars 2019.

Londres souhaite, en outre, pouvoir s'opposer à de nouvelles règles européennes qu'elle estimerait contraire à ses intérêts. Enfin, à l'inverse, le Royaume-Uni veut pouvoir bénéficier des nouvelles initiatives de l'UE en matières de justice et de police, comme la coopération transfrontalière pour traquer les criminels. *« J'ai*

quelques difficultés à comprendre, pour être parfaitement honnête », a indiqué M. Barnier, rappelant que Londres veut rompre complètement à partir de 2021.

Jeudi, le ton était monté entre Londres et Bruxelles lorsque David Davis, ministre du Brexit, avait mis en cause la *« bonne foi »* des négociateurs européens et leur tactique *« discourtoise »,* à la suite de la publication dans la pressed'un document de l'UE prévoyant la possibilité de sanctions contre Londres en cas de non-respect des règles européennes pendant la transition.

Pour M. Barnier, cette précaution ne fait que suivre la *« logique »* qui veut que l'accès au marché unique ne soit autorisé pendant vingt-et-un mois supplémentaires que sous conditions. *« Honnêtement, il n'y a pas de volonté de punir »,* a-t-il ajouté en réponse aux accusations selon lesquelles il chercherait à ralentir les négociations pour accentuer la pression sur Londres.

Schizophrénie montante

L'impasse sur la question de la frontière irlandaise alimente aussi la tension. L'UE a fait savoir aux Britanniques que le projet d'accord sur le Brexit prévoirait le maintien de l'Irlande du Nord (rattachée au Royaume-Uni) dans le marché unique européen et l'union douanière. Précisément ce que Mme May exclut pour le Royaume-Uni. La décision de Londres de quitter le marché unique *« rendrait les contrôles à la frontière inévitables »,* a indiqué M. Barnier, rappelant que l'UE est garante des accords de paix en Irlande, qui seraient remis en cause par le rétablissement d'une frontière.

La question irlandaise illustre le plus crûment la contradiction de la position britannique : quitter le marché unique (pour satisfaire les europhobes) sans rétablir de frontière (pour préserver l'économie). Mais cette quadrature du cercle concerne en réalité tout le pays. Incapable, et pour cause, de résoudre l'équation, Mme May est réduite à répéter des formules creuses comme son souhait d'établir *« un partenariat approfondi et privilégié »* avec l'UE.

Illustration de cette schizophrénie montante, une « note technique » rendue publique vendredi par le *Financial Times* demande aux pays partenaires des quelque 700 accords de coopération signés par l'UE de considérer le Royaume-Uni comme restant membre de l'UE pendant la période de transition, c'est-à-dire après le Brexit. Alors que Londres souhaite pouvoir continuer de bénéficier de ces textes, qui couvrent des domaines aussi variés que le transport aérien, l'échange de données ou les droits de pêche, les pays tiers, eux, ne seront plus liés à un Etat qui aura quitté l'UE. Confronté au cauchemar qui consisterait à négocier individuellement ces traités, Londres souhaite que les pays tiers acceptent d'inclure le Royaume-Uni à chaque mention de l'expression *« Etat membre de l'UE »* dans ces textes. Une contorsion qui contredit une autre antienne de Mme May : *« Brexit veut dire Brexit. »*

Philippe Bernard (Londres, correspondant)

Le Monde

L'Europe fait face à des difficultés de recrutement

Publié le 1 Février 2018

Le taux de chômage de la zone euro a été ramené à 8,7 % en décembre 2017, au plus bas depuis neuf ans.

C'est la dernière grande séquelle laissée par la crise de 2008, et sur ce front-là aussi, la situation s'améliore. En décembre 2017, le taux de chômage de la zone euro s'est établi à 8,7 %, selon les chiffres publiés mercredi 31 janvier par Eurostat. Il s'agit du plus bas niveau enregistré depuis janvier 2009. Sur l'ensemble de 2017, le taux de demandeurs d'emploi est ainsi ressorti à 9,1 % dans la zone euro, et à 7,7 % dans l'Union européenne.

Le tableau est, bien sûr, très contrasté selon les Etats. Si l'Allemagne (3,6 % en décembre) et les Pays-Bas (4,4 %) frôlent le plein-emploi, la Grèce (20,7 %) et l'Espagne (16,4 %) se débattent toujours avec un chômage élevé. La France (9,2 %) et l'Italie (10,8 %) sont encore au-dessus de la moyenne de la zone euro tandis que le Portugal, où les créations de postes surprennent par leur dynamisme, est passé en dessous (7,8 %).

Il faudra encore du temps pour que l'ensemble del'Union européenne renoue avec le plein-emploi, d'autant qu'une grande partie des postes créés ces derniers mois sont précaires. Ainsi, sur les 21,5 millions de contrats signés en Espagne en 2017, 19,6 millions étaient des CDD, selon les chiffres du gouvernement. Malgré cela, la même musique commence à se faire entendre dans plusieurs Etats membres, en particulier ceux où le taux de chômage est repassé sous la barre des 10 % : certaines entreprises peinent de plus en plus à recruter.

Même son de cloche

- *Pour nous, c'est le défi n°1 des mois à venir »,* confie Antti Nivala, patron de M-Files, une société informatique implantée à Tampere, au sud de la Finlande. Pendant la crise, il a embauché nombre des ingénieurs laissés sur le carreau par Nokia, le géant du mobile en difficulté. *« Maintenant qu'ils sont tous recasés, les profils qualifiés que nous recherchons sont devenus presque introuvables, et c'est préoccupant »,* détaille-t-il.

En France, en Allemagne, en Irlande, en Belgique ou encore au Danemark, beaucoup de PME donnent le même son de cloche. Selon une enquête publiée mardi 30 janvier par la Commission européenne, 20 % des entreprises industrielles européennes estiment que leur production est limitée par desdifficultésderecrutement - elles n'étaient que 12 % dans ce cas il y a un an. Elles sont 26 % en Allemagne, 16,4 % aux Pays-Bas et 11,4 % en France. Le problème

est encore plus flagrant en Europedel'Est - 34 % en Slovaquie, 44 % en République tchèque, 46,7 % en Pologne - tandis que les pays latins ont encore de la marge : 5 % en Espagne, 4,7 % au Portugal et 1,3 % en Italie.

Il convient néanmoins de manipuler ces chiffres avec précaution, prévient Xavier Timbeau, del'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). *« Les difficultésderecrutement rencontrées par les employeurs signifient avant tout qu'ils ont recommencé à embaucher,* explique-t-il. *Et la plupart embaucheront bel et bien, en dépit desdifficultés »* . Dit autrement : problème derecrutement n'est pas forcément synonyme de pénurie de main-d'oeuvre.

Les mécanismes en jeu diffèrent selon les pays

En outre, les mécanismes en jeu diffèrent selon les pays. En Allemagne, où le taux de chômage est au plus bas, le manque de bras est généralisé, et accentué par le déclin démographique. D'ici à 2030, si rien ne change, le nombre d'actifs outre-Rhin aura ainsi chuté de 46 à 40 millions de personnes. *« C'est d'ailleurs ce qui a poussé l'Allemagne à s'ouvrir àl'immigration, dans l'espoir de regonfler sa population active »,* remarque Charles-Henri Colombier, directeur de la conjoncture chez COE-Rexecode, un institut proche du patronat.

Le vieillissement de la population affecte également l'Europedel'Est, pénalisée par l'émigration d'une partie de ses travailleurs vers l'Allemagne ou le Royaume-Uni. En Pologne, en République tchèque et en Hongrie, cette pénurie se traduit par des hausses de salaires profitant au pouvoir d'achat local. Mais elle risque de limiter, à terme, le potentiel d'expansion des entreprises.

La situation française, portugaise ou italienne est un peu différente. Certains secteurs souffrent d'une pénurie de compétences depuis des années, tels que les métiers de bouche, certains postes d'ouvriers qualifiés del'industrie et les professions de santé. Mais pour le reste, le taux de chômage reste relativement élevé... Ce qui n'empêchera pas les difficultésderecrutementde se multiplier ces prochains mois. Motif : « *la France se rapproche du niveau de son taux de chômage structurel »,* précise Maxime Sbaihi, économiste chez Bloomberg Intelligence. A savoir, celui que la croissance à elle seule ne suffit pas à résorber, notamment parce que les qualifications des chômeurs ne correspondent pas à celles recherchées par les employeurs, par exemple. Ou parce qu'ils n'habitent pas dans la bonne région.

Le taux de chômage structurel est plus élevé

Problème : après des années de stagnation, le taux de chômage structurel est plus élevé qu'autrefois. Estimé à 7,5 % en France en 2008, il est aujourd'hui plutôt autour de 8,5 %. Dans la zone euro, les économistes l'évaluent entre 8 et 8,6 %. Et l'on s'en rapproche à grand pas. « *Mais cela ne risque pas de brider la reprise à court terme, car les employeurs ont encore de la marge : une partie de la main-d'oeuvre va se réallouer entre les entreprises »* , pronostique M. Timbeau. Comprendre : ceux qui avaient accepté des postes ne correspondant pas tout àfaità leurs compétences pendant la crise vont bouger pour trouver mieux ailleurs.

La véritable difficulté se posera pour les chômeurs éloignés depuis trop longtemps du marché du travail. Parce qu'ils n'ont pas de diplôme. Ou parce que leurs qualifications ne correspondent plus aux besoins des entreprises. *« Sur le long terme, la réponse passe par un meilleur fonctionnement du système éducatif et, surtout, de la formation professionnelle »* , souligne Stefano Scarpetta, directeur de

la direction del'emploi àl'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Et ce, afin de permettre aux personnes perdant leur emploi dans un secteur sinistré de retrouver plus rapidement un poste. Et d'éviter que des millions de jeunes Européens sortent chaque année sans diplôme du système scolaire.

Marie Charrel

National

le Parisien

Risque maximum de conflit social à la SNCF

Publié le 6 Février 2018

Comment adapter la SNCF à l'arrivée de la concurrence ? Un rapport doit être remis dans quelques jours à Matignon. Statut des cheminots, transformation de l'entreprise en société anonyme... les sujets sur la table risquent de provoquer une déflagration sociale à la SNCF.

Attention, bombes sociales à la SNCF. Si vous avez prévu de voyager en train dans les prochains mois, méfiez-vous : l'agenda social 2018 de la compagnie ferroviaire s'annonce explosif et risque de déclencher des grèves d'ampleur . C'est, en effet, au début de cette année que vont être débattues les conditions d'ouverture à la concurrence du rail français au plus tard le 14 décembre 2020 pour les TGV, et le 25 décembre 2023 pour les lignes trains régionaux et d'équilibre du territoire.
Une première étape doit être franchie dans les prochains jours lorsque Jean-Cyril Spinetta rendra le rapport que le Premier ministre lui a commandé en octobre.
L'ancien pdg d'Air France a la délicate mission de proposer une stratégie de refonte du transport ferroviaire à bout de souffle et d'alimenter la réflexion du gouvernement avant le projet de loi Mobilité qui devrait être présenté au Parlement au printemps.
Pour préparer la concurrence, le « rapport Spinetta » risque de contenir des propositions sociales jugées inacceptables pour les cheminots et leurs syndicats.
Tour d'horizon des trois dossiers qui pourraient mettre le feu aux poudres.

Le statut du cheminot

C'est le dossier le plus sensible. Issu d'un décret de 1950, il complète le code du Travail et définit les règles propres aux cheminots en matière de rémunérations, de congés, de déroulement de carrière ou encore de droit syndical. Un statut avantageux qui garantit l'emploi à vie des cheminots qui ne peuvent être licenciés, sauf faute grave. L'été dernier, Emmanuel Macron avait lancé à un cheminot : «Vous protéger ce n'est pas protéger votre statut ou le job d'hier, c'est vous protéger en tant qu'individu pour aller vers le job de demain ».

Une manière de faire sauter le tabou du sacro-saint statut des cheminots qui alourdit automatiquement la masse salariale de la SNCF 2,4% chaque année contre 2% chez un transporteur sans statut. Pour en finir avec charge supplémentaire, plusieurs scénarios sont possibles. Comme pour Orange ou La Poste, le statut pourrait être supprimé pour les nouveaux embauchés à la SNCF. « C'est sans doute le scénario le plus acceptable socialement et le plus fort politiquement », analyse un connaisseur du ferroviaire.

L'autre hypothèse serait de « dévitaliser le statut » en supprimant certains avantages.

La dernière option, plus radicale, serait de supprimer le statut pour tous, les entrants comme les salariés en poste.

La transformation de la SNCF en société de droit privé

« Son statut d'Epic (*NDLR : établissement public à caractère industriel et commercial*) actuel risque d'être remis en cause par l'Europe qui estime qu'il fausse la concurrence, analyse Gilles Savary, spécialiste des transports et ancien député socialiste. Cela apporte une garantie universelle à la SNCF qui la protège de la faillite. En la transformant en société anonyme, avec par exemple l'entrée au capital de la Caisse des dépôts ou des Collectivités locales, elle conserverait son statut public tout en répondant aux critères européens ». Inenvisageable par les syndicats, qui y voient la première étape d'une privatisation.

La reprise de la dette ferroviaire

Evaluée à 53 Mds €, l'Etat envisage de conditionner sa reprise partielle à un effort de productivité des cheminots. Exactement, cette idée et le projet de réforme des retraites des cheminots, qui avait déclenché le grand conflit de 1995 - 3 semaines de grève ! -. A cela, il faut ajouter d'autres sources de tension avec les syndicats comme une possible filialisation de la branche Fret, de Gares & Connexions, ou encore les conditions de reprises des cheminots dans le cas d'une reprise d'une ligne par un concurrent. «Visiblement, le Président de la République a estimé qu'il y avait assez de dynamite pour faire exploser les cheminots, note un syndicaliste. Il a reporté le sujet de la réforme des retraites à 2019 ».

Vincent Vérier

La géolocalisation afin de surveiller les horaires de travail, est illicite

Publié le 22 Janvier 2018

Le Conseil d'Etat estime que l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés, n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. En dehors de cette hypothèse, la collecte et le traitement de telles données à des fins de contrôle du temps de travail doivent être regardés comme excessifs au sens de la loi.

Les faits

En 2012, la société Odeolis, qui est spécialisée dans la maintenance de systèmes informatiques, notamment de terminaux de paiement, et dont l'activité s'étend sur tout le territoire national, a équipé les véhicules utilisés par ses techniciens itinérants de dispositifs de géolocalisation en temps réel afin, notamment, de mieux planifier ses interventions.

Au-delà de la planification des interventions, ces dispositifs permettent de collecter diverses données relatives, notamment, au temps de travail des salariés.

Le 13 janvier 2016, une délégation de la CNIL a procédé à un contrôle sur place dans les locaux de la société à Aix-en-Provence, à la suite duquel la présidente de la CNIL a, par une décision du 27 juillet 2016, mis en demeure la société d'adopter un certain nombre de mesures afin de faire cesser les manquements constatés à diverses dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Au terme d'une longue procédure administrative, le dossier se retrouve devant le Conseil d'Etat : la société demande en effet l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision de la CNIL en tant qu'elle la met en demeure de cesser de traiter les données issues de l'outil de géolocalisation afin de contrôler le temps de travail des salariés.

Des données adéquates, pertinentes et non excessives

Conformément l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 : « Un traitement ne peut porter que sur des données à caractère personnel qui satisfont aux conditions suivantes :

1° Les données sont collectées et traitées de manière loyale et licite (…)

3° Elles sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs… »

L'idée derrière cette disposition est de limiter les traitements à ce qui est nécessaire eu égard à la finalité poursuivie par ledit traitement.

La même idée se retrouve en droit du travail, et plus spécifiquement à l'article L. 1121-1 du code du travail selon lequel « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

L'arrêt rendu

Pour le Conseil d'Etat, « Il résulte de ces dispositions que l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. En dehors de cette hypothèse, la collecte et le traitement de telles données à des fins de contrôle du temps de travail doivent être regardés comme excessifs au sens du 3° de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 précité. »

Le principe de minimisation

Le Conseil d'Etat se montre particulièrement sévère lorsqu'il précise que la géolocalisation n'est licite « que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation ».

Il s'agit d'une application pour le moins intransigeante du principe de proportionnalité puisque s'il y a un autre moyen d'aboutir à la finalité recherchée, fût-il moins efficace que la géolocalisation, il doit être privilégié.

Cette intransigeance s'explique probablement par l'entrée en vigueur prochaine du GDPR dont l'**article 5**énonce que « Les données à caractère personnel doivent être: (…) c) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données) (…). »

On mesure la différence :

- L'article 5, § 1er, c) du Règlement précise que les données doivent être « limitées au minimum nécessaire au regard des finalités du traitement »,
- Alors que la Directive de 1995 (et la loi actuelle) obligeait les responsables à ne traiter que des données « non excessives » au regard des finalités du traitement.

Le Règlement consacre donc le principe de minimisation des données, selon lequel seules les données à caractère personnel qui apparaissent nécessaires à la réalisation de la finalité peuvent être traitées.

Il y a certes toujours un espace de discussion : à partir de quand la diminution d'efficacité empêche-t-elle en fait d'accomplir la finalité recherchée ? Néanmoins, le message de l'arrêt rendu est cohérent avec le libellé du nouveau règlement : le principe de proportionnalité qui régit cette matière doit être respecté de façon probablement plus forte qu'auparavant.

Etienne Wery

L'EXPRESS

Pour faire des économies, Free multiplie les licenciements pour faute grave

Publié le 6 Février 2018

Chez Mobipel, centre d'appels de l'opérateur, 60% des salariés sont partis ces trois dernières années. Les élus veulent faire reconnaître un plan social par la justice.

Les pratiques en matière de droit social de l'opérateur Free commencent à être connues... En septembre dernier, l'émission de France 2, Cash Investigation avait montré la tension extrême qui régnait chez Mobipel, l'un des cinq centres d'appels d'Iliad, sa maison-mère. Le reportage dénonçait notamment un nombre très élevé de licenciements pour faute grave au sein du groupe.
"En épluchant les conseils de prud'hommes de toute la France, nous avons essayé d'avoir des chiffres globaux. C'est très difficile de savoir exactement combien il y a de cas car il y a un très grand nombre de filiales mais nous avons constaté un taux élevé de licenciements pour faute grave, qui permettent de ne pas payer d'indemnités, ni de préavis. Et encore, il ne faut pas oublier que tous les salariés des centres d'appel n'ont pas le réflexe, ni les moyens financiers de saisir les prud'hommes. J'en ai rencontré plusieurs qui avaient renoncé", racontait alors Sophie Le Gall, la journaliste en charge de l'enquête.

Ce travail de longue haleine a été poursuivi par Le Parisien, qui, dans son édition du lundi 5 février, revient sur ces "étranges licenciements" pratiqués dans cette filiale de Free. L'article avance le chiffre de 315 licenciements en trois ans dont 266 pour fautes grave. En clair, en seulement trois années, 266 salariés, la plupart des téléconseillers ou des managers, de Mobipel auraient fait l'objet de sanctions disciplinaires. "Soyons clairs, c'est absolument astronomique", résume Anousone Um, délégué syndical SUD-Télécom depuis 2014 chez Mobipel.

"Il n'y a pas d'échelle de sanctions"

Le cabinet d'expert-comptable Alter s'est, à la demande du comité d'entreprise, penché sur la santé du site et sur la gestion des effectifs. Il a épluché les lettres de licenciement afin de définir les motifs qui revenaient le plus souvent pour justifier ces fautes graves: 47 départs l'ont été pour absence injustifiée, 57 pour "absence injustifiée et abandon de poste", 13 pour "absence injustifiée et retard", 13 pour désorganisation du service par absences répétées suite à des arrêts maladies, 31 pour fraude technique et 7 pour motifs variés, allant de l'insulte à la perte de contrôle avec un abonné. Pour Anousone Um, ces explications sont, pour la plupart, incompréhensibles. "Un salarié qui est absent plusieurs fois dans un même mois et fournit un certificat médical ne peut pas être licencié pour désorganisation du service, par exemple, c'est contraire au droit du travail." D'autant qu'à en croire les travaux du cabinet Alter, "il ne semble pas y avoir d'échelle de sanctions" chez

Mobipel. Or, rappelle le cabinet: "C'est la nature des faits qui doit dicter la nature de la procédure et le degré de gravité de la faute et aucune autre considération."

Autre fait aggravant: le groupe ne semble pas toujours respecter les obligations en vigueur en matière de licenciement. "Seuls 11 licenciements ont été précédés d'une mise à pied conservatoire et 48 d'entre eux n'ont été précédés ni d'une mise en demeure, ni d'un avertissement et ce, quelle que soit la gravité du motif évoqué", détaille le rapport. Entre les départs contraints, les démissions et le non remplacement des partants, l'entreprise a connu une baisse "drastique de ses effectifs en trois ans" confirme le rapport d'experts: - 60%. Aujourd'hui, Mobipel ne compte plus que 266 personnes.

Le cabinet dénonce également un très fort turn-over et un taux d'absentéisme chaque année supérieur à 10%, soit deux fois plus que la moyenne national dans le privé. Et supérieur aux autres sites du groupe Iliad. Enfin, le cabinet cite les résultats d'une étude de satisfaction au travail qui établit que seuls 45% des salariés de Mobipel se disent contents de leur lieu de travail, quand les autres centres d'appel affichent des taux de satisfaction d'au moins 60%.

"1 million d'euros d'économies en ne payant pas les indemnités"

Pour les experts, on assiste là, à "un plan de compression des effectifs non officialisé (...) qui confirmerait la thèse de certains représentants du personnel selon laquelle la direction chercherait par toutes les solutions individuelles possibles à contourner son obligation de mettre en oeuvre une procédure collective qui l'obligerait à mettre en oeuvre des mesures coûteuses puisque proportionnelles aux moyens du groupe."

Si plus de dix départs ont lieu en un mois, tout groupe doit ouvrir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Mais Free ne l'a pas fait. Selon l'avocat de quatre anciens salariés cité par Le Parisien, le groupe a fait de sérieuses économies en matière d'indemnités et de préavis en se passant d'un plan collectif. On approcherait même du gain de "1 million rien qu'en préavis", assure le conseil.

Le comité d'entreprise compte bien, par la voix de son avocate, intenter un recours en référé devant le TGI dans les prochaines semaines, afin de faire reconnaître la réalité du plan social et de contraindre la direction à maintenir les effectifs. À terme, c'est certainement vers Iliad qui affiche de solides résultats - 2,46 milliards d'euros de chiffre d'affaires - que les attaques devraient se porter.

Pour Anousone Um, la stratégie du groupe de Xavier Niel est très claire: la maison-mère est en train de créer les conditions de la mort de sa filiale. "Les objectifs fixés sont impossible à tenir, les effectifs sont en chute libre, donc sans moyens, il paraît évident que le chiffre d'affaires et donc l'entreprise vont couler... Mais ils veulent faire des économies quoiqu'il en coûte", dénonce l'élu syndical. Contacté par mail, le groupe Free a assuré que les "éléments présentés dans les articles ne reflétaient pas la réalité" et a promis de s'exprimer rapidement sur la question.

Tiphanie Thuillier

Local

LA MONTAGNE

Quatre enseignes Carrefour Contact du Puy-de-Dôme pourraient fermer

Publié le 6 Février 2018

Quatre magasins Carrefour Contact du Puy-de-Dôme sont menacés de fermeture, et des suppressions de postes sont redoutées aussi dans certains hypermarchés de la marque.

Les Carrefour Contact de Riom, Lempdes, Romagnat et celui du boulevard Maurice-Pourchon à Clermont-Ferrand font partie des 273 magasins (ex enseignes Dia) que le groupe Carrefour envisage de fermer.

Une nouvelle que les salariés concernés ont apprise par la presse (la liste des sites promis à la fermeture ayant été publiée) mais qui ne leur a pas encore été faite officiellement.

« Semaine de la colère »

De quoi ajouter de la colère et de l'amertume à l'inquiétude légitime pour leur avenir professionnel.

La direction précise que « nous étudions le devenir de ces magasins au cas par cas, en vue de cession quand nous trouverons des repreneurs, et de fermeture quand nous n'en aurons pas ».

« En décortiquant le Plan de transformation 2022 que le PDG, Alexandre Bompard, a mis sur le site Internet du groupe Carrefour le 23 janvier, nous parvenons petit à petit à comprendre ce qui attend les salariés, et on se rend compte que les 2.400 suppressions de postes au siège qu'il a annoncées sont loin d'être les seules mesures prévues, il y a aussi plusieurs centaines d'autres postes administratifs menacés » explique Saliha Boulil, déléguée CGT de l'hypermarché Carrefour de Thiers.

Un site qui n'est pas menacé, mais où une réorganisation est prévue avec la fermeture annoncée de la station essence (qui sera remplacée par un distributeur 24\24) « ce qui nous fait craindre des suppressions de postes » précise la syndicaliste.

Elle évoque, par ailleurs, « les 134 millions d'euros d'argent public que le groupe a

eus en 2016 en CICE, ce qui représente 390 millions avec les exonérations de cotisations sociales, et voilà comment il envisage de relancer l'emploi ! Nous sommes très amers face à ces façons de procéder».

Une « Semaine de la colère » a débuté, hier, avec une manifestation de la CGT à Montreuil. Une manifestation est prévue, jeudi, à l'appel de Force ouvrière (au siège du groupe, à Massy), et une le 15 février à l'appel de la CFDT. Des actions pourraient être organisées localement.

Laurence Coupérier

LA MONTAGNE

Les licenciements, principaux litiges au conseil de prud'hommes de Moulins

Publié le 6 Février 2018

Les trois quarts des affaires jugées aux Prud'hommes de Moulins concernent des licenciements. « Tous les salariés sont licenciés pour faute grave », relève Annie de Matos, nouvelle présidente du tribunal.
Tribunal où se jugent les litiges entre les salariés et les employeurs, le conseil de Prud'hommes (CPH) de Moulins maintient une bonne activité. Il y a quelques jours, Annie de Matos a succédé à Bernard Canard à la présidence de ce tribunal.

Votre code pénal, c'est le code du travail. Il est en pleine évolution. Qu'est-ce qui va changer ? Annie de Matos : Pour les salariés, il y aura beaucoup de changements. Concernant les licenciements, l'employeur n'aura plus besoin de donner un motif. Les contrats de travail pourront être modifiés sans l'accord du salarié. S'il refuse, il pourra être licencié. Les groupes pourront licencier alors qu'ils se portent financièrement très bien. Il y a également l'inversion de la hiérarchie des normes. C'est très inquiétant. Le salaire pourra être inférieur à la branche. Désormais, les accords d'entreprise feront foi. C'est grave pour les salariés.

« Les accords d'entreprise feront foi. C'est grave pour les salariés »

Est-ce que cette évolution du code du travail va augmenter les procédures aux Prud'hommes ? Annie de Matos : Les dernières ordonnances Macron ont été signées en novembre 2017. Donc on n'a pas encore d'affaires. Ça viendra plus tard. Je ne sais pas si cela donnera encore plus d'affaires. Pour le coup, concernant les licenciements, il y aura moins de contestations possible. Je ne suis pas sûre qu'il y aura plus d'affaires.

Bernard Canard, vous voyez au contraire une évolution positive du droit du travail…

Bernard Canard : Cela fait dix ans que je suis président ou vice-président de conseil des Prud'hommes et cela fait dix ans que je dis qu'il faut simplifier le code du travail. Il ne s'agit pas de réduire les droits des salariés, ce n'est pas attaquer les acquis. Mais le code du travail n'est plus adapté au monde du travail d'aujourd'hui. Il est un frein à l'emploi. Les employeurs ne veulent plus embaucher parce que c'est compliqué. Aujourd'hui, 85 % des embauches sont faites en CDD ou intérim. Ce qui devrait être la norme, le CDI, est devenu l'exception. Plus on simplifiera le code du travail, plus on embauchera. Il y a des artisans à Moulins qui pourraient embaucher mais ils ne le font pas parce qu'ils ont peur du lendemain. Il faut faire la différence entre les grands groupes et les PME\TPE.

Malgré vos divergences, vous arrivez à juger, dans la majorité des affaires, sans recourir au juge professionnel ? Annie de Matos : À partir du moment où on a des pièces dans le dossier qui apporte des preuves, il est difficile de ne pas se mettre d'accord même si on a des divergences d'opinion. On juge selon la loi. Le plus souvent quand une affaire part au départage (un juge professionnel tranche, NDLR), c'est que les pièces sont insuffisantes.

Bernard Canard : Quand on est juge, je ne dis pas qu'on quitte nos casquettes, mais on a un devoir d'impartialité.

Quel type d'affaires jugez-vous en majorité ? Bernard Canard : 75 % des affaires sont des procédures de licenciement.

Annie de Matos : Depuis quelque temps, ce que l'on voit, ce sont des licenciements pour faute grave. Tous les employés sont licenciés pour faute grave. Les employeurs ne font plus de détail.

« Plus on simplifiera le code du travail, plus on embauchera »

Pourquoi ? Eh bien, quand on est licencié pour faute grave, l'employé n'a droit à rien, à aucune indemnités de licenciement. Avec le plafonnement des indemnités prud'hommales de la loi Macron, l'employeur saura combien le licenciement lui coûtera. Alors qu'avant, il ne savait pas ce qui allait lui tomber dessus. Le tribunal fixait le montant.

Bernard Canard : Un employeur ne licencie pas par plaisir. Il y a des employeurs comme il existe des salariés qui ne font pas bien leur travail mais, la grande majorité des employeurs ne sont pas là pour licencier. Les circonstances peuvent l'y conduire mais tout chef d'entreprise est là pour créer des richesses et de l'emploi. Licencier c'est un droit, ce n'est jamais que la contre-partie du salarié qui a le droit de démissionner.

Les affaires de harcèlement au travail, est-ce un problème que vous voyez émerger ? Bernard Canard : On en a toujours eues quelqu'unes mais cela risque de venir un peu plus devant les tribunaux de Prud'hommes. Ce n'est pas impossible.

La réforme à venir de la carte judiciaire vous inquiète-t-elle ? Bernard Canard : Quelle est l'avenir des tribunaux en général ? Aujourd'hui, on ne le sait pas. Est-ce que les CPH ont de l'avenir ? Il faut savoir que l'on rogne de plus en plus sur nos fonctionnements. Cette année, il manque mille juges dans les CPH en France.

Annie de Matos : L'avenir des CPH, je le vois bien terne. Avec les changements dans le code du travail, il y aura de moins en moins de choses à contester. Et puis cela fait un moment que l'on veut professionnaliser les Prud'hommes.

Leïla Aberkane

LA MONTAGNE

Les parties civiles dénonçaient « un esclavage moderne »

Publié le 24 Janvier 2018

Des conditions de travail très débattues

Le parquet, qui fait un rapprochement entre le prévenu et l'aubergiste Thénardier, fait référence à Victor Hugo et à ses Misérables . C'est un tableau à la Zola qui se dégage de l'instruction faite par le président, lundi, lors de l'audience du tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand.

Un exploitant agricole de 59 ans est poursuivi pour plusieurs infractions, notamment celle de « soumission d'une personne vulnérable dépendante à des conditions de travail indignes. » Sa fille, qui comparaît à ses côtés, doit répondre d'« abus de confiance ».

« Dignité humaine »

Deux hommes se plaignent d'avoir travaillé pour eux pendant des années, au sein d'une exploitation agricole de Picherande, dans des condi-tions très éloignées des dispositions du Code du travail. Ils ne comptaient pas leurs heures, ne bénéficiaient qu'aléatoirement de jours de repos et de vacances, le tout pour quelques centaines d'euros. L'un d'eux, sans contrat de travail, était hébergé dans une maison « quasi insalubre », selon Hervé Lhomme, au parquet : ni cuisine ni salle de bains, ni isolation ni fosse septique.

« De l'esclavage moderne », dénoncent en choeur M es Niels et Sibiaud, avocats des parties civiles. « Ce problème, c'est celui de la dignité humaine. Je ne croyais pas qu'en 2018, on pouvait encore rencontrer dans nos montagnes d'Auvergne des situations comme celle-là. »

En défense, M e Gatignol tient à mettre fin à toute spéculation : « Il n'y a pas eu un seul contrôle, pas une visite des gendarmes, pas une photo sur les conditions dans lesquelles le plaignant aurait été hébergé », tonne-t-il.

Le Code rural s'invite

À la barre, les deux prévenus réfutent le portrait (« avides, dotés d'un patrimoine très confortable, sanguins ») qui se dégage d'eux à la lecture du dossier. La situation, font-ils valoir, n'est pas aussi simpliste. Et le droit pénal ne doit pas occulter les composantes du Code rural qui entrent en compte.

En effet, le prévenu et l'un des plaignants sont liés par un bail rural soumis au statut de fermage portant sur des parcelles et un cheptel de 40 vaches. La relation de l'un et l'autre, assure le conseil de la défense, n'est donc pas celle d'employeur/employé, mais de deux exploitants, entre lesquels règne l'entraide.

Outre une peine de prison avec sursis et mise à l'épreuve, le parquet requiert une forte amende et une interdiction de gérer à l'encontre de l'agriculteur.

Mais le tribunal tempère la peine demandée. Le prévenu principal est relaxé des faits de soumission d'une personne vulnérable. En revanche, il a été condamné à deux ans de prison avec sursis et mise à l'épreuve pour travail dissimulé concernant les deux plaignants. Sa fille, elle, écope de six mois de prison avec sursis et mise à l'épreuve.

Jean-Baptiste Ledys

LA MONTAGNE

L'entreprise Actypoles Thiers a créé un atelier de confection de couches lavables

Publié le 6 Février 2018

Le monde du travail au bout des doigts

«Je n'avais jamais signé de CDI de ma vie, et je vais avoir 57 ans ! » Tout sourire, Patricia Bostmambrun a signé son contrat le matin même, en ce premier jour du mois de février. Avec elle, six autres personnes intègrent le nouveau pôle de l'entreprise à but d'emploi Actypoles : l'atelier de confection de couches lavables.

« Ma maman travaille »

Cette entreprise née de l'expérimentation Territoire zéro chômeur (voir nos précédentes éditions) a racheté Bébés Lutins, une société basée à Lachaux, qui confectionnait entre autres des couches lavables et qui fermait. Le nom « Bébés Lutins », leur modèle et leurs machines siègent désormais rue du 19-mars-1962. Et pour transmettre le savoir-faire, Serge Poulain, Katia Poulain et Édith Boutin, les trois figures de Bébés Lutins, vont former les nouvelles salariées. « Je suis là pour leur apprendre ce que j'ai appris, explique Serge Poulain, pour faire continuer ce truc magique. »

Dans l'atelier, aménagé dans les locaux d'Actypoles, machines à coudre, surjeteuse, piqueuse plate, élastiqueuse, presse pression sont prêtes à redémarrer. « Je vais leur apprendre à découper au couteau électrique, avec une main gantée », annonce le passionné. Et pour rassurer les futures couturières, il ajoute : « c'est un boulot où il faut de la patience, mais il n'y a pas d'échec, si tu rates, ce n'est pas grave. »

Chez les « petites mains », la pression se fait sentir, mais elle est moins forte que la joie à la perspective de travailler. Arhimou Koudru n'a plus d'emploi depuis 2005, mais maintenant que son fils a plus de 8 ans, elle veut travailler à nouveau. « Je vais avoir une paye tous les mois, je pourrai faire plaisir à mes enfants, se réjouit-elle. De plus, on sait qu'on a quelque chose à faire dans la journée, pas seulement le ménage, qu'on verra d'autres personnes. Ce qui pèse au quotidien, c'est de faire toujours pareil. Alors que quand on travaille, on a hâte de rentrer, pour retrouver nos enfants. » Sur la même longueur d'ondes, Ayse Tiras, 49 ans, a « hâte d'être devant la machine ». Elle a travaillé dans plusieurs structures comme le Fil du temps ou Passerelle. Elle souhaite reprendre une activité, car pour elle, le travail « ça nous sort, ça nous donne un rythme. »

« Quand on est tout le temps entre la cuisine et l'école, rebondit Malika Haddad, on se dit qu'on n'a pas de vie. Au RSA, je me dis que c'est l'État qui me nourrit. Il manque quelque chose qui vient de moi. Là, ce que je vais recevoir à la fin du mois viendra de moi. » Assistante maternelle de formation, elle n'a pas exercé. Ne plus se consacrer à 100 % à son rôle de mère de famille constitue un gros changement pour cette femme de 39 ans, mais finalement, c'est dans les yeux de sa fille qu'elle a ressenti de la fierté. « Elle a dit à sa maîtresse : ma maman travaille, elle fait de la couture. Cela m'a touchée, parce qu'elle est fière. Et moi aussi, je me sens fière de moi. »

« Ce que je vais recevoir à la fin du mois viendra de moi »

L'atelier de couches lavables est la toute dernière activité créée par Actypoles, imaginée par les salariés et les encadrants avec deux critères : ne pas entrer en concurrence avec des activités en place localement et générer une rentrée d'argent qui contribuera au fonctionnement de l'entreprise à but d'emploi. « En premier, on essaye de démarcher les collectivités, car les crèches publiques doivent fournir les couches, indique Laure Descoubes, co-directrice d'Actypoles. D'autant que les couches lavables reviennent moins cher et sont plus respectueuses de l'environnement. »

Alice Chevrier

La Commission Presse vous remercie

LAVAUX Cécile (Présidente)

COMPAROT Laura (Vice-Présidente)

BOUQUARD Paul

GAYOU Sophie

HADDAD Sonia

MATTOT Florence

PAIE Vaïana

Retrouvez-nous sur horizonsocial.fr