

- > **Le règlement intérieur du CSE**: les éclairages de Jeannie Crédoz-Rosier, avocat
- > **Budget 2019: certaines prestations sociales** seraient sous-indexées en 2019 et 2020
- > **La Poste veut valoriser les postiers** travaillant dans les bureaux sensibles
- > **Les prix à la consommation** ont diminué de 0,1 % en juillet

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Le règlement intérieur du CSE: les éclairages de Jeannie Crédoz-Rosier, avocat

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les comités sociaux et économiques (CSE) vont devoir, comme les comités d'entreprise (CE), se doter d'un règlement intérieur afin d'organiser leur fonctionnement. Que doivent-ils y inscrire? Que peut contenir le règlement intérieur? Comment l'employeur peut-il le contester? Liaisons sociales quotidien fait le point avec Jeannie Crédoz-Rosier, avocat associé (Flichy Grangé Avocats).

Quels sont les changements introduits par l'ordonnance Macron n° 2017-1386 sur le règlement intérieur du CSE?

Les nouveaux textes relatifs au règlement intérieur du CSE (comité social et économique) reprennent pour l'essentiel les anciennes dispositions légales applicables au CE (comité d'entreprise). De manière générale, le règlement intérieur du CSE doit ainsi déterminer les modalités de fonctionnement de l'instance et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2315-24*). Toutefois, alors que jusqu'à présent les modalités de fonctionnement des commissions prévues par la loi étaient en principe déterminées dans le règlement intérieur de l'instance, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a privilégié la négociation pour fixer, dans le respect de certaines dispositions d'ordre public, les modalités de mise en place et de

fonctionnement de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail). Ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'il reviendra au règlement intérieur du CSE de définir ces modalités, que la CSSCT ait été mise en place de manière obligatoire ou volontaire (*C. trav., art. L. 2315-44*).

Or, le champ des modalités qu'il revient ainsi à l'accord de prévoir, ou à défaut au règlement intérieur, est large. Cela couvre le nombre de membres de la CSSCT, les missions déléguées à la commission et leurs modalités d'exercice, les modalités de fonctionnement de la commission, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient ses membres pour l'exercice de leurs missions, les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ainsi que, le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués et les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise, peut leur être dispensée (*C. trav., art. L. 2315-41, 1° à 6°*).

Autant de domaines que vous recommanderiez aux entreprises de négocier?

Oui, il paraît préférable de couvrir les modalités d'organisation et de fonctionnement de la CSSCT dans la concertation et de les fixer dans un accord, afin notamment d'organiser avec le plus de cohérence et d'efficacité possible le dialogue social avec le CSE, s'agissant en particulier de la nature des missions confiées à la CSSCT qui peut se faire déléguer tout ou partie des attributions du CSE relatives

à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du comité (*C. trav., art. L. 2315-38*).

Il sera tout aussi opportun de fixer par accord les modalités de mise en place et de fonctionnement des autres commissions du CSE, dont l'existence même (hormis la commission des marchés) dépend de l'accord lui-même (*C. trav., art. L. 2315-45*) et n'est plus imposée par la loi qu'à titre supplétif (*C. trav., art. L. 2315-46 et s.*).

Quels sont les risques de laisser la main au CSE?

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales (*C. trav., art. L. 2315-24*). Il s'agit là d'un principe jurisprudentiel désormais consacré dans le Code du travail. Dès lors, le CSE ne devrait pas pouvoir prendre plus de libertés dans le cadre de son règlement intérieur que ce que lui accordent les textes en termes de prérogatives et de moyens. Reste qu'en pratique le CSE pourrait, le cas échéant, être tenté de s'y arroger certains droits particuliers, à charge pour l'employeur d'en contester ensuite la licéité.

À quels droits pensez-vous?

Cette situation pourrait en particulier se rencontrer, en l'absence d'accord, avec les modalités de mise en place et de fonctionnement de la CSSCT à l'égard desquelles les dispositions d'ordre

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

public applicables sont pour certaines **exprimées en minima**, telles le **nombre de membres de la commission** ou encore la **durée de la formation** nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il n'est pas non plus exclu que les membres de la CSSCT tentent, dans cette hypothèse, de s'octroyer des **heures de délégation** particulières pour l'exercice de leurs missions, outre le temps passé aux réunions de la commission qui est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (*C. trav., art. R. 2315-7*). Les 100 questions-réponses publiées par le ministère du Travail précisent néanmoins bien à l'égard des modalités de mise en place et de fonctionnement de la CSSCT qu'« à défaut d'accord, ces modalités sont définies par le **règlement intérieur** du comité social et économique. Ce dernier **ne peut**, sauf accord de l'employeur, **comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales** » (*Q/R n° 88*). Le ministère rappelle ainsi immédiatement les limites au pouvoir décisionnel du CSE dans le cadre de son règlement intérieur. Il ne semble en effet clairement pas que l'esprit des nouvelles dispositions ait été de conférer au CSE un champ des possibles illimité dans son règlement intérieur quant aux modalités d'organisation de la CSSCT au seul motif que celles-ci n'auraient pas été fixées par accord, et que le règlement intérieur ne devrait dans ce cas pas pouvoir aller au-delà des minima légaux.

À l'inverse, pour quels domaines, faut-il privilégier le règlement intérieur ?

Comme auparavant pour le comité d'entreprise, ce qui a trait aux **obligations comptables du CSE** doit obligatoirement figurer dans son règlement intérieur. Ainsi, le Code du travail impose au CSE de fixer dans son règlement les modalités de **fonctionnement** de la **commission des marchés** lorsque celle-ci existe,

le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat ainsi que les modalités selon lesquelles cette commission rend compte au CSE du choix des prestataires et des fournisseurs (*C. trav., art. L. 2315-44-2 et L. 2315-44-3*). Le règlement doit également prévoir les **modalités** selon lesquelles les **comptes annuels** du CSE sont **arrêtés** (*C. trav., art. L. 2315-68*) et son **rapport d'activité** et de gestion établi (*C. trav., art. L. 2315-69*).

Outre ces clauses obligatoires, le CSE devra statuer à cette occasion **sur ses modalités de fonctionnement** et celles de ses **rapports avec les salariés** de l'entreprise. Il s'agira par exemple de déterminer dans le règlement intérieur la **composition du bureau du CSE**, les modalités de composition et d'organisation des commissions avec l'instance si ces modalités n'ont pas été prévues par accord, les conditions d'utilisation du local de l'instance, les modalités d'affichage ou de diffusion dans l'entreprise du procès-verbal de ses réunions, etc.

Quels sont les recours à la disposition de l'employeur pour contester le règlement intérieur ?

Sous l'empire de l'ancienne législation relative au règlement intérieur du CE, la Cour de cassation avait jugé que « le chef d'entreprise était tenu de respecter les dispositions du règlement intérieur régulièrement adoptées, qui s'imposaient à lui tant qu'il n'en avait pas obtenu l'annulation par le juge civil ». Quelle que fut l'évidence de son illicéité, l'**employeur** devait donc saisir et **solliciter du juge** – en l'occurrence le **Tribunal de grande instance** – l'**annulation** d'une **clause** de règlement intérieur afin de pouvoir s'en estimer régulièrement délié, sous peine sinon de commettre un délit d'entrave (*Cass. crim., 8 juin 1995, n° 93-83.785*) et/ou de se voir enjoindre l'exécution de la disposition litigieuse (*Cass. soc., 9 mai 1989, n° 86-42.166*).

Même s'il **reviendra** bien sûr à la **jurisprudence** de le **confirmer**, il est **vraisemblable** que cette solution demeure appli-

cable et que l'**employeur ne puisse se faire juge** lui-même de la licéité des clauses du règlement intérieur régulièrement adopté par le CSE qui lui imposeraient des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Reste que l'employeur ne devra pas avoir donné son accord au règlement intérieur ainsi adopté (*C. trav., art. L. 2315-24*), ou avoir donné l'impression de l'accepter, par exemple en le contresignant. Il pourrait même apparaître **prudent pour l'employeur** de ne **pas participer au vote** portant sur le règlement intérieur ou d'y participer en exprimant ses réserves quant au caractère licite des clauses litigieuses. ■

// Conférence Liaisons

► Les élections du premier CSE : l'étape cruciale à franchir !

Établissements distincts, CSSCT, représentants de proximité... : le champ de la négociation autour de la mise en place du CSE est très vaste. Dans quel esprit les partenaires sociaux doivent-ils entamer les négociations préalables à la mise en place du CSE ? Faut-il lancer la négociation sur les établissements distincts en même temps que celle sur le protocole d'accord préélectoral ? Quelle stratégie adopter ?

Liaisons sociales vous propose une journée dédiée aux élections du premier CSE le **mardi 11 septembre 2018**. Nous apporterons des conseils pratiques et des illustrations.

À la tribune : Jeannie Crédoz-Rosier, avocat associé (Flichy Grangé Avocats) ; David Guillouet, avocat associé (Voltaire Avocats) ; Katy Naujoks, DRH (BearingPoint) et Arnaud Jouanne, responsable des Affaires sociales, Pôle Produits pour la construction (Saint-Gobain).

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

POLITIQUE SOCIALE

Budget 2019 : certaines prestations sociales seraient sous-indexées en 2019 et 2020

Alors que le gouvernement a révisé à la baisse sa prévision de croissance pour 2019, à 1,7 % contre 1,9 %, Édouard Philippe a assuré que le ralentissement de l'économie

« ne nous empêchera pas d'être dans la ligne de nos engagements, sur la baisse des prélèvements obligatoires comme sur la maîtrise de la dépense publique et de la

dette », le 26 août 2018 au *Journal du Dimanche*. En conséquence, plusieurs prestations sociales devraient progresser de manière plus modérée que prévu.

Dans un entretien accordé au *Journal du Dimanche* du 26 août 2018, le Premier ministre a dévoilé les **grandes lignes du budget 2019**, impacté par une révision à la baisse de la croissance attendue l'année prochaine. Plusieurs mesures envisagées affectent directement la sphère sociale. Édouard Philippe a ainsi annoncé que certaines **prestations sociales**, dont les pensions de retraite, seraient **revalorisées** à un **niveau** sensiblement **inférieur** à celui de **l'inflation**. Ayant fait des arbitrages en faveur d'une politique « qui privilégie [...] la rémunération de l'activité et qui rompt avec l'augmentation indifférenciée des allocations », il a également indiqué que les **cotisations salariales** sur les **heures supplémentaires** seront **supprimées** dès le 1^{er} septembre 2019.

Désindexation de certaines prestations sur l'inflation

Si Édouard Philippe a assuré dans le *JDD* qu'« aucune prestation sociale ne sera réduite », il a aussi concédé que « si la croissance ralentit, il y aura forcément un impact » sur le déficit. Ainsi, pour « maintenir le cap » en matière de maîtrise de la dépense publique et de la dette, trois prestations sociales – « l'**aide** personnalisée au **logement**, les **allocations familiales**, les pensions de **retraite** » – « **progresseront** de façon plus modérée, de **0,3 % par an en 2019 et en 2020** », a révélé le Premier ministre. C'est nettement moins que l'inflation, attendue par l'Insee à 1,7 % en fin d'année. En revanche, « les **prestations** qui bénéficient à nos concitoyens les **plus fragiles**, comme

le RSA, seront augmentées conformément à la loi », tandis que « la prime d'activité, le minimum vieillesse, l'allocation pour les adultes handicapés » **augmenteraient**, quant à eux, « **très significativement** », conformément aux promesses de campagne d'Emmanuel Macron.

« Désocialisation des heures supplémentaires »

Dans le domaine de la baisse des prélèvements obligatoires, la désocialisation des heures supplémentaires serait avancée d'une année par rapport au calendrier prévu initialement. Ainsi, « **dès le 1^{er} septembre 2019, les cotisations salariales** sur les heures supplémentaires seront **supprimées** pour tous les salariés, dans le privé comme dans le public », a déclaré le Premier ministre. Selon lui, « cela représentera en moyenne plus de 200 € supplémentaires par an » pour « une personne payée au Smic » et la mesure coûtera « 2 milliards » d'euros.

Poursuite de la réduction des contrats aidés

Le chef du gouvernement a par ailleurs confirmé que les contrats aidés verraient leur **financement** « **diminuer** » sans plus de précisions. L'exécutif a déjà nettement réduit la voilure, avec seulement 200 000 nouveaux contrats aidés budgétés pour 2018, après 320 000 en 2017 et 459 000 en 2016.

Plus de prise en charge des arrêts maladie par les entreprises envisagée

Selon *Les Échos*, l'exécutif envisageait de faire prendre en charge par les entre-

prises, à la place de la sécurité sociale, **quatre jours d'indemnités journalières** pour les **arrêts de moins de huit jours**. Un projet qui avait suscité de vives oppositions côté patronal mais aussi de la part de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. Finalement, selon Édouard Philippe, le **gouvernement renonce** à l'éventualité d'une telle mesure. « J'écarte l'hypothèse d'une mesure brutale de **transfert vers les entreprises**, c'est clair ». « Notre politique vise à augmenter la croissance et à favoriser le retour à l'emploi. Nous avons pris beaucoup de mesures pour stimuler l'activité des entreprises et l'investissement; on ne va pas envoyer de contre-message », explique le Premier ministre. Cependant, ajoute-t-il « l'enjeu des arrêts maladie est considérable. Chaque année, un peu plus de 10 milliards d'euros sont consacrés à l'indemnisation des salariés arrêtés, et ce volume progresse de plus de 4 % par an. En trois ans, le nombre de journées indemnisées est passé de 11 à 12 par an et par salarié du privé ». « Tous les acteurs du système doivent se mettre autour de la table pour trouver les moyens de contenir cette progression », exhorte-t-il. « Donc il ne s'agit pas de renvoyer vers tel ou tel le coût de ces indemnités – les entreprises pas plus que d'autres. C'est ensemble qu'il faut résoudre le problème. Mais je veux dire à tous que cela ne peut pas durer ». ■



SANTÉ AU TRAVAIL

La Poste veut valoriser les postiers travaillant dans les bureaux sensibles

La direction du réseau de La Poste et les syndicats CFTD, CGC, CFTC et FO ont signé, le 20 juin, un accord sur les « bureaux à priorité sociale », poursuivant une politique initiée il y a 20 ans dans un accord définissant une politique spécifique en « zones sensibles ». Ce texte comporte des actions favorisant le recrutement dans ces bureaux et des mesures spécifiques en matière d'organisation et de conditions de travail. Il y renforce également la politique de prévention des incivilités et d'amélioration des conditions de travail.

Appliqué exceptionnellement de façon rétroactive au 1^{er} septembre 2017, l'accord signé le 20 juin 2018 à La Poste doit apporter aux postiers, travaillant dans les bureaux à priorité sociétale, la garantie de disposer des moyens nécessaires pour offrir un service de qualité adapté aux besoins des populations qui s'y rendent, et une reconnaissance des spécificités de leur environnement de travail. Selon SUD, non-signataire comme la CGT, ce texte qu'il qualifie de « communication » est sans effet sur les conditions de travail, les méthodes managériales « dégradées ».

Conclu pour une durée déterminée, jusqu'en fin 2020, l'accord prévoit un dispositif de communication interne. Le groupe compte près de 220 000 salariés en France. L'ensemble des bureaux de poste accueille chaque jour près de 1,45 million de clients.

Des missions de cohésion sociale

Les mesures mises en place depuis l'accord du 16 mars 1999 pour soutenir les agents travaillant en ZUS (zones urbaines sensibles) ont **perdu de leur pertinence**, souligne le nouvel accord. En effet, depuis 2015, les ZUS ont cédé

la place aux QPV (quartiers prioritaires de la ville). Le nombre de bureaux de poste implantés dans le périmètre choisi par l'État pour sa politique de la ville a diminué, passant de 847 à 494 entre 2010 et 2014.

Au regard de cette évolution, l'accord propose de nouveaux critères. Il s'adresse aux **bureaux ayant une « activité banque sociale »**. Il nomme ainsi les retraits d'espèces sur livret A réalisés au guichet, les émissions et paiements de Western Union au guichet et les éditions de RIC (relevé d'identité de compte) ou les notifications d'avoir réalisées au guichet. Les **opérations de banque sociale** doivent représenter au moins **20 % du total des opérations réalisées**, avec une fréquentation de 100 clients au moins par jour, pour qu'un bureau soit qualifié de bureau « banque sociale » (BQS). Par ailleurs, l'accord ne s'adresse qu'aux agents effectuant au moins **50 % de leur temps de travail** dans un BQS. Un **assouplissement** profite aux agents ayant une activité supérieure à 50 % dans un bureau avec une activité BQS supérieure ou égale à 19,5 %, ayant au moins 80 clients par jour.

L'activité « banque sociale » est très variable d'un bureau à l'autre. Afin de pouvoir **moduler les différents engagements** de l'accord au regard de ces situations, l'accord **distingue trois « strates » de bureaux de poste**. La première est celles de bureaux de poste ayant une activité BQS supérieure ou égale à 20 % et inférieure à 25 %, la deuxième étant composée des bureaux à l'activité BQS supérieure ou égale à 25 % et inférieure à 30 %, la troisième, enfin, réunissant des bureaux ayant une activité BQS de 30 % et plus. Avec cette ségrégation en trois strates de bureaux, SUD estime

que le périmètre de l'accord est rendu encore plus opaque. Et, regrette, que les quelque 1 700 bureaux et 12 000 agents ne soient pas traités de la même manière.

L'incitation à la mobilité

Selon l'accord, la **mobilité interne** est le **mode prioritaire de comblement des postes**. Il décide donc, afin de rendre plus attractives les mobilités vers les bureaux à priorité sociétale, de renforcer les mesures déjà en vigueur au bénéfice des agents exerçant leur activité dans les QPV. Ainsi, une **prime d'attractivité** de 3 000 €, payable en trois fois sur trois ans, est due pour le comblement des postes sur des bureaux des strates 2 et 3, sur des emplois de chargés de clientèle. Concernant les postes de conseiller bancaire ou de gestionnaire de clientèle bancaire, pour ces deux strates, l'incitation est calquée sur celle due pour le comblement des postes sur les zones déficitaires, soit une prime de 4 000 €, selon le syndicat FO.

L'évolution de la prime commerciale

Afin de « reconnaître l'expérience et les compétences acquises par les chargés de clientèle dans le contexte spécifique de certains bureaux », l'accord programme une augmentation de la **prime commerciale** annuelle qui a été créée par accord en 2016. Une **revalorisation de 100 €** de cette prime la porte, pour les chargés de clientèle exerçant leur activité à plus de 50 % dans des bureaux BQS, des strates 2 et 3, à des montants de 400 €, 500 € ou 600 € par an, selon la classification de l'agent concerné.

Par ailleurs, le périmètre acté dans l'accord va permettre à plus de 6 000 pos-

tiers supplémentaires de bénéficier des mesures QVP que sont par exemple, sous ligne FO, la **majoration d'ancienneté** (après trois ans de service continu dans une ZUS) et l'**abondement spécifique du compte épargne-temps**.

Enfin, un soutien supplémentaire de l'employeur est dû, quelle que soit la strate du bureau quitté, pour préparer une « mobilité sortante ».

La prévention des incivilités

Les bureaux à priorité sociétale sont « confrontés de manière plus fréquente » aux incivilités. L'accord acte donc la prolongation de la mise en œuvre du Plan opérationnel de lutte contre les incivilités (POLI). Il prévoit des formations à leur prévention et à la médiation. Il acte un allongement du suivi des postiers victimes et **rend possible** pour certains bureaux la **présence de vigiles**.

Les signataires prévoient aussi un **renforcement** de la **prise en charge des clients**. Ainsi, l'affectation des moyens humains prend déjà en compte un **seuil de clients** par heure de ressource de prise en charge de **50 clients** (au lieu de 60, dans le cas général) sur toute l'amplitude horaire d'ouverture de ces bureaux. Les signataires **abaissent ce seuil** pour des **bureaux de la strate 3**. Il est ramené de 50 à **40 clients/heure** sur l'amplitude horaire, soit l'équivalent d'un dimensionnement supplémentaire à hauteur de 135 PT (positions de travail), précise l'accord. ■

Accord du 20 juin 2018 sur les bureaux à priorité sociétale à La Poste

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

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

Les prix à la consommation ont diminué de 0,1 % en juillet

Après une stabilité en juin, les prix à la consommation sont en repli de 0,1 % en juillet 2018, selon les chiffres publiés par l'Insee le 14 août. Cette légère baisse résulte de celle des produits manufacturés (-2,8 %) du fait des soldes d'été compensée en partie par un rebond des prix des services (+ 1,1 %).

Les **prix à la consommation** des ménages en France (métropole et DOM) ont **reculé de 0,1 %** en juillet

2018, selon une étude de l'Insee, publiée le 14 août. En **glissement annuel** (indice du mois de juillet 2018 rapporté à celui de juillet 2017), l'inflation s'établit à **+ 2,3 %**.

En juillet, les prix hors tabac ont également baissé de 0,1 % (+ 2,0 % sur un an). L'inflation sous-jacente a augmenté de 0,1 % sur le mois et de 0,9 % en glissement annuel. Quant à l'IPCH, qui permet les comparaisons entre pays européens, il recule de 0,1 % sur le mois mais progresse de 2,6 % sur un an.

Fort recul des produits manufacturés

Le repli des prix observé en juillet résulte de la **baisse saisonnière** des prix des **produits manufacturés** (-2,8 %) liée aux soldes d'été. Ce recul concerne surtout l'habillement et les chaussures (-13,9 %) puis les autres produits manufacturés (-0,8 %).

Sur un an, les prix des produits manufacturés **baissent de 0,1 %**, après -0,2 % le mois précédent. Les prix de l'habillement et des chaussures rebondissent à + 0,8 %, après -0,3 % en juin compte

tenu d'un moindre effet des soldes d'été que l'année passée. En revanche, les prix des « autres produits manufacturés » ralentissent légèrement (+ 0,1 % sur un an après + 0,2 %).

Nette hausse des prix des services

De manière saisonnière, les prix des services sont en hausse de 1,1 % en juillet, notamment ceux des transports aériens (+ 22,4 %) avec le début des vacances scolaires. Les prix des services d'hébergement s'accroissent quant à eux de 11,0 %. Sur un an, les prix des services augmentent de 1,3 %. Les prix des transports accélèrent (+ 1,4 % sur un an après + 0,6 %) en particulier ceux des transports aériens (+ 1,0 % sur un an après + 0,6 %). Les prix des transports ferroviaires sont également en hausse (+ 0,5 % sur un an après -0,2 %) compte tenu de la fin d'offres promotionnelles sur des cartes de réduction.

Enfin, les prix de l'alimentation augmentent légèrement en juillet, de 0,1 % après avoir diminué de 0,2 % en juin. Sur un an, ils sont en hausse de 1,9 %, comme le mois précédent. Hors produits frais, les prix de l'alimentation augmentent de 1,2 % sur un an pour le sixième mois consécutif.

Ralentissement des prix énergétique

En juillet, les prix de l'énergie ont progressé de 0,5 % sur le mois, après + 0,9 %

VARIATIONS DÉFINITIVES DES INDICES DES PRIX EN JUILLET

INDICES DES PRIX en 2017-2018 Ensemble des ménages		
Ensemble	Indice 100 en 2015	Variation mensuelle (annuelle pour les moyennes)
juin 17	101,32	0,0
juill. 17	100,97	- 0,3
août 17	101,49	+ 0,5
sept. 17	101,33	- 0,2
oct. 17	101,43	+ 0,1
nov. 17	101,53	+ 0,1
déc. 17	101,85	+ 0,3
janv. 18	101,75	- 0,1
févr. 18	101,72	0,0
mars 18	102,75	+ 1,0
avril 18	102,92	+ 0,2
mai 18	103,36	+ 0,4
juin 18	103,37	0,0
juill. 18	103,28	- 0,1

Champ : France (hors Mayotte).
Source : Insee.

Source : Insee	Indices juillet 2018	Variation (en %) par rapport		
	Base 100 en 2015	au mois précédent	au début de l'année	au même mois de l'an passé
PRIX À LA CONSOMMATION				
Ensemble des ménages (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble	103,28	- 0,1	+ 1,4	+ 2,3
Ensemble CVS	103,38	+ 0,3	+ 1,6	+ 2,3
Ensemble hors tabac (indexation des prestations)	102,96	- 0,1	+ 1,2	+ 2,0
Alimentation	103,59	+ 0,1	+ 1,4	+ 1,9
Énergie	114,23	+ 0,5	+ 8,4	+ 14,3
Produits manufacturés	96,88	- 2,8	- 2,9	- 0,1
Services (y compris eau)	104,36	+ 1,1	+ 2,0	+ 1,3
MÉNAGES URBAINS				
dont le chef est ouvrier ou employé (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble hors tabac	102,54	- 0,3	+ 0,9	+ 1,9
MÉNAGES DU PREMIER QUINTILE				
de la distribution des niveaux de vie (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble hors tabac (indexation du Smic)	102,49	- 0,2	+ 0,9	+ 2,0

en juin. Sur un an, l'inflation énergétique accélère nettement pour le 4^e mois consécutif (+ 14,3 %, après + 12,3 % en juin), en lien avec une croissance plus vive des prix du gaz (+ 17,3 % sur un an après + 6,4 %) et d'un nouveau renchérissement des produits pétroliers par

rapport à l'an dernier (+ 21,8 % sur un an après + 21,0 %). ■

INSEE, Informations rapides n° 212, 14 août 2018

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

// acteurs, débats, événements

Sécurité sociale

La baisse des cotisations patronales repoussée au 1^{er} octobre 2019

Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a annoncé, le 27 août, un report au 1^{er} octobre 2019 d'une baisse de cotisations patronales de quatre points, qui devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier. Ce report, décidé dans le cadre du projet de loi de budget 2019 (v. aussi les annonces du Premier ministre page 1), et qui concerne les salaires au niveau du Smic, va permettre « d'économiser plus de deux milliards d'euros ». « Que nous fassions une politique pro-entreprises, c'est évident, et je le revendique. Mais nous le faisons pour les Français », a-t-il ajouté, assumant un « choix politique » : « créer plus de travail pour les Français ». Source AFP

Fin des cotisations réduites sur le travail saisonnier agricole : la FNSEA veut se mobiliser à la rentrée

La FNSEA appelle ses troupes à se mobiliser dans la semaine du 5 septem-

bre contre la suppression de l'exonération des cotisations sociales pour les travailleurs saisonniers, rapporte l'AFP le 24 août. Selon Jérôme Volle, vice-président de la fédération, cette orientation budgétaire va renchérir à compter de janvier 2019 le coût de la main-d'œuvre dans des secteurs où il représente « 40 à 70 % des charges de l'exploitation agricole ». « On sera encore moins compétitifs qu'on ne l'est aujourd'hui par rapport aux autres pays européens, notamment ceux qui ont un coût de la main-d'œuvre très bas », a-t-il déploré. Source AFP

Retraite

Budget 2019 : les retraités « ne seront pas perdants », selon Bruno Le Maire

Malgré la faible hausse des prestations sociales prévue dans le budget 2019, notamment celle des pensions de retraite (v. page 1), les retraités « ne

seront pas perdants, leur pension de retraite sera revalorisée moins vite, mais elle continuera à être revalorisée », a déclaré le 27 août le ministre des Comptes publics, Bruno Le Maire. « Nous ne leur prenons pas d'argent. Nous faisons attention aux Français qui sont le plus en difficulté mais nous voulons aussi rétablir les équilibres des finances publiques », a-t-il ajouté. Source AFP

Emploi et chômage

Pour Édouard Philippe, la dégressivité des allocations chômage des cadres n'est pas « taboue »

Le chef du gouvernement a indiqué, le 26 août dans une interview au *Journal du dimanche* (JDD), n'avoir aucun « tabou » concernant l'évolution des règles de l'assurance chômage, n'excluant pas de « discuter » d'une dégressivité des allocations chômage des cadres, mesure proposée récemment

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

La croissance de l'activité en zone euro a légèrement progressé en août 2018 après un ralentissement en juillet, selon la première estimation de l'indice PMI composite du cabinet Markit publiée le 23 août.

Taux d'inflation annuel dans la zone euro : il a accéléré en juillet pour atteindre 2,1%, a estimé le 17 août Eurostat, confirmant sa première estimation fin juillet.

Créations d'emploi dans le secteur privé en France : ce secteur a enregistré un 13^e trimestre consécutif de créations nettes d'emplois salariés, avec 31 000 nouveaux postes (+ 0,2%) au 2^e trimestre, essentiellement grâce au dynamisme des services, selon une estimation de l'Insee publiée le 9 août.

Indice du salaire mensuel de base (SMB) dans le secteur privé : il a augmenté de 0,4% au 2^e trimestre 2018, selon des données provisoires du ministère du Travail publiées le 10 août.

Production industrielle en France : elle s'est redressée de 0,6% en juin 2018, après avoir reculé de 0,2% en mai, une remontée due notamment à une hausse de la production des matériels de transport, a annoncé le 10 août l'Insee.

Le climat des affaires a légèrement fléchi en août en France, en raison notamment d'une dégradation des perspectives dans le commerce de détail, a annoncé le 23 août l'Insee.

Taux de chômage suisse : il s'est maintenu à 2,4% en juillet, selon les statistiques publiées le 9 août par le secrétariat d'État à l'Économie (Seco).

NOMINATIONS

MEDEF

Dominique Carlac'h et Fabrice Le Saché sont nommés vice-président et porte-parole du Medef. Ils étaient tous les deux candidats à la présidence de l'organisation patronale.

SYNTEC

Matthieu Rosy, directeur général de l'Union française des métiers de l'événement (Unimev) a été nommé au poste de DG de la fédération Syntec à compter du 15 octobre prochain.

par un député de la majorité. Rappelons que le Premier ministre doit recevoir dans quelques jours les partenaires sociaux à Matignon, notamment pour préparer une renégociation des règles de l'assurance chômage, qui devra aboutir d'ici à février. « Je suis déterminé à avoir avec les partenaires sociaux une discussion sur la meilleure façon d'établir un système financièrement équilibré qui garantisse la justice sociale et favorise le retour à l'emploi », a-t-il ajouté. « Partout où il y a des mécanismes qui n'incitent pas à retrouver rapidement un emploi, il faudra agir. Je dis bien partout », a-t-il insisté. Le Premier ministre a, selon le JDD, adressé le 25 août une lettre aux partenaires sociaux pour préparer les rencontres. Il y défend une « remise à plat » de l'assurance chômage, pour que le régime soit « plus cohérent, plus efficace dans la lutte contre la précarité et plus favorable au retour à l'emploi ». *Source AFP*

Budget et fiscalité

Le Premier ministre promet un « point » sur la mise en place du prélèvement à la source de l'IR

Le Premier ministre, Édouard Philippe, a promis le 26 août de faire « le point » d'ici quelques semaines sur la mise en œuvre du prélèvement de l'impôt sur le revenu (IR) à la source, prévue le 1^{er} janvier 2019, dans un entretien au *Journal du Dimanche*. Le gouvernement a déjà procédé à des ajustements ces dernières semaines : début juillet, il a ainsi annoncé un report à 2020 du prélèvement à la source pour les employés de particuliers-employeurs, en raison du retard pris dans la mise en œuvre de la plateforme informatique dédiée aux déclarations de salaires. Puis, mi-août, l'exécutif a de nouveau revu sa copie en annonçant un mécanisme permettant aux entreprises de moins de 20 salariés de se décharger de la collecte de l'impôt, via le dispositif Titre emploi service entreprise (Tese), utilisé pour les cotisations versées à l'Urssaf. *Source AFP*

Égalité et diversité

L'ONU critique le licenciement d'une salariée voilée de la crèche Baby-Loup

Le Comité des droits de l'Homme de l'ONU a critiqué le licenciement d'une salariée voilée de la crèche française Baby-Loup, estimant qu'il s'agit d'une « atteinte à la liberté de religion », et a invité la France à l'indemniser. Le Comité, qui surveille l'application du Pacte international relatif aux droits civils

et politiques, a observé par ailleurs que la France « n'explique pas en quelles mesures le port du foulard serait incompatible avec la stabilité sociale et l'accueil promu au sein de la crèche ». Il considère aussi que la France « n'a pas apporté de justification suffisante qui permette de conclure que le port d'un foulard par une éducatrice de la crèche porte atteinte aux libertés et droits fondamentaux des enfants et des parents la fréquentant ». Le Comité a donc conclu que l'obligation imposée à la salariée de retirer son foulard lors de sa présence à la crèche constitue « une restriction portant atteinte à la liberté de religion » de la salariée, « en violation » du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Il a également considéré que la France « n'a pas suffisamment étayé la façon dont le licenciement », « sans indemnité de rupture », « en raison du port du voile avait un but légitime ou était proportionné à ce but », concluant que le licenciement « ne reposait pas sur un critère raisonnable ». Le Comité indique que la France « est tenue, entre autres d'indemniser » l'intéressée « de manière adéquate et de prendre des mesures de satisfaction appropriées, incluant une compensation pour la perte d'emploi sans indemnités et le remboursement de tout coût légal ». Le Comité a souhaité que les autorités françaises lui transmettent, dans un délai de 180 jours, des renseignements sur les mesures prises. Rappelons que cette instance, qui dépend du Haut-Commissariat pour les droits de l'Homme de l'ONU, rend des avis mais n'a pas de pouvoir de contrainte. *Source AFP*

Rupture du contrat

35 515 ruptures conventionnelles individuelles homologuées en juillet

En juillet 2018, 35 515 ruptures conventionnelles individuelles (relatives à des salariés non protégés) ont été homologuées, un nombre en légère baisse de 0,8% par rapport au mois de juin 2018 (35 814), selon les données CVS publiées par la Dares le 23 août. Sur un an, ce nombre a également diminué (-1,8%, 36 178 en juillet 2017). Le taux de refus d'homologation était quant à lui stable par rapport au mois précédent et s'élevait à 4,8% des demandes recevables. En outre, en juillet 2018, 37 858 nouvelles demandes d'homologation de ruptures conventionnelles ont été reçues par les Direccte, contre 37 990 en juin 2018 et 38 479 en juillet 2017. Le taux d'irrecevabilité était de 1,5% des demandes reçues.

// le dossier
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,
en complément de *l'actualité*

Salariés protégés

Un représentant syndical siégeant au CHSCT
en vertu de dispositions conventionnelles
ne bénéficie pas du statut protecteur

Le bénéfice de la protection exceptionnelle des salariés investis de fonctions représentatives ne peut être reconnu qu'aux institutions représentatives du personnel qui relèvent d'une catégorie de même nature que celles qui sont prévues par la loi.

CE, 18 juillet 2018, n° 397757

De jurisprudence constante, le statut protecteur est considéré comme relevant de l'ordre public absolu. En principe, un accord collectif ne peut donc pas avoir pour objet ou pour effet de l'accorder à des salariés qui n'en bénéficient pas légalement. Confrontés à la question des **représentants du personnel « conventionnels »**, la Cour de cassation comme le Conseil d'État ont pourtant admis à leur bénéfice l'**extension du statut protecteur**. Mais sous certaines conditions. La juridiction civile a d'abord étendu la protection au délégué syndical suppléant conventionnel (*Cass. soc.*, 9 juillet 1976, n°s 76-60.056 et 76-60.057), avant que la juridiction administrative n'en fasse de même s'agissant des délégués syndicaux désignés, en vertu d'un accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés (*CE, ass.*, 31 octobre 1980, n°s 12767 et 12797, *Soc. Consortium viticole et vinicole de Bourgogne et ministre du Travail c/ Nivault*). Le critère commun ? Des IRP conventionnels relevant d'une **catégorie de même nature** que celles prévues par le **Code du travail**. La règle a été explicitement posée par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 20 février 1991, n° 89-42.288). Et le législateur s'en est ensuite emparé afin de consacrer la protection des DS, des DP ainsi que des membres du CE et des représentants au CHSCT institués par voie conventionnelle (*L. n° 82-915 du 28 octobre 1982*).

Ces dispositions législatives ont permis aux deux hautes juridictions d'ancrer leur jurisprudence. L'affaire tranchée le 18 juillet est ainsi l'occasion pour le Conseil d'État de confir-

mer ce que la Cour de cassation a déjà affirmé en 2003 (*Cass. soc.*, 29 janvier 2003, n° 00-45.961 FS-PB) : les **représentants syndicaux siégeant au CHSCT** en vertu de dispositions conventionnelles, dont l'**existence** n'est **pas prévue** par le **Code du travail**, ne sont pas des IRP de même nature que les IRP légales, génératrices du statut protecteur. Ils ne peuvent donc pas bénéficier de ce statut protecteur.

Astreinte

Un salarié qui doit laisser en permanence son
téléphone portable allumé selon une procédure
de gestion des appels d'urgence est en astreinte

Constitue une astreinte ouvrant droit à une indemnisation le fait pour un salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, d'avoir l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin.

Cass. soc., 12 juillet 2018, n° 17-13.029 F-D

Un salarié promu directeur d'agence s'est vu soumettre à un dispositif de gestion des appels d'urgence. Un document interne à l'entreprise contraignait en effet les directeurs d'agence à laisser leur téléphone portable allumé en permanence, en dehors des heures et jours de travail, afin de se tenir prêt à intervenir en cas de besoin. Le salarié a sollicité des rappels d'indemnités d'astreinte.

Rappelons que sous l'empire de la **législation applicable aux faits de l'espèce**, l'astreinte s'entendait comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, avait l'obligation de demeurer à son **domicile** ou à **proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3121-5 ancien). S'appuyant sur ce texte, l'employeur soutenait que le critère spatial n'était pas rempli dès lors que rien n'obligeait le salarié à tenir une permanence téléphonique à son domicile ou à proximité. Et les derniers arrêts sur la question semblent conforter cette analyse, la chambre sociale ayant considéré, à propos d'un directeur de magasin régulièrement contacté téléphoniquement en dehors de ses heures de travail

(Cass. soc., 25 janvier 2017, n° 15-26.235 D) et d'un responsable d'atelier produisant des pièces attestant de « la réalité d'appels à n'importe quelle heure du jour et de la nuit » (Cass. soc., 17 mai 2018, n° 16-21.182 D), que les périodes litigieuses ne constituaient pas des astreintes dès lors que l'**obligation** pour les intéressés de demeurer à leur domicile ou à proximité en vue de tenir une permanence téléphonique n'était **pas caractérisée**. Mais dans la présente affaire, la Cour de cassation n'a pas retenu cette solution, estimant au contraire, à l'instar de la cour d'appel, que le directeur d'agence effectuait bien des astreintes, ce qui justifiait la condamnation de l'employeur à lui verser à ce titre une indemnité de plus de 60 000 €. Nulle contradiction entre les différentes solutions en réalité puisqu'en l'occurrence, la situation de fait se distinguait des deux arrêts précédents en ce que les **permanences téléphoniques** étaient **imposées** au salarié par un **document interne** à l'entreprise. La solution n'est pas nouvelle, la Cour ayant déjà statué en ce sens s'agissant d'un salarié tenu d'être téléphoniquement disponible par une « **procédure d'appels urgents** » instaurée par l'employeur (Cass. soc., 2 mars 2016, n° 14-14.919 D). L'objectif poursuivi par les juges est manifestement d'imposer aux entreprises le paiement des compensations légales en cas de mise en place d'un **dispositif contraignant** pour la vie privée des salariés. Notons que depuis l'intervention de la **loi Travail** n° 2016-1088 du 8 août 2016, la règle est plus favorable pour les salariés. Le législateur a en effet assoupli le critère spatial de l'astreinte en ne faisant **plus référence au domicile** : l'astreinte est désormais définie comme la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (C. trav., art. L. 3121-9).

Syndicats

Un syndicat ne peut agir en diffamation non publique à la place du CE ou de ses membres

Il résulte de la combinaison des articles 29, alinéa 1er, 48, 6°, de la loi du 29 juillet 1881 et R. 621-1 du code pénal que la répression de la diffamation non publique envers un particulier ne peut être poursuivie que sur la plainte de celui qui, personnellement visé et atteint, en a été directement victime. Il s'ensuit que seule la personne diffamée peut solliciter la réparation du préjudice causé par cette infraction. Dès lors que les propos incriminés ne visaient pas le syndicat, mais le CE, l'action du syndicat est donc irrecevable.

Cass. 1^{re} civ., 11 juillet 2018, n° 17-21.757 F-PB

« L'utilisation des comptes du CE (action sociale et fonctionnement) est soumise au bon vouloir de certains de ses représentants qui décident seuls (sans vote) de certaines dépenses [...] je tiens à rappeler qu'il n'y a pas eu de vote lors de la dernière réunion du CE concernant cette fameuse demande de participation ». C'est le texte qu'un membre du syndicat CGT d'un comité d'entreprise a placardé sur le panneau d'affichage de son syndicat. Considérant le propos diffamatoire, le trésorier du CE et le syndicat CFDT

PSE

Le PSE n'empêche pas l'employeur de muter les salariés non visés par ce plan dans le cadre du projet de restructuration

Les salariés exposés à un licenciement pour motif économique ne se trouvent pas dans la même situation que ceux qui feront l'objet d'une simple mutation de poste et conserveront donc leur emploi.

TA Lille, 6^e chambre, 12 juillet 2018, n° 1804863

Suite à l'échec des négociations sur le PSE, la direction de l'UES Pimkie a élaboré un document unilatéral afin de supprimer 208 postes. Le document a été homologué par la Direccte le 5 avril 2018.

Les syndicats ont sollicité l'annulation de cette décision, dénonçant notamment le projet de restructuration impliquant l'usage par l'employeur de la **clause de mobilité contractuelle** pour **muter 83 salariés**, ne relevant pas du PSE, des 37 magasins fermés vers des magasins voisins dont l'activité était maintenue. Selon les requérants, ces salariés se trouvaient dans la même situation que les salariés visés par le PSE et ne pouvaient donc pas être traités différemment sans qu'une atteinte soit portée au **principe d'égalité**. Mais le juge administratif a estimé qu'il n'y avait pas méconnaissance de ce principe à partir du moment où **salariés licenciés et salariés mutés** ne se trouvaient **pas dans une situation identique**, et que les catégories professionnelles concernées par le PSE avaient été régulièrement déterminées par l'employeur.

Quant à savoir si ce dernier pouvait procéder aux mutations en exécution des **clauses de mobilité** contractuelles, le **juge administratif** a rappelé son **incompétence** sur ce point : seul le juge judiciaire est en effet compétent pour connaître des manquements commis par l'employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

ont porté l'affaire en justice, le premier s'estimant directement visé, le second considérant qu'il s'agissait d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Les syndicats professionnels ont effectivement le droit d'agir en justice afin de défendre les intérêts professionnels qu'ils sont statutairement chargés de défendre. Devant les juridictions civiles comme pénales, ils peuvent exercer l'ensemble des droits réservés à la partie civile dès lors que les faits portent un préjudice, direct ou indirect, à l'intérêt collectif de la profession (C. trav., art. L. 2132-3). Encore faut-il que l'application de l'article L. 2132-3 ne soit pas écartée par un ou plusieurs autres textes. Or, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a estimé que tel était le cas en l'espèce. Les dispositions du Code pénal relatives à l'infraction de diffamation constituent, selon la Haute juridiction, des règles spéciales qui sont d'ordre public. Et l'alinéa 6 de l'article 48 de la loi du 29 juillet 1881 est clair : dans le cas de diffamation envers les particuliers, seule la personne qui s'estime diffamée peut conclure à la réparation du préjudice causé par le délit. Seul le CE ou ses membres avaient donc qualité à agir dans cette affaire. La juridiction civile aligne ainsi sa jurisprudence sur celle de la chambre criminelle qui a déjà conclu en ce sens à propos de diffamation envers un fonctionnaire public (Cass. crim., 10 mars 1998, n° 96-82.673).