

- > **Télétravailler depuis l'étranger** sans autorisation constitue une faute grave
- > **Télétravail clandestin à l'étranger**: l'employeur doit agir rapidement, selon Julien Guillot (avocat)
- > **Pour les sénateurs, le FNE-Formation** doit conserver son budget et repenser ses financements

le dossier pratique p. 1-10

- > **Accueillir des stagiaires** dans l'entreprise

LICENCIEMENT PERSONNEL

Télétravailler depuis l'étranger sans autorisation constitue une faute grave

Le Conseil de prud'hommes de Paris a rendu, le 1^{er} août, l'un des tout premiers jugements validant un licenciement pour faute grave dans un contexte de télétravail non autorisé à l'étranger, en l'occurrence au Canada. Cette situation génère en effet divers risques juridiques pour l'employeur.

Le télétravail à l'étranger soulève bon nombre de difficultés, comme en témoigne un jugement rendu le 1^{er} août, s'agissant d'une salariée qui, au cours de la crise sanitaire, avait décidé de s'installer au Canada et d'y télétravailler, sans autorisation préalable de son employeur quant au lieu choisi. Le Conseil de prud'hommes de Paris a validé son licenciement pour faute grave, fondant sa solution, d'une part, sur le comportement de la salariée qui avait dissimulé sa situation et refusé de revenir travailler sur site malgré les injonctions de l'employeur, et, d'autre part, sur les risques juridiques encourus par la société.

Télétravail non autorisé au Canada

Une salariée, analyste « flux et conformité » souhaitant s'établir au Canada avait, le 3 septembre 2020, manifesté sa volonté de démissionner au 1^{er} octobre 2020, pour une fin de contrat définitive le 31 décembre suivant. Elle avait, dans ce contexte, sollicité la possibilité d'exercer son activité en télétravail depuis le Canada jusqu'à la rupture, ce qui lui avait été accordé à titre **provisoire**. Elle est cependant revenue

sur cette décision quelques jours plus tard, demandant la poursuite de son contrat en télétravail jusqu'à la mi-février 2021. Alors qu'elle n'avait reçu **aucune réponse favorable** en ce sens, elle a continué à télétravailler depuis le Canada, profitant de la **crise sanitaire** durant laquelle l'employeur avait imposé le télétravail à 100 % à l'ensemble de son personnel, y compris pour les salariés ayant choisi de passer le confinement à l'étranger à condition que le lieu de télétravail se trouve sur le même fuseau horaire que Paris, avec une tolérance de plus ou moins deux heures de décalage.

La salariée a **dissimulé** sa situation à l'employeur en ne répondant pas à la demande adressée aux télétravailleurs à l'étranger d'indiquer leur lieu de résidence provisoire. Le supérieur hiérarchique a finalement découvert la situation en mars 2021. Il lui a été demandé de se présenter sur son lieu de travail le 5 avril suivant, ce qu'elle n'a pas fait. S'en est suivi un **licenciement pour faute grave**, pour ne pas avoir recueilli l'accord préalable de son employeur pour télétravailler depuis l'étranger, pour avoir adopté une attitude déloyale en dissimulant cette situation et pour ne pas avoir repris son poste en présentiel après une mise en demeure.

Prise en compte des risques juridiques encourus par l'employeur

Le Conseil de prud'hommes de Paris a sans surprise validé le licenciement, considérant qu'« eu égard aux **risques encourus** par la société du fait de l'activité de la salariée sur le territoire canadien, sans **aucune autorisa-**

tion des autorités canadiennes et en violation des règles sur le règlement général sur la protection des données (RGPD), outre le fait [...] de continuer à ne pas se conformer aux **directives** de l'**employeur en matière de télétravail** alors qu'il lui avait été expressément demandé de cesser ce télétravail illégal avec mise en demeure de revenir travailler au bureau, ainsi que la persistance de la **dissimulation** de son télétravail constituant une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend **impossible le maintien** de la salariée dans l'entreprise ».

Le RGPD impose en effet de nombreuses règles pour assurer, sur le territoire de l'Union européenne (UE), la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Dès lors, la dissimulation d'une activité en télétravail en dehors de l'UE génère un risque de non-conformité important pour l'employeur, notamment s'agissant des données personnelles des clients. Il en est de même avec les règles relatives au droit des étrangers du pays concerné, qui peuvent requérir du télétravailleur de disposer d'une autorisation de travail nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle. Sans oublier la réglementation fiscale qui peut varier selon le pays de résidence, ou encore les règles d'affiliation à la sécurité sociale (v. sur ce point l'interview page 2). ■

Cons. prud'h. Paris, 1^{er} août 2024, n°21/06451

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

Télétravail clandestin à l'étranger: l'employeur doit agir rapidement, selon Julien Guillot (avocat)

Le 1^{er} août, le Conseil de prud'hommes de Paris a rendu une décision qui n'est pas passée inaperçue, validant le licenciement pour faute grave d'une salariée pour avoir télétravaillé au Canada sans autorisation, dissimulé cette situation et refusé de reprendre son poste en présentiel. Quelle portée convient-il de lui accorder? Comment les employeurs doivent-ils réagir dans une telle situation? Éléments de réponse avec Julien Guillot, avocat au sein du cabinet Lexelians, qui a assuré la défense de l'employeur dans ce dossier.

Quels sont les éléments clés du dossier ayant conduit à la validation du licenciement?

La société avait mis en place une charte qui restreignait le télétravail sur un créneau horaire de plus ou moins deux heures de décalage horaire par rapport à Paris. La salariée a violé cette charte en dissimulant sa présence au Canada. Ainsi, la validation de la faute grave relève de cette dissimulation en violation de la charte, mais aussi des risques que ce télétravail clandestin à l'étranger faisait peser sur l'entreprise:

- en termes d'affiliation à la sécurité sociale, puisqu'en principe un salarié relève de la sécurité sociale du lieu où il travaille. S'il est possible de télétravailler quelques semaines à l'étranger, la situation est tout autre lorsqu'il s'installe dans le pays étranger pour une durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur doit cotiser au régime local de sécurité sociale. La sécurité sociale canadienne aurait très bien pu poursuivre la société pour ce télétravail clandestin;

- en terme fiscal, la présence du salarié à l'étranger pour une durée indéterminée pour exercer une activité professionnelle peut générer, pour l'entreprise française, un risque fiscal lié à la reconnaissance d'un établissement stable à l'étranger;

- en termes de violation de la législation sur la protection des données personnelles (v. l'article page 1).

La salariée faisait donc prendre des risques inconsidérés à son employeur sans son accord.

Le verdict aurait-il été le même en cas de télétravail dans l'UE?

C'est plus discutabile car les conséquences du télétravail non autorisé sur l'entreprise sont moins graves:

- d'abord sur la réalisation même du travail par le salarié. Dans le jugement du 1^{er} août 2024, la salariée au Canada se connectait tardivement aux réunions d'équipes (rarement avant 11 h 00), or dans le cas d'un télétravail au sein de l'UE (Union européenne) il n'y a pas de décalage horaire important donc les effets négatifs d'un télétravail dans un pays éloigné se font moins ressentir;

- ensuite en termes de risques pour l'entreprise: il est plus difficile pour l'entreprise d'alléguer une violation du RGPD (commun aux pays de l'UE) ou un manquement à la législation sur la sécurité sociale, car la législation européenne permet de télétravailler dans un autre pays de l'UE tout en restant rattaché à la sécurité sociale française (pour une durée de deux ans).

Néanmoins, si l'entreprise est en mesure d'établir une violation manifeste de sa charte ou de son accord télétravail et que le salarié persiste dans la violation de cette charte ou de cet accord un licenciement pour faute est parfaitement envisageable si le salarié télétravaille depuis un autre pays de l'UE. Si l'employeur ne veut pas prendre le risque d'un licenciement pour faute grave, il peut parfaitement envisager le licenciement du salarié pour faute simple en lui demandant de reprendre son travail au sein des locaux de l'entreprise pour y effectuer son préavis. Si le salarié refuse et n'accomplit pas son préavis dans les locaux, il ne sera pas payé.

Ce jugement esquisse-t-il une nouvelle jurisprudence ou doit-il être limité au cas d'espèce?

Ce jugement est important et participe selon moi à la constitution d'une jurisprudence.

En effet, le télétravail a connu un véritable essor ces dernières années, sans pour autant être très encadré par la loi. Le Code du travail ne contient en tout et pour tout que trois articles rela-

tifs au télétravail (C. trav., art. L. 1222-9 à L. 1222-11). La jurisprudence est en cours de construction. Cette jurisprudence du 1^{er} août 2024 vient limiter très clairement les abus de certains salariés qui profitent du télétravail et de la confiance qu'il suppose pour s'affranchir de toutes règles en partant télétravailler à l'autre bout du monde en faisant supporter des risques importants à leur employeur.

Ce courant jurisprudentiel a été amorcé par une jurisprudence récente de la Cour d'appel de Toulouse du 29 mars 2024 qui reconnaît la validité du licenciement pour faute simple d'un salarié qui impose un télétravail en France à son employeur (CA Toulouse, 29 mars 2024, n° 22/03436).

Mais d'autres précisions sont attendues concernant le télétravail, notamment sur la prise en charge des frais de déplacement ou de nuitée lorsque le salarié déménage dans une autre région « par convenance personnelle » et qu'il est amené à revenir fréquemment dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail est donc un domaine juridique où la jurisprudence est en pleine effervescence.

Quels sont les risques encourus par le salarié qui télétravaille clandestinement à l'étranger?

Outre la perte de son emploi en cas de licenciement, le salarié prend clairement des risques à télétravailler clandestinement à l'étranger surtout pour une durée indéterminée comme c'était le cas en l'espèce.

// Journée d'actualité

► Un an de jurisprudence sociale 2023/2024 – Les arrêts majeurs de l'année!

En présentiel ou connecté à distance en direct

Retrouvez nos meilleurs experts praticiens du droit du travail autour d'une journée de décryptage de la jurisprudence majeure 2023/2024 le **jeudi 3 octobre 2024!**

Pour plus d'informations:
<https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>
 Tél.: 09 69 32 35 99

Imaginons un seul instant un **accident du travail** dans le pays étranger. La sécurité sociale française serait en droit de refuser la prise en charge pour défaut de déclaration d'une situation de détachement à l'étranger. En effet, en principe toute opération de détachement (ce qui n'est pas le cas en l'espèce) doit faire l'objet d'une notification spéciale à la CPAM sur un formulaire Cerfa spécifique. Le salarié peut donc se retrouver sans aucune indemnisation ni couverture. De la même manière, le salarié peut voir sa **résidence fiscale** modifiée compte tenu de son séjour prolongé à l'étranger.

Quelle est la marge de manœuvre de l'employeur qui souhaite s'opposer au télétravail à l'étranger?

D'abord, il me semble primordial d'établir clairement les règles du jeu: une **charte** ou un **accord** télétravail qui précise ce qui est possible ou non en termes de télétravail, en France et/ou à l'étranger. Cela suppose pour l'entreprise de bien **envisager** au préalable les **conséquences sociales, fiscales**, et relatives au **RGPD** de l'ouverture à ses salariés d'un télétravail à l'étranger.

Ensuite, en cas de situation de télétravail « **clandestin** », l'employeur doit agir rapidement en mettant en demeure le salarié de reprendre son poste de travail en présentiel dans le respect de la charte télétravail. Si malgré cette mise en demeure le salarié s'obstine à rester à l'étranger, une procédure de licenciement peut être engagée. Une fois que l'employeur a découvert la situation de télétravail clandestin, il est important d'agir rapidement car si la situation perdure, le salarié pourra prétendre que l'employeur a tacitement approuvé le télétravail à l'étranger. ■

FORMATION

Pour les sénateurs, le FNE-Formation doit conserver son budget et repenser ses financements

Il est temps d'arrêter de réduire le budget alloué au FNE-Formation afin de lui permettre de participer au financement des formations favorisant les transitions écologique, numérique ou encore agricole. L'idée ressort d'un rapport sénatorial diffusé en juillet, qui invite aussi à compléter ces fonds par la mobilisation de fonds conventionnels au niveau des branches et à mieux cibler les formations prises en charge.

Le FNE-Formation (Fonds national pour l'emploi-Formation) est « un dispositif relativement efficient et unique dans le soutien qu'il apporte aux entreprises employant entre 50 et 250 salariés » et ne doit plus constituer « un gisement d'économies pour l'avenir », estiment les sénateurs à l'origine d'un rapport rendu public le 16 juillet 2024. Mis en avant pendant la crise sanitaire pour former les salariés en activité partielle, le FNE-Formation a été **réorienté en 2023** vers le financement de formations visant à accompagner les entreprises face aux « **grandes transitions** » (transition écologique, transition alimentaire et agricole, transition numérique, grands événements sportifs internationaux). Cependant, les annulations de crédits opérées par le décret du 21 février 2024 ont fait passer son **budget de 273 à 96 millions d'euros**. Les rapporteurs considèrent que cette baisse « aura pour conséquence le retour brutal d'une forte contrainte budgétaire pour les Opcos (opérateurs de compétences) et pour

les entreprises qui souhaitent porter un projet de formation ».

Stabiliser le financement et le fonctionnement du Fonds

Le FNE-Formation ne doit plus servir de variable d'ajustement budgétaire, estiment les auteurs du rapport. Son **financement** et son **fonctionnement** devraient, selon eux, être **stabilisés** pour limiter les effets de « stop and go » qui nuisent à l'effectivité du dispositif et l'empêche « d'achever sa mue », en vue de contribuer pleinement aux « grandes transitions ». Réduire encore les crédits du FNE-Formation risquerait d'entraîner la marginalisation, voire la disparition de ce dispositif qui répond pourtant à des **besoins non couverts** par ailleurs. En ce sens et au vu des économies réalisées cette année, ces **crédits** devraient **a minima** être **maintenus** à leur niveau actuel.

Par ailleurs, de nombreux **Opcos réclament** que le budget du FNE-Formation tout comme les conventions qu'ils concluent avec lui soient à nouveau établis dans un **cadre pluriannuel** et pour au moins deux ans. Une telle mesure permettrait aux acteurs de mieux se saisir du dispositif en ayant une meilleure visibilité sur les montants dont ils disposent et sur ses orientations. De plus, l'**enveloppe allouée** au FNE-Formation pourrait ainsi être mise à disposition en **début d'année**, évitant ainsi les retards dans la disponibilité des crédits qui ont caractérisé l'exécution du FNE-Formation en 2023. Une stabilité du fonctionnement et des orientations

générales du Fonds permettraient aussi d'éviter des reports de projets de formation dans les entreprises, causés par l'instabilité des plans de financement.

Varié les sources de cofinancement

Les rapporteurs préconisent de mobiliser les **fonds privés** issus des contributions volontaires des entreprises et, surtout, ceux provenant de contributions conventionnelles pour compléter les financements offerts par le FNE-Formation. En effet, le dispositif ne peut plus prendre en charge le coût des formations à 100 % et ne peut pas être complété par des cofinancements publics conformément à la réglementation européenne (depuis le 1^{er} juillet 2022, les taux de prise en charge sont de 70 %, 60 % et 50 %, décroissants selon la taille de l'entreprise, ces taux sont fixés par le règlement général d'exemption par catégories ou RGEC). Afin de compenser la baisse des crédits du FNE-Formation opérée en 2024, les rapporteurs recommandent aussi de recourir à des **financements publics alternatifs**. Ils visent en particulier les fonds mutualisés affectés par les Opcos au financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Cibler les publics et les formations prioritaires

Pour accroître l'efficacité du dispositif malgré les nouvelles contraintes budgétaires, le rapport recommande de procéder à un **ciblage** précis des **fonds engagés** au titre du FNE-Formation.

Les Opco, qui sont chargés de l'instruction et de la validation des demandes de prise en charge des actions de formation au titre du FNE-Formation, sont en première ligne pour assurer ce ciblage. Celui-ci passe par la **définition d'actions prioritaires** pour chaque transition, comme les formations à l'intelligence artificielle pour la transition numérique. Les Opco sont également

appelés à **moduler** les **taux** de prise en charge pour favoriser les actions et les publics prioritaires, mais aussi pour réaliser des économies. Autre recommandation : **réduire** l'assiette des **coûts éligibles** à la prise en charge par le FNE-Formation, voire fixer des plafonds, afin de financer en priorité les coûts directement liés à la formation, et non les coûts annexes. L'idée

est ici de permettre de former le plus grand nombre de salariés, tout en prenant en compte la baisse des crédits disponibles. ■

Rapport sénatorial sur le FNE-Formation, publié le 16 juill. 2024

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Participation dans l'industrie pharmaceutique. Un avis publié au *Journal officiel* du 2 août 2024 lance la procédure d'extension de l'accord du 12 juin 2024 sur la mise en place d'un régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le texte qui propose ainsi un « accord type » sera publié au BOCC n°2024-30.

➤ Législation et réglementation

DSN : l'Urssaf diffuse une nouvelle version de son guide déclaratif. Une nouvelle version 4.5 du guide Urssaf sur la DSN (déclaration sociale nominative) a été mise à disposition le 28 août sur le site internet de l'Urssaf. Elle comporte des ajustements et des compléments par rapport à la version précédente, avec des précisions sur l'attendu déclaratif des rémunérations assises sur une base forfaitaire et la création de nouveaux codes types de personnel (CTP) : 099 (embauche 1^{er} au 50^e salarié ZFRR), 629 (journaliste apprenti avec abattement de 20 %), 407 (rémunérations versées par des tiers / avantages en nature), 735 (exonération jeune entreprise de croissance) et 265 (service civique volontariat AT-MP Outre-Mer) (*Guide Urssaf : comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN - version 4.5, mise à jour du 28 août 2024*).

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

▣ Gabriel Attal souhaite que son successeur poursuive les chantiers engagés

Gabriel Attal, Premier ministre démissionnaire et en passe de quitter Matignon, a indiqué, dans *Le Figaro*, souhaiter que son successeur « transforme l'essai » des chantiers qu'il n'a pu terminer en raison de la dissolution. Le nouveau chef de file des députés macronistes entend laisser sur son bureau tous les projets de lois promis. « Ces textes sont prêts, nous avons lancé ces chantiers. C'est désormais au prochain gouvernement qu'il appartiendra de transformer l'essai », a-t-il affirmé, citant notamment le projet sur la « désmicardisation », sur la « taxe lapin » que devront payer les patients qui n'honorent pas leurs rendez-vous médicaux, sur le logement et l'augmentation de la part des habitats intermédiaires. Si le prochain Premier ministre ne reprenait pas ces projets, Gabriel Attal a affirmé qu'il ne

« renoncerait pas à agir » sur ces sujets au Parlement, avec des propositions de loi ou des amendements au projet de loi de finances. Le 5 septembre au matin, Emmanuel Macron n'avait toujours pas choisi de nouveau Premier ministre (*v. l'actualité n° 19115 du 5 sept. 2024*). Source AFP

▣ « Il est urgent d'avoir un Premier ministre pour mener des réformes sociales », selon Marylise Léon (CFDT)

« Il est urgent d'avoir un Premier ministre pour mener des réformes sociales », a pressé, le 4 septembre sur Franceinfo, la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon. Si elle ne s'est pas prononcée sur le nom d'un Premier ministre (ce n'est « pas [son] rôle »), elle a prévenu que la CFDT restera vigilante sur trois chantiers sociaux. Le Premier ministre doit tout d'abord, selon elle, « abroger la question de l'âge légal ». « Les 64 ans, c'est la ligne rouge absolue ». Elle a par ailleurs estimé qu'il ne fallait pas que la réforme de l'assurance chômage « telle que présentée

par Gabriel Attal entre en vigueur ». « Elle est extrêmement dure, c'est énormément d'économies sur le dos des chômeurs », selon elle. Enfin, « il faut une revalorisation du Smic » et que les employeurs « jouent le jeu des déroulements des carrières ». Concernant la situation des comptes publics, Marylise Léon a affirmé que la question des impôts n'était pas « taboue » du côté de la CFDT, qui se dit prête à « revoir les questions de progressivité, la taxation des patrimoines, les impôts de succession », pour aller chercher « des recettes auprès de ceux qui le peuvent ». Et d'indiquer militer pour « une conférence des finances publiques pour qu'on puisse balayer les dépenses et les recettes ».

Rémunération

▣ Le taux médian prévisionnel des augmentations salariales est de 2,8 % pour 2025, selon LHH

Alors que le budget NAO (négociation annuelle obligatoire) a atteint 3,5 %

pour 2024, le taux médian prévisionnel des augmentations salariales s'annonce à ce jour à 2,8 % pour l'année 2025, selon les projections du cabinet LHH issues de son Observatoire annuel de la performance sociale et des rémunérations, publiées le 4 septembre. « Dans un contexte encore instable accompagné d'une décélération continue de l'inflation, les prévisions pour l'année 2025 révèlent une certaine prudence de manière générale. Des sujets émergents pourraient néanmoins faire évoluer cette tendance et impacter les budgets alloués en lien avec l'évolution des grilles de minima et la tension sur les bas salaires », indique LHH dans un communiqué. Cette prévision se situe au niveau de celle de Deloitte (3 %), mais en deçà de celle publiée récemment par WTW (3,6 %) (*v. l'actualité n° 19105 du 21 août 2024*). Cette année les budgets d'augmentations salariales ont marqué un recul par rapport à 2023 (où les augmentations avaient atteint un record à 4,7 %). Le budget alloué pour les employés et ouvriers est le plus significatif à 3,5 %, « chiffre qui montre la volonté des employeurs de tenir compte des problématiques de pouvoir d'achat liées à l'inflation notamment ». Les augmentations envisagées pour les cadres s'établissent quant à elles à 3,3 % et celles des techniciens et agents de maîtrise se situent entre les deux.

► Les salaires augmentent moins en 2024, mais toujours plus que l'inflation

Les hausses de salaires ont été moins importantes depuis début 2024 qu'en 2023, mais le pouvoir d'achat des salariés a progressé grâce au ralentissement de l'inflation (2,3 % en juillet sur un an), selon une étude du cabinet Deloitte publiée le 30 août. Le niveau moyen de ces augmentations est ainsi de 3,5 % pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (Oetam), contre 4,6 % l'an passé. Les salaires des cadres progressent presque autant, de 3,4 %. Deloitte, qui a analysé plus d'un million de données individuelles issues de plus de 300 entreprises, relève cette année un fort recours à l'individualisation des augmentations. En effet, celles étant 100 % individuelles concernent 51 % des cadres, contre 39 % en 2023, et 34 % chez les autres salariés, contre seulement 25 % l'année dernière. Les bonus ou parts variables continuent aussi à augmenter. Mais la prime de partage de la valeur (ex-prime Macron) est sur le déclin depuis qu'elle n'est plus défiscalisée. En effet, seules 24 % des entreprises en ont distribué cette année, contre 53 % en 2023, et le montant médian de cette prime est tombé à 400 € pour les Oetam comme pour les

cadres, contre 600 pour les premiers et 816 pour les seconds en 2023. L'écart salarial moyen entre femmes et hommes au détriment des premières retrouve en 2024 son niveau de 2022, à 3,8 %, alors qu'il était tombé à 2,6 % en 2023. Cela s'explique, selon Deloitte, par une progression du taux de féminisation chez les cadres confirmés (+ 2 points) et supérieurs (+ 7 points), ce qui « amplifie à court terme les écarts salariaux observés vis-à-vis de leurs homologues masculins » ayant plus d'ancienneté. En outre, « les budgets de rattrapage » qui servent à combler ces écarts, « ne sont plus forcément aussi importants qu'auparavant », a indiqué à l'AFP Franck Cheron, associé du cabinet. Enfin, pour 2025, Deloitte prévoit des augmentations en « léger recul » à 3 % pour l'ensemble des catégories, « en se rapprochant des niveaux d'avant crise » sanitaire. *Source AFP*

Maladie

► Après des années de hausse, léger reflux de l'absentéisme salarié

Le taux d'absentéisme des salariés a reculé en France en 2023 pour la première fois depuis 2016, s'établissant à 4,8 %, selon une étude réalisée à partir de données récoltées auprès de 2 196 sociétés du secteur privé (420 280 salariés), publiée le 5 septembre par le cabinet de conseil WTW (Willis Towers Watson). Cette baisse est toutefois « à prendre avec précaution », notamment au regard d'un taux d'absentéisme élevé en 2022 (5,4 %), a mis en garde la directrice Assurances de personnes et avantages sociaux chez WTW, Noémie Marciano. La tendance globale depuis plusieurs années reste à la hausse, sous l'effet d'un « vieillissement de la population active » et des « habitudes de vie [...] modifiées avec le Covid », a-t-elle expliqué. La baisse de 2023 a également été accompagnée par une diminution de la part des salariés ayant eu recours à un arrêt de travail, ainsi que du nombre moyen d'arrêts de travail par salarié. Un seul indicateur, la durée moyenne des arrêts de travail, est en hausse, passant à 23 jours contre 20 jours en 2022. Celui-ci augmente quel que soit l'âge des salariés, souligne Noémie Marciano, qui pointe notamment l'effet des risques en matière de santé mentale. L'étude montre également des absences plus nombreuses parmi les ouvriers et les employés que parmi les professions intermédiaires et les cadres. Un phénomène expliqué « possiblement par la pénibilité de leur emploi », estime WTW. De même, les femmes totalisent en moyenne plus de jours d'absence que les hommes, un constat qui peut s'expliquer « notam-

ment par leur surreprésentation dans certains secteurs ou postes dont l'amélioration est parmi les plus faibles ». *Source AFP*

Santé au travail

► Amiante: le non-lieu définitivement confirmé dans le dossier Eternit

La chambre criminelle de la Cour de cassation a définitivement confirmé le 3 septembre le non-lieu prononcé dans l'un des plus vieux dossiers liés au scandale de l'amiante, celui de l'entreprise Eternit, en refusant d'admettre des pourvois de plusieurs associations de victimes et de particuliers contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris de février 2023, qui confirmait le non-lieu prononcé dans ce dossier en 2019 (*v. l'actualité n° 17858 du 17 juill. 2019*). « Ça confirme l'injustice qu'on connaît depuis 28 ans, il n'y aura pas de procès de l'amiante en France car il n'y a pas de responsable », s'est désolé Jacques Faugeron, président de l'Association nationale de défense des victimes de l'amiante (Andeva), contacté par l'AFP. « Malgré la connaissance qu'on a, il y a une interprétation d'une expertise très restrictive qui a été faite », a-t-il regretté. « On compte des victimes de plus en plus nombreuses et de plus en plus atteintes de maladies graves, des cancers bronchopulmonaires et des mésothéliomes », a-t-il également rappelé. *Source AFP*

Formation

► L'impact de l'alternance sur l'insertion dans l'emploi encore plus marqué pour les jeunes de QPV

Une nouvelle étude du Céreq réalisée dans le cadre d'un partenariat avec l'Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT), révèle que l'alternance est un levier essentiel pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), a indiqué l'établissement public national le 27 août, précisant que ceux-ci « sont confrontés à des taux de chômage deux fois plus élevés que ceux des quartiers environnants (30 % vs 15 % en 2020) », des difficultés « principalement dues à un niveau de diplôme plus faible et à des caractéristiques sociodémographiques défavorisées ». Les résultats de l'enquête Génération 2017 montrent que seuls 23 % de ces jeunes ont accès à l'alternance contre 33 % hors des QPV, ce qui peut s'expliquer par « des facteurs tels que l'éloignement des entreprises ou des CFA, le manque d'information et les préjugés des employeurs ». Pourtant cette voie de formation leur permet de compenser en partie leur retard d'insertion par rapport aux quar-

tiers environnants, selon le Céreq. Et si « l'alternance facilite l'insertion professionnelle pour tous les jeunes, son impact est encore plus marqué pour ceux des QPV ». En effet, pendant leurs trois premières années de vie active, seuls 51 % des jeunes des QPV ayant suivi la voie scolaire connaissent des trajectoires dominées par l'emploi, une proportion qui s'élève à 68 % pour les alternants des QPV soit un bond de 17 points contre seulement 8 points d'écart dans les quartiers environnants.

Budget et fiscalité

► Budget 2025: deux sénateurs appellent le gouvernement à respecter les délais

« Il me semble impératif que la procédure budgétaire prévue par la Constitution et par la loi organique relative aux lois de finances soit respectée », avec un dépôt du projet de loi de Finances (PLF) au 1^{er} octobre, a déclaré Claude Raynal, président de la commission des finances du Sénat, lors d'une conférence de presse le 4 septembre. « La situation budgétaire du pays est aujourd'hui suffisamment critique pour ajouter de l'incertitude à l'incertitude » créée par la paralysie politique post-législatives, a-t-il souligné. « Le Premier ministre qui sera nommé aura quelques jours pour dire ce qu'il veut faire, et donner quelques grands signaux », a-t-il complété, rappelant que le Parlement disposait ensuite de 70 jours pour débattre. Et alors que le déficit pourrait atteindre 6,2 % en 2025 à politique inchangée, le rapporteur général de la commission des finances du Sénat, Jean-François Husson, a qualifié de « catastrophique » la politique budgétaire du gouvernement. « Nous nous rapprochons donc, sans aucune raison objective, sans aucune raison extérieure, sans crise, des niveaux de déficit que nous avons connus durant la crise sanitaire, c'est inacceptable », s'est-il offusqué, déplorant comme son collègue un manque de transparence. Le ministre démissionnaire chargé des Comptes publics, Thomas Cazenave, a balayé ces critiques auprès de l'AFP. « Nous avons été irréprochables avec le Parlement. Nous avons donné dans les temps tous les éléments demandés et sommes même allés au-delà des demandes des parlementaires. À ce stade de préparation du PLF, le Parlement n'avait jamais eu autant de documents préparatoires », a-t-il assuré. *Source AFP*

Économie et conjoncture Europe

► Les acteurs économiques seront très sensibles au programme du futur gouvernement, selon le DG de l'Insee

Les acteurs économiques seront très sensibles au programme du prochain gouvernement, a estimé le 2 septembre, dans une interview aux *Échos*, le directeur général de l'Insee, Jean-Luc Tavernier. Il observe en effet que « le climat des affaires s'est effondré en juillet compte tenu des risques économiques liés aux élections législatives », qu'il s'est redressé de moitié en août, mais qu'« on reste sur le fil du rasoir ». Selon lui, le prochain gouvernement trouvera « une conjoncture molle » mais qui « reste quand même positive », avoisinant 1 % en rythme annuel. Il a par ailleurs estimé qu'« il n'y a pas de raison de s'attendre à une reprise de l'inflation à un rythme différent de celui actuel ». « C'est le retour au monde d'avant mais cela ne signifie pas que les prix reviennent au niveau d'avant. On garde la trace de la hausse des prix passée », a-t-il prévenu. Interrogé sur un risque de récession, il a jugé que « c'est difficile à dire » : « mais il serait angélique de penser que le climat conjoncturel et les anticipations des entreprises sont indifférents à la politique économique, qu'il s'agisse de l'avenir des réformes passées, de l'évolution du Smic ou de la consolidation budgétaire, qu'il faudra bien poursuivre d'une manière ou d'une autre ». *Source AFP*

Entreprises

► Adecco Medical recrute plus de 12 000 professionnels de santé

« À l'occasion de la rentrée, Adecco Medical – filiale du Groupe Adecco – lance une importante campagne de recrutement dans les secteurs du médical, paramédical et social », a fait savoir l'entreprise dans un communiqué du 3 septembre, indiquant que « 12 056 postes [...] sont à pourvoir dans toute la France dont 8 710 [...] en intérim, 2 707 en vacance, 646 en CDI/CDD et 452 en CDI Intérimaire ». Elle précise par ailleurs qu'elle « déploie des dispositifs de formation pour pallier les difficultés de recrutement ». Ces postes sont à pourvoir « au sein d'établissements publics ou privés sur différents métiers du secteur médical, paramédical et social ».

► Le plan de relance de l'UE accumule les retards, s'inquiète la Cour des comptes européenne

La Cour des comptes européenne s'est inquiétée, dans un rapport publié le 2 septembre, de lenteurs dans la mise en œuvre du plan de relance post-Covid de l'UE qui menacent, selon elle, l'efficacité de ce projet historique doté de 800 milliards d'euros, dont moins d'un tiers des fonds prévus avait été utilisé fin 2023. L'essentiel du plan consiste en des subventions et prêts accordés aux pays membres de l'UE et financés par un emprunt commun européen pour un total de 724 milliards d'euros, sous l'étiquette de Facilité pour la reprise et la résilience (FRR). « Même si le rythme des paiements de la Commission européenne s'accélère, les États membres pourraient être dans l'incapacité d'appeler ou d'utiliser les fonds à temps, d'achever les mesures qu'ils ont prévues avant l'expiration » du plan en août 2026 et, donc, ils pourraient ne pas « bénéficier des avantages économiques et sociaux escomptés », note le rapport. *Source AFP*

International

► 110 000 employés d'hôtels en grève aux États-Unis

Quelque 10 000 employés du secteur hôtelier ont entamé un mouvement de grève le 1^{er} septembre, dans 25 établissements des groupes Hilton, Hyatt et Marriott situés dans plusieurs villes des États-Unis, pour réclamer des revalorisations salariales et des embauches. Selon le syndicat Unite Here, l'industrie hôtelière a « profité » de la pandémie de Covid-19 pour réduire ses effectifs, sans les reconstituer totalement une fois les restrictions sanitaires levées, indique le syndicat. Les membres de l'organisation font aussi valoir que leurs salaires ne leur permettent souvent plus d'assurer les dépenses courantes et que « beaucoup doivent prendre un second emploi pour joindre les deux bouts ». Ils soulignent que, dans le même temps, le secteur hôtelier s'est totalement remis de la crise du Covid-19. Ces derniers mois, plusieurs établissements ont conclu de nouveaux accords d'entreprise avec leurs salariés, mais les négociations n'ont pas abouti dans de nombreux autres cas. *Source AFP*