

Du lundi 26/11/2018 au vendredi 30/11/2018

CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)

<p>LS 27/11 page 2</p>	<p>CDD requalifié en CDI : la rupture intervenue pendant une absence liée à un AT vaut licenciement nul <i>Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-18.891 FS-PB</i> La Cour de cassation précise le régime de sanction applicable en cas de requalification d'un CDD en CDI. Ainsi, si la rupture par simple arrivée du terme est intervenue durant une période d'absence liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le salarié qui obtient ultérieurement la requalification de ce CDD en un CDI peut faire valoir les droits résultant d'un licenciement nul et non pas seulement ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La sanction de la nullité, qui ouvre droit à réintégration, découle de l'application des règles protectrices instituées en faveur des victimes d'AT-MP.</p>
<p>LS 27/11</p>	<p>Condition pour que la proratisation d'une prime pour fait de grève ne soit pas discriminatoire <i>Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-15.833 P+B</i> La Cour de cassation a validé la décision de la cour d'appel en énonçant le principe suivant : si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. Ainsi, présente un caractère discriminatoire l'abattement sur des primes que l'employeur a opéré sur les jours d'absence d'un salarié ayant participé à un mouvement de grève quand les absences pour maladie non professionnelle profitent dans cette entreprise du maintien de salaire intégral.</p>
<p>LS 28/11 page 1</p>	<p>Les heures sup' nécessaires à la réalisation des tâches confiées doivent être payées <i>Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1652 du 14 novembre 2018, Pourvoi n° 17-20.659</i> <i>Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1648 du 14 novembre 2018, Pourvoi n° 17-16.959</i> Le fait que l'employeur se soit précédemment opposé à l'exécution d'heures supplémentaires ou que le salarié n'ait pas respecté la procédure d'autorisation préalable importe peu. Dès lors qu'il confie au salarié des tâches que celui-ci n'est pas en mesure de réaliser sur ses horaires de travail, l'employeur doit payer les heures supplémentaires effectuées. Telle est la solution pour le moins pragmatique rendue par la Cour de cassation dans deux arrêts datés du 14 novembre 2018.</p>
<p>LS 30/11</p>	<p>Travailleurs des plateformes : la Cour de cassation statue sur la qualification du contrat <i>Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079 FP-PBRI</i> La Cour de cassation a tranché en faveur d'une possible requalification en relation de salariat le contrat liant un coursier à une plateforme numérique, si et seulement si, les conditions d'exercice de l'activité le justifient. Ainsi, si un lien de subordination peut être établi, la qualification de contrat de travail doit être retenue.</p>

ÉCONOMIE

<p>LS 27/11</p>	<p>Bercy va « remettre en place la cellule de continuité économique » À l'issue d'une réunion organisée à Bercy le 26 novembre avec des organisations patronales, des fédérations de commerçants, d'artisans et d'assureurs entre autres, le ministre de l'Économie a promis de restaurer, avec le ministre de l'Intérieur, la liberté de commercer et de circuler, alors que de nombreux commerces se plaignent de l'impact de la mobilisation des « gilets jaunes ». Par ailleurs, répondant à une demande du Medef, Bercy va « remettre en place la cellule de continuité économique » qui veillera notamment « sur le bon remboursement par les assureurs des dégâts qui ont été causés », et « qui traitera des problèmes de trésorerie et d'activité partielle ou d'étalement des échéances sociales et fiscales ». Le ministre a également détaillé six mesures, telles que l'« étalement des échéances sociales et fiscales qui sera décidé entreprise par entreprise ». La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, étudiera « des mesures de chômage partiel pour toutes les entreprises qui pourraient en avoir besoin ». Le gouvernement envisage aussi des autorisations supplémentaires d'ouverture le dimanche pour rattraper le manque à gagner. Enfin les banques mettront « en œuvre des facilités en cas de dépassements de découverts » et les assureurs ont été priés d'accélérer leurs procédures d'indemnisation.</p>
<p>LS 29/11 Page 1</p>	<p>Reconnaissance d'une UES à l'intérieur d'un groupe : la jurisprudence s'assouplit <i>Cass. soc., 21 novembre 2018, n° 16-27.690 FS-PBRI</i> La Cour de cassation vient de poser une exception à sa jurisprudence Vivendi de 2002 selon laquelle une unité économique et sociale (UES) ne peut être reconnue qu'entre des entités dotées de la personnalité morale. Dans un arrêt du 21 novembre 2018, estampillé « PBRI », elle juge qu'au sein d'un groupe de sociétés, une UES pourra désormais être constituée entre des structures n'ayant pas toutes la personnalité morale, dès lors que les autres critères jurisprudentiels sont remplis.</p>

EGALITE

<p>LS 26/11 page 1</p>	<p>Index de l'égalité F/H : les grandes entreprises devront publier leurs résultats en mars 2019 <i>Dossier de presse du ministère du Travail du 22 novembre 2018</i> L'« index de l'égalité » femmes/hommes permet aux entreprises de mesurer leur niveau en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sa mise en application obligatoire par les entreprises sera échelonnée :</p>
-----------------------------------	---

	<p>les premières concernées seront celles de plus de 1 000 salariés qui devront avoir publié leur « note globale » le 1^{er} mars 2019. Cinq indicateurs pondérés composent l'index de l'égalité femmes/hommes présenté par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit des écarts de salaire, des chances d'avoir une augmentation, de celles d'obtenir une promotion, des augmentations post-congé maternité, et du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. Si l'entreprise atteint un score inférieur à 75 points sur 100, elle devra mettre en place des actions correctives, sous peine de sanctions financières. Cet index se veut simple : « les données nécessaires à la méthodologie sont déjà existantes dans les entreprises car elles sont transmises dans la base de données économiques et sociales ou font partie des obligations légales ».</p>
--	---

PROTECTION SOCIALE

LS 26/11	<p>Le volet prestations sociales du PLFSS pour 2019 revisité par les sénateurs <i>Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 adopté en première lecture par le Sénat</i></p> <p>Lors du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 en première lecture le 20 novembre, le Sénat a fortement amendé son volet « prestations ». Les sénateurs ont notamment décidé de porter l'âge légal de la retraite de 62 ans à 63 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} mai 1958. En revanche, l'âge d'obtention du taux plein n'était pas reporté d'une année et restait fixé à 67 ans.</p> <p>Un amendement adopté par les sénateurs entend mettre à contribution les organismes complémentaires d'assurance maladie pour assurer l'équilibre des comptes de la sécurité sociale. Cela prendrait la forme d'une hausse de la taxe de solidarité additionnelle, actuellement prélevée au taux non majoré de 13,27 %, qui augmenterait, pour la seule année 2019 à 18,02 %, avant de redescendre, à compter du 1^{er} janvier 2020, à son taux antérieur.</p> <p>Dans le cadre de la réforme dite du « reste à charge zéro », le Sénat craint que « les assurés décidant par exemple de ne pas avoir recours aux paniers 100 % santé sans reste à charge puissent se voir appliquer des remboursements différenciés par les organismes complémentaires ». Pour inciter ces organismes à ne pas suivre cette voie, un amendement prévoit de subordonner le taux de la taxe de solidarité additionnelle non majoré (13,27 %), à l'absence de modulation par le contrat d'assurance maladie complémentaire, du niveau de prise en charge des actes et prestations médicaux en fonction du choix de l'assuré de recourir ou non à tout professionnel de santé partenaire d'un réseau de soins. Les sénateurs ont en revanche supprimé les dispositions visant à faire bénéficier les travailleuses indépendantes d'un congé de maternité d'une durée similaire à celle des salariées, au motif que le dispositif pourrait finalement être inadapté « aux conditions d'activité des travailleuses non salariées, dont certaines doivent en pratique assurer une activité [...] pour garantir la viabilité de leur entreprise ». Ils sont revenus au dispositif préexistant. L'allocation de repos maternel resterait ainsi versée sans condition de « durée minimale d'interruption d'activité ». En revanche, ils ont prévu que les travailleuses indépendantes puissent bénéficier pendant leur grossesse non pas d'indemnités journalières calculées en fonction de durée et du coût du remplacement mais d'indemnités journalières forfaitaires. Enfin, ils ont également supprimé l'expérimentation du cumul entre reprise partielle d'activité et perception d'indemnités journalières pendant le congé maternité. Et du fait de divergences avec les députés liées au report de l'âge de la retraite voulu par les sénateurs, la commission mixte paritaire réunie dans la foulée a échoué.</p>
LS 27/11	<p>Les modalités de prise en charge des aides auditives sont modifiées par arrêté dans le cadre de la réforme « 100 % santé » <i>Arr. du 14 novembre 2018, JO 16 novembre, NOR : SSAS1830986A</i></p> <p>L'arrêté vient sensiblement modifier le chapitre 3 du titre II fixant la liste des produits et prestations remboursables par l'assurance maladie en ce qui concerne les aides auditives. Cette modification intervient dans le cadre de la réforme dite « 100 % santé » portée par le PLFSS pour 2019, qui prévoit une modification du cahier des charges des contrats responsables. Ces contrats devront en effet prendre en charge sans ticket modérateur pour les assurés, les équipements en optique, aides auditives et prothèses dentaires du « panier de soins 100 % santé ». Un projet de décret a d'ores et déjà été dévoilé qui apporte des éclairages sur les possibilités d'adaptation réglementaires du cahier des charges des contrats responsables.</p>
LS 30/11	<p>Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 bientôt adopté</p> <p>Le 28 novembre 2018, l'Assemblée nationale a adopté en nouvelle lecture le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 en rétablissant pour partie les dispositions adoptées en première lecture. Pour sa part, le Sénat a rejeté l'ensemble du texte, sans examen, le 29 novembre. Le point d'achoppement majeur a été la hausse de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 63 ans décidée par les sénateurs et refusée par les députés. La lecture définitive du texte est prévue pour le 3 décembre.</p>
LS 26/11 pages 3-4	<p>Réforme des juridictions sociales <i>Le point de vue de Claire Chauv, présidente de chambre à la Cour d'appel de Paris</i></p> <p>C'est acté, au 1^{er} janvier 2019, tribunaux des affaires de sécurité sociale (Tass) et tribunaux de contentieux de l'incapacité (TCI) n'existeront plus. Le contentieux de la sécurité sociale sera transféré aux tribunaux de grande instance (TGI). Le décret aménageant les nouvelles règles de procédure vient de paraître. Mais tout n'est pas réglé. Par exemple, les conséquences pratiques du transfert de contentieux font l'objet d'incertitudes. Et à la suite de cette réforme, reste à savoir si le passage en procédure écrite devant les cours d'appel est souhaitable.</p>

RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)

LS 26/11 page 4	<p>La branche prévention sécurité a fixé son agenda social 2018-2019 <i>Accord du 5 novembre 2018 relatif à l'agenda social de la branche prévention et sécurité</i></p> <p>La branche prévention et sécurité a arrêté son agenda social à venir, pour faire suite aux récents accords sur les salaires et sur la CPPNI. Les partenaires sociaux, qui ont également à leur ordre du jour le sujet des contrats courts, comptent ainsi négocier en 2019 sur la rénovation des classifications, l'égalité professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Ils envisagent aussi une révision de la couverture santé.</p>
----------------------------	--