

Du lundi 17 au vendredi 21 Décembre 2018.

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

LS 19/12	<p>Licenciement injustifié : le barème d'indemnisation invalidé par les prud'hommes de Troyes <i>Cons. prud'h. Troyes, sect. Activités diverses, 13 décembre 2018, n° 18/ 00036</i></p> <p>Applicable aux licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017, la validité du barème d'indemnisation issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, commence à diviser les juridictions du fond, fréquemment interrogées par les plaideurs sur sa conventionalité au regard des textes supranationaux.</p> <p>Le 13 décembre dernier, au terme d'un jugement particulièrement motivé, le Conseil de prud'hommes de Troyes a décidé d'écarter purement et simplement le mécanisme de barémisation obligatoire, pour violation de la Charte sociale européenne et de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette décision prend ainsi le contre-pied de la position adoptée en septembre dernier par les prud'hommes du Mans.</p>
LS 19/12	<p>Indicateurs de l'égalité F/H : des projets de décrets précisent la méthode de calcul <i>Projet de décret portant application des dispositions relatives à l'égalité femmes/hommes de la loi Avenir professionnel, examiné par la CNNC le 20 décembre 2018</i></p> <p>Les modalités de calcul et le barème des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise font l'objet d'un projet de décret soumis à l'examen de la Commission nationale de la négociation collective le 20 décembre 2018. Ce texte précise les salariés et éléments de rémunération à prendre en compte, ainsi que la marche à suivre en cas d'indicateurs incalculables.</p>

ÉCONOMIE

LS 17/12	<p>Maintien de la cotisation AGS à 0,15 % au 1^{er} janvier 2019</p> <p>La cotisation AGS demeure inchangée au 1er janvier 2019. C'est ce qu'a décidé, le 12 décembre, le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés. Le taux de la cotisation reste donc égal à 0,15 %.</p>
LS 18/12	<p>L'avant-projet de loi sur les mesures d'urgence sociales fixe les modalités de la prime de 1 000 € <i>Avant-projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, examiné par les caisses de sécurité sociale le 17 décembre 2018</i></p> <p>Le versement de la prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 € devrait être effectué entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 au plus tard, pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur annoncé par le chef de l'État. C'est ce qui ressort de l'avant-projet de loi portant mesures d'urgences économiques et sociales, qui précise également les annonces gouvernementales relatives aux heures supplémentaires et à la CSG sur les pensions, et qui sera présenté le 19 décembre en Conseil des ministres pour une adoption définitive prévue d'ici fin décembre.</p>
LS 19/12	<p>Les premières modalités d'application de la réforme de l'apprentissage sont publiées <i>D. n° 2018-1138 du 13 décembre 2018, JO 14 décembre et D. n° 2018-1139 du 13 décembre 2018, JO 14 décembre</i></p> <p>Les deux premiers décrets d'application de la loi Avenir professionnel ont été publiés le 14 décembre et visent à mettre en œuvre la réforme de l'apprentissage. L'un désigne les secteurs qui pourront déroger aux durées maximales de travail des travailleurs et apprentis de moins de 18 ans. L'autre fixe les conditions de compétences professionnelles qui seront exigées d'un maître d'apprentissage à défaut d'accord de branche les déterminant.</p>
LS 21/12	<p>Le Smic horaire brut est porté à 10,03 € au 1^{er} janvier 2019 <i>D. n° 2018-1173 du 19 décembre 2018, JO 20 décembre</i></p> <p>La revalorisation automatique du Smic au 1^{er} janvier 2019 s'élève à 1,5 %, selon le décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018. Le Smic horaire brut est ainsi fixé à 10,03 € à cette date. Le gouvernement n'a pas souhaité apporter de coup de pouce supplémentaire au mécanisme de revalorisation légale du salaire minimum de croissance. Sur le mode de calcul du Smic, <i>v. l'actualité n° 17715 du 17 décembre 2018</i>. Le décret revalorise également le minimum garanti.</p> <p>Selon un décret du 19 décembre 2018, le salaire minimum de croissance (Smic) est porté à 10,03 € brut par heure et le minimum garanti à 3,62 €, au 1^{er} janvier 2019. Le Smic mensuel brut dépasse ainsi le seuil de 1 500 € à 1 521,22 €.</p>

RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ...)

LS 21/12	<p>CSE : la Cour de cassation se prononce sur la détermination des établissements distincts <i>Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655 FS-PBRI</i></p> <p>La Cour de cassation vient de livrer ses premiers éclairages sur la mise en œuvre des dispositions relatives au comité social et économique (CSE). Un arrêt du 19 décembre 2018 aborde ainsi la question de l'étendue des compétences du tribunal d'instance statuant comme instance de recours contre les décisions prises par le Directeur en matière d'établissements distincts. Il revient également en détail sur le critère d'autonomie de gestion, nécessaire à la caractérisation de l'établissement distinct en l'absence d'accord collectif ou conclu avec le CSE.</p>
----------	--

PROTECTION SOCIALE

LS 20/12	<p>Un délai de mise en conformité des garanties complémentaires au 100 % santé sera admis <i>Lettre de la DSS au Ctip du 13 décembre 2018</i></p> <p>D'après un courrier du 13 décembre 2018 adressé au Centre technique des institutions de prévoyance (Ctip), la DSS indique qu'elle tolérera un délai de mise en conformité des accords collectifs de complémentaire santé avec la mise en œuvre du 100 % santé, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020. La DSS souhaite ainsi tenir compte des « délais inhérents » au processus de mise en conformité des garanties collectives en matière de santé. Rappelons toutefois que ce type de courrier n'a pas de valeur juridique en tant que tel et que ses dispositions devront faire l'objet d'une véritable circulaire publiée pour être opposables aux unions de recouvrement en cas de contrôle.</p>
LS 20/12	<p>Catégorie cadres : les conseils de Charlotte Bertrand, avocate, pour gérer l'échéance du 1^{er} janvier</p> <p>La fusion de l'Agirc et de l'Arcco au 1^{er} janvier 2019 entraîne la fin de la convention de retraite et de prévoyance des cadres de 1947 et de ses articles définissant les différents types de cadres (4 et 4 bis de la CC et 36 de son annexe I). Or, le Code de la sécurité sociale (art. R. 242-1-1, 1^o) s'appuie sur ces dispositions pour définir la catégorie objective de salariés cadres/non cadres permettant à un régime de protection sociale complémentaire d'être considéré collectif et ainsi de bénéficier d'un régime social de faveur. En l'absence d'un nouvel accord relatif à la définition de l'encadrement, comment les entreprises et les branches doivent-elles gérer la disparition des articles 4, 4 bis et 36 auxquels se réfèrent généralement leurs accords définissant les garanties collectives des salariés ? Les conseils de Charlotte Bertrand, avocate associée du cabinet Fromont-Briens.</p>
LS 20/12	<p>Plans d'actions gratuites : quelle construction de la « juste valeur » ? L'analyse de Anne-Sophie Ginon <i>Cass. 2^e civ., 29 novembre 2018, n° 17-26.742 F-D</i></p> <p>La délivrance gratuite d'actions est au même titre que les plans de stock-options très sensible aux politiques gouvernementales, leur traitement fiscal et social dépendant en effet largement du statut juridique qu'on leur confère, lequel oscille depuis leur création entre épargne salariale et rémunération (R. Vatinet, JCP S 2008, n° 1056). Avec l'adoption de la LFSS pour 2008 (art. 13), l'attribution gratuite d'actions et les plans de stock-options ont été soumis à deux contributions nouvelles, l'une patronale (30 %) et l'autre salariale au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie.</p>

FORMATION

LS 21/12	<p>Les futures modalités d'abondement du CPF par l'employeur sont précisées <i>D. n° 2018-1171 du 18 décembre 2018, JO 20 décembre</i></p> <p>Un décret du 18 décembre 2018 (D. n° 2018-1153 du 14 décembre 2018, JO 15 décembre) définit les modalités d'abondement du compte personnel de formation (CPF) par les employeurs dans le cadre de la dernière réforme de la formation professionnelle. Ce texte précise les conditions dans lesquelles les entreprises verseront, à compter de l'année 2019, de manière volontaire ou contrainte, des sommes en euros à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour compléter les fonds inscrits sur le CPF des salariés.</p> <p>À titre transitoire, durant l'année 2019, c'est l'opérateur de compétences (Opc) dont relève l'employeur qui opérera la gestion financière des fonds du CPF, et qui sera donc destinataire des abondements. Les versements ne seront transférés à la Caisse des dépôts et consignations qu'au 1^{er} janvier 2020.</p>
----------	---

CHOMAGE

LS 18/12	<p>Un projet de décret définit le futur barème de sanction des demandeurs d'emploi <i>Projet de décret relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi, examiné le 4 décembre 2018 par le Cnefop</i></p> <p>Une nouvelle échelle de sanctions des demandeurs d'emploi, une procédure contradictoire harmonisée et un regroupement des compétences de sanctions vers Pôle emploi... un projet de décret d'application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 examiné le 4 décembre au Cnefop, précise la réforme des modalités de sanction des demandeurs d'emploi.</p>
LS 20/12	<p>Assurance chômage : les partenaires sociaux signent la lettre de cadrage des intermittents <i>Document de cadrage relatif à la négociation sectorielle des intermittents du spectacle du 18 décembre 2018</i></p> <p>À l'exception de FO et de la CGT, toutes les organisations patronales et syndicales ont signé la lettre de cadrage des intermittents du spectacle, à l'issue de la cinquième séance de négociation relative à l'assurance chômage du 18 décembre. Les négociateurs de la branche devront participer « solidairement » aux efforts d'économie demandés à l'assurance chômage. Aucun objectif chiffré ne leur est assigné.</p>