

**ACTUALITÉS –  
synthèse réalisée par Annabelle JOLLY GOMES  
à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES**

Du lundi 7 au vendredi 11 janvier 2019

**CONTRAT DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)**

<b>LS 08/01</b> pages 1 et 2	<p><b>Conditions de recours au CDI de chantier et au CDD dans l'industrie pharmaceutique</b> <i>Accords du 20 décembre 2018 sur le CDI de chantier et sur le délai de carence entre deux CDD</i></p> <p>A travers deux accords, l'industrie pharmaceutique introduit des dispositions de branche sur le contrat de chantier et l'assouplissement du recours au CDD. Le second texte qui permet la réduction du délai de carence entre deux CDD, a pour objet plus général de réviser la CNN. Il prévoit également des droits supplémentaires en matière de représentation du personnel, en prévoyant notamment la possibilité pour les syndicats de désigner des délégués syndicaux dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.</p>
<b>LS 8/01</b> page 4 et <b>LS 9/01</b> page 4	<p><b>Plusieurs CPH s'affranchissent du barème d'indemnisation du licenciement injustifié</b> <i>CPH Amiens 19 décembre 2018 n°18/00040, CPH Lyon 21 décembre 2018, n°18/01238, CPH Troyes 13 décembre 2018, n° 18/00036</i></p> <p>Plusieurs CPH écartent l'application du barème introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (C. trav., art. L. 1235-3) en invoquant la convention 158 de l'OIT ou la Charte sociale européenne. Toutefois, les premiers juges saisis de la question de la conventionnalité du barème s'étaient prononcés en faveur de sa conformité aux textes internationaux et européens (CPH Le Mans, 26 septembre 2018, n° 17/00538). L'application du plafonnement continue donc de diviser les juridictions du fond.</p>
<b>LS 10/01</b> Pages 1 et 2	<p><b>Etude sur la réforme du congé parental de 2015</b> <i>« Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015 », Document de travail n°197, Cnam-CEET, 11 décembre 2018</i></p> <p>Cette étude analyse l'impact de la dernière réforme du congé parental, entrée en vigueur le 1er janvier 201 qui prévoit la réduction de 36 à 24 mois de la durée d'indemnisation du congé parental pour le 2ème enfant dès lors qu'un seul des parents le prend. Selon cette étude, la réforme aurait un effet fortement négatif sur un recours à temps plein. Les mères non diplômées et à mi-temps seraient davantage impactées.</p>
<b>LS 11/01</b> pages 1 et 2	<p><b>Contrats courts : le patronat proposera des alternatives au bonus-malus le 22 janvier</b></p> <p>Syndicats et patronats se sont réunis le 9 janvier pour une sixième séance de négociation au cours de laquelle le sujet des contrats courts et du bonus-malus a été débattu. Toutefois, rien n'a été décidé et le sujet reviendra sur la table le 22 janvier. Le patronat présentera en détail ses « propositions alternatives » à l'instauration d'un système de bonus-malus pour réguler l'utilisation des contrats courts, auxquelles les syndicats ne ferment pas la porte.</p>

**EGALITE ET DIVERSITE**

<b>LS 10/01</b> pages 1, 2 et 3	<p><b>Méthode de calcul et d'évaluation des indicateurs de l'égalité F/H</b> <i>Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO 9 janvier 2019</i></p> <p>Ce décret, pris en application de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 précise les salariés et éléments de rémunération à prendre en compte ainsi que la marche à suivre en cas d'indicateurs incalculables. A défaut d'avoir atteint les 75 points minimaux sur les 100, à l'issue de son évaluation, l'entreprise devra mettre en œuvre des mesures correctives afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction pécuniaire. Ce texte technique comporte également des annexes qui détaillent les modalités de calcul et d'évaluation des indicateurs calcul sous forme de tableaux. Ce décret dresse aussi la liste des services et autorités compétentes en matière de harcèlement sexuel.</p>
------------------------------------	---

**FORMATION**

<b>LS 07/01</b> pages 2 et 3	<p><b>Apprentissage : les modalités de définition des coûts contrats</b> <i>Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre 2018</i></p> <p>La réforme de l'apprentissage par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 s'accompagne d'une refonte de son financement qui est confié aux opérateurs de compétences (Opc). Ce décret définit les règles de la répartition des responsabilités entre les acteurs dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.</p>
<b>LS 07/01</b> pages 3 et 4	<p><b>Apprentis : nouvelle grille de salaires et suivi par médecin de ville</b> <i>Décret n° 2018-1340 et n°2018-1347 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre 2018</i></p> <p>Ces deux décrets poursuivent la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage opérée par la loi Avenir professionnel. Le 1<sup>er</sup> décret révisé la grille de rémunération des apprentis avec la prise en compte d'un nouvel âge limite d'entrée dans le dispositif de 29 ans. Le second décret précise les conditions dans lesquelles l'employeur pourra faire réaliser la visite d'information et de prévention d'un apprenti par un médecin de ville.</p>

<b>LS 09/01</b> <b>Pages 1 et 2</b>	<b>Modalités de mise en œuvre des projets de transition professionnelle</b> <b>Décret n° 2018-1332 et n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 JO 30 décembre 2018 ; Arr. du 28 décembre, JO du 30 décembre 2018</b> Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019, un nouveau dispositif vise à organiser et financer les formations de reconversion des salariés : le projet de transition professionnel qui succède au congé individuel de formation. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif issu de la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, et les conditions d'agrément des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) qui en assurent le financement sont précisées par ces deux décrets et cet arrêté.
--	--

### PROTECTION SOCIALE

<b>LS 07/01</b> <b>pages 4 et 5</b>	<b>Famille : Revalorisation de 1% des plafonds d'attribution des prestations familiales</b> <b>Arr du 21 décembre 2018, JO du 28 décembre 2018</b> Un certain nombre de prestations familiales sont versées sous conditions de ressources. Cet arrêt fixe le niveau de ces plafonds de ressources (métropole et DOM TOM) pour l'année 2019, sachant que les revenus retenus sont les revenus nets catégoriels de l'année 2017 (année N-2). L'arrêté fixe aussi les tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations familiales. Par ailleurs, la LFSS prévoit plusieurs modifications relatives aux prestations sociales, dont une moindre revalorisation ne tenant pas compte de l'inflation de l'année prochaine. La hausse sera ainsi limitée à 0.3%.
<b>LS 09/01</b> <b>page 3 et 4</b>	<b>Avantages en nature : revalorisation des forfaits Evaluation des frais professionnels en 2019</b> <b>Site Internet URSAFF, janvier 2019</b> Les URSAFF ont actualisé les nouveaux barèmes des avantages en nature applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2019. Ainsi, les montants forfaitaires en euros seront valorisés en fonction du taux prévisionnel d'évolution de l'inflation de l'ensemble des ménages, fixé en annexe du projet de loi de finances pour 2019, soit 1,3%. Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles sont utilisées conformément à leur objet, cette condition étant réputée remplie si le montant des allocations ne dépasse certains plafonds. Comme chaque année, ces plafonds sont revalorisés (+1,3%).

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

<b>LS 08/01</b> <b>pages 2 et 3</b>	<b>OPA sur une société mère étrangère : la filiale affectée par l'offre doit consulter ses élus</b> <b>Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-14.520 FS-PBRI</b> En l'absence de comité d'entreprise européen (CEE), les instances représentatives du personnel d'une filiale contrôlée par une société basée dans un autre Etat membre, doivent être informées et consultées sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure de ses effectifs, y compris en cas d'offre publique d'acquisition (OPA) portant sur les titres de la société mère. Cet arrêt se démarque par ailleurs par sa structuration en utilisant la méthode de la motivation enrichie (abandon du terme habituel « attendu que », ajout de titres, numérotation des paragraphes...).
<b>LS 11/01</b> <b>pages 2 et 3</b>	<b>Les travaux publics limitent le recours aux contrats courts et favorisent l'insertion professionnelle</b> <b>Accord du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les travaux publics</b> Les travaux publics ont conclu un accord collectif destiné à limiter le recours aux contrats courts. Cette négociation a été menée dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage. Cet accord prévoit différentes mesures permettant d'allonger les durées d'emploi et de sécuriser les parcours professionnels. Il s'engage aussi sur le développement de l'apprentissage pour favoriser l'accès à l'emploi durable.

### SANTÉ AU TRAVAIL

<b>LS 08/01</b> <b>pages 3 et 4</b>	<b>Publication d'une liste de circulaires et instructions opposables en matière de santé au travail</b> <b>Sites Internet Ministère du Travail et Ministère des Solidarités et de la Santé, 3 janvier 2019</b> En application de la loi Confiance du 10 août 2018, des listes de documents administratifs opposables - circulaires, instructions, etc. - ont été publiées par ces Ministères. Les trois textes listés par le ministère du travail portent sur la santé au travail.
<b>LS 10/01</b> <b>pages 3 et 4</b>	<b>Harcèlement : les litiges introduits avant la loi Travail sont soumis au régime probatoire antérieur</b> <b>Cass. soc., 19 décembre 2018, n°17-18.190 FS-PB</b> La Loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié les termes de l'article L.1154-1 du Code du Travail qui aménage la charge de la preuve en matière de harcèlement. Alors qu'auparavant, le salarié devait « établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement », il lui suffit désormais de « présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ». Le législateur a ainsi aligné le régime probatoire du harcèlement sur celui des discriminations. La Cour de cassation précise que la nouvelle rédaction de ce texte ne s'applique pas aux instances en cours à la date d'entrée en vigueur de cette loi.