

Du lundi 14/01/2019 au vendredi 18/01/2019

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

LS du 16/01
Pages 1 et 2

Plateforme Uber : la Cour d'appel de Paris reconnaît l'existence d'un contrat de travail
CA Paris, pôle 6, ch. 2, 10 janvier 2019, n° 18/08357

Dans un arrêt du 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris vient de donner gain de cause à un chauffeur VTC qui revendiquait l'existence d'un contrat de travail le liant à la plateforme Uber. Après avoir analysé clause par clause le contrat Uber et observé étape par étape le fonctionnement d'une course, les juges du fond ont conclu « qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre [au chauffeur] de caractériser le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi renverser la présomption simple de non-salariat ». De fait, cette décision pourrait mécaniquement conduire d'autres chauffeurs Uber, qui exécutent leurs courses dans les mêmes conditions, à saisir également la juridiction prud'homale, selon Fabien Masson qui a plaidé dans ce dossier en faveur du chauffeur.

LS du 17/01
Page 1

La grande distribution s'engage pour une « utilisation raisonnée » des contrats courts

Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts et avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération et au CDD dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

L'accord du 14 décembre 2018 identifie trois axes nouveaux pour réduire à nouveau le taux d'utilisation des contrats courts. En premier lieu, la branche s'engage à privilégier le recours au CDI intérimaire. De plus, elle propose que les entreprises soient au nombre de celles qui pourront expérimenter la possibilité de conclure un CDD unique en remplacement total ou partiel de plusieurs salariés absents, en application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Enfin, elle va négocier des mesures réduisant les taux de rupture des contrats en alternance, dans une négociation sur la formation qui sera engagée au premier semestre 2019.

LS du 18/01
Pages 1 et 2

Géolocalisation et contrôle du temps de travail : la Cour de cassation resserre la vis
Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-14.631 FS-PB

L'employeur ne peut recourir à la géolocalisation pour contrôler les horaires de travail de ses salariés qu'à des conditions restrictives posées dès 2011 par la jurisprudence sociale : il faut notamment que ce contrôle ne puisse pas être effectué par un autre moyen... « fût-il moins efficace que la géolocalisation », ajoute la Cour de cassation dans un arrêt daté du 19 décembre 2018, en écho aux dernières évolutions de la jurisprudence administrative.

Avant toute chose, l'employeur devra consulter son délégué à la protection des données pour s'assurer que le dispositif est conforme au RGPD. Il devra également vérifier que le projet ne nécessite pas d'effectuer une analyse d'impact sur la protection des données (AIPD). Les traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes doivent en effet faire l'objet d'une analyse d'impact. Et si la géolocalisation des véhicules professionnels n'apparaît pas dans la liste des traitements soumis à une AIPD, un tel système est malgré tout susceptible de présenter un tel risque. Il y a donc fort à parier qu'une analyse d'impact sera nécessaire. Toujours est-il que des mesures de sécurité adaptées au regard des risques devront impérativement être mises en place. L'employeur sera ensuite tenu de faire mention du système de géolocalisation dans le registre des activités de traitement tenu par l'entreprise et d'informer les salariés concernés des conditions de traitement des données.

LA SECURITE SOCIALE

LS du 14/01
Pages 2 et 3

Apprentis : le plafond de l'exonération de cotisations salariales est fixé
D. n° 2018-1357 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

Au 1^{er} janvier 2019, l'exonération de cotisations patronales spécifique applicable aux rémunérations versées aux apprentis est supprimée. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 du 22 décembre 2018 a prévu en contrepartie que ces rémunérations entrent désormais dans le champ de la réduction générale de cotisations Fillon renforcée. Elle a également instauré une exonération totale de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle plafonnée. Un décret du 28 décembre 2018 précise que cette exonération s'applique sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du Smic.

LS du 18/01 Page 5	<p>Le CAE prône de concentrer les baisses de charges sur les bas salaires pour agir sur l'emploi <i>Les notes du CAE, Baisses de charges : stop ou encore ?, n° 49, janvier 2019</i></p> <p>Pérenniser les baisses de charges sur les bas salaires et remettre en cause celles applicables au-delà de 1,6 Smic. Telles sont les deux principales préconisations de la note du Conseil d'analyse économique (CAE) consacrée au bilan des politiques de réduction du coût du travail en termes d'emploi et de compétitivité des entreprises. Les auteurs de cette étude, publiée le 15 janvier 2019, estiment en outre nécessaire de stabiliser durablement les dispositifs.</p>
-------------------------------------	--

REMUNERATION

LS du 14/01 Pages 1 et 2	<p>Une instruction précise l'exonération des primes exceptionnelles du pouvoir d'achat <i>Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019, NOR : SSAS1900388J</i></p> <p>Conformément à la loi portant sur les mesures d'urgence économiques et sociales (v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018), les employeurs peuvent verser, avant le 31 mars 2019, à leurs salariés une prime exceptionnelle exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Pour bénéficier de l'exonération, ils doivent toutefois remplir certaines conditions détaillées dans une instruction du ministère des Solidarité et de la Santé et celui de l'Action et des Comptes publics du 4 janvier 2019.</p>
---	--

FORMATION

LS du 16/01 Pages 4 et 5	<p>Vers un Opco interindustriel compétent pour près de 2,7 millions de salariés <i>Accord interbranche du 19 décembre 2018 créant l'Opco interindustriel "Opco 2i"</i></p> <p>Après avoir lancé, en 2016, le rapprochement de l'Opca Defi (chimie, pétrole, pharmacie, plasturgie) et de l'Opca 3 + (papier-carton, carrières et matériaux, ameublement, bois), les partenaires sociaux des branches industrielles, y compris l'UIMM et les fédérations syndicales de la métallurgie et les partenaires sociaux des industries électriques et gazières, ont signé, le 19 décembre 2018, l'accord, nécessaire à la création d'un opérateur de compétences interindustriel, appelé Opco 2i. Une demande d'agrément par les pouvoirs publics a été déposée avant le 31 décembre 2018.</p>
LS du 17/01 Pages 3 et 4	<p>Précisions sur les modalités et niveaux de prise en charge par les Opco <i>D. n° 2018-1342 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre et Arr. du 21 décembre 2018, JO 30 décembre, NOR : MTRD1833923A</i></p> <p>Le décret précise les dépenses qui peuvent être financées par les Opco au titre de l'aide au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ces précisions concernent la prise en charge de la rémunération des salariés formés et des frais annexes. Il en résulte que les Opco peuvent couvrir la rémunération mais aussi les charges sociales légales et conventionnelles des salariés des entreprises de moins de 50 salariés qui sont en formation. Cependant, cette prise en charge est limitée au coût horaire du Smic par heure de formation.</p> <p>Quant aux frais annexes, ils couvrent les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie. Pour les formations se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge peuvent également être pris en charge.</p>

SANTE AU TRAVAIL

LS du 18/01 Pages 2 et 3	<p>Le groupe Pochet s'engage en faveur de la qualité de vie au travail <i>Accord du 21 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail dans le groupe Pochet</i></p> <p>L'accord du 21 novembre 2018 définit un plan d'actions portant sur tous les aspects de la vie professionnelle, de l'embauche aux conditions de travail en passant par la formation, la promotion professionnelle et la rémunération. Il prévoit notamment la réalisation, par chaque société du groupe, d'une cartographie permettant d'identifier ceux pour qui la mixité « semble difficile à atteindre ». Des réflexions sur le phénomène du plafond de verre seront également engagées « en vue de déployer des mesures d'accompagnement dédiées aux femmes potentiellement concernées par des promotions, dont <i>a minima</i> un entretien et un suivi de la salariée par son responsable RH ». L'accord rappelle que le groupe Pochet s'est engagé, dans le cadre de sa politique RSE, d'atteindre un taux de plus de 40 % de femmes dans les équipes dirigeantes en 2023.</p>
---	---