

Du lundi 18/03 au vendredi 22/03/2019

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

LS 18/03	<p>Salarié protégé : le Conseil constitutionnel est saisi d'une QPC en matière d'autorisation de licenciement <i>CE 7 mars 2019 n°425779</i></p> <p>Le 7 mars 2019, le Conseil d'État a accepté de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'utilisation de la procédure du référé-suspension administratif en matière d'autorisation de licenciement des salariés protégés. Une procédure qui, dans bien des cas, se trouve privée d'effet utile dans la mesure où le Code du travail n'interdit pas à l'employeur de notifier le licenciement avant que le juge des référés ait rendu sa décision. Le Conseil constitutionnel devra donc se prononcer sur une éventuelle violation du droit à un recours effectif.</p>
LS 18/03	<p>Loi Travail : le Conseil de l'Europe s'oppose à la pluri-annualisation du temps de travail <i>CEDS, 18 octobre 2018, réclamation n° 154/2017 CGT</i></p> <p>Le 15 mars 2019, le Comité européen des droits sociaux, organe du Conseil de l'Europe chargé de contrôler le respect des dispositions de la Charte sociale européenne, a accueilli favorablement la réclamation collective déposée par la CGT après que la loi Travail du 8 août 2016 ait étendu à trois ans la durée de la période de référence sur laquelle il est possible d'aménager le temps de travail par accord collectif. Il a été jugé qu'une période de référence supérieure à un an est déraisonnable au regard du droit aux majorations pour heures supplémentaires. Le Code du travail permet de dépasser le cadre hebdomadaire d'appréciation de la durée légale du travail en aménageant le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, définie en principe par accord collectif. A l'origine, cette période de référence ne pouvait excéder un an. Mais depuis l'intervention de la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, celle-ci peut aller jusqu'à trois ans si un accord de branche l'autorise</p>
LS 21/03	<p>Pacte : les députés rétablissent l'essentiel des mesures sur l'épargne salariale et retraite <i>Projet de Loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, Assemblée nationale, 15 mars 2019</i></p> <p>Dans la nuit du 15 au 16 mars 2019, l'Assemblée nationale a examiné le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) en nouvelle lecture. Si l'Assemblée nationale a pour l'essentiel rétabli le texte qu'elle avait voté le 9 octobre 2018, de nouvelles mesures viennent notamment sécuriser les entreprises vis-à-vis de l'administration lors de la mise en place d'un accord d'intéressement, ou encore renforcer l'information des titulaires d'un plan d'épargne retraite (sécurisation du régime social et fiscal de faveur de l'intéressement, suppression de l'harmonisation des taux de forfait social, rétrocession des plus-values de cession, renforcement de l'information aux épargnants, mesures portant sur la retraite supplémentaire)</p>
LS 22/03	<p>Les formules de calcul de la réduction de cotisations sociales en outre-mer sont fixées</p> <p>Pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, un décret du 15 mars 2019 fixe les barèmes de calcul des exonérations de cotisations ouvertes aux entreprises situées en outre-mer. Pas moins de cinq régimes différents s'appliquent en fonction de l'effectif, du secteur d'activité et de la zone géographique. En Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion, cela dépend du barème que les entreprises appliquent : « compétitivité de droit commun », « compétitivité renforcée », « compétitivité spéciale ». Dans les collectivités de Saint Barthélemy et Saint-Martin, le montant de l'exonération de cotisations varie en fonction du niveau de rémunération du salarié, calculé non pas sur une base annuelle mais sur une base horaire (correspondant au rapport entre la rémunération mensuelle brute et le nombre d'heures totales effectuées).</p>

ÉCONOMIE

LS 19/03	<p>Le barème des indemnités kilométriques est en partie réévalué <i>Arrêté du 11 mars 2019, JO 16 Mars 2019</i></p> <p>Le barème des indemnités kilométriques applicable pour l'imposition des revenus perçus en 2018, à utiliser lorsque le contribuable recourt à son véhicule personnel pour des déplacements professionnels, est revalorisé, selon un arrêté du 11 mars 2019 mais seulement si l'intéressé utilise un véhicule de petite cylindrée. Ce barème n'avait pas été réévalué depuis 2015.</p>
LS 19/03	<p>LE MEDIATEUR POLE EMPLOI PRECONISE LE DROIT A L'ERREUR <i>Rapport annuel du médiateur de pôle emploi du 12 mars 2018</i></p> <p>Le médiateur de pôle emploi préconise d'intégrer le droit à l'erreur dans les règles relatives à l'indemnisation du chômage. Dans son rapport annuel rendu le 12 mars 2019, il explique que le règlement de l'assurance chômage prévoit deux délais de prescriptions distincts pour la réclamation de trop perçu. Le premier de trois ans si l'erreur est imputable à pôle emploi, et le second de dix ans en cas de fraude ou de fausse déclaration. Ainsi une simple erreur même non intentionnelle permettra à pôle emploi de remonter sur 10 ans pour récupérer des sommes indument versées. Le médiateur recommande donc de distinguer l'erreur et la fraude.</p>

LS 19/03	<p>INDEMNISATION DU CHOMAGE <i>Cour des comptes référé n°S2018-3728 du 21 décembre 2018</i></p> <p>La cour des comptes préconise l'harmonisation des règles relatives aux situations d'activité réduite. Le cas de figure décrit par les magistrats de la rue Cambon permettrait un cumul de l'allocation perçue avec l'octroi d'un salaire qui autoriserait un revenu supérieur au salaire de référence. La cour préconise afin d'éviter une stratégie d'optimisation d'une part un calcul mensuel de l'allocation au lieu d'une base journalière, et la mise en place d'un accompagnement aux demandeurs d'emploi risquant d'être enfermés dans une activité réduite subie.</p>
----------	--

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

LS 21/03	<p>L'Opcoc des branches à forte intensité de main-d'œuvre est créé</p> <p>Un accord du 14 mars 2019 crée l'opérateur de compétences (Opcoc) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre. Ratifié à l'unanimité par certaines branches comptant des effectifs salariés très importants, ouvert à des branches qui avaient été au préalable « orientées par le ministère du Travail », il valorisera les compétences métiers de secteurs créant « une part importante du PIB français ». L'Opcoc doit garantir l'accès à la formation d'environ 4,5 millions de salariés, dont beaucoup à temps partiel et qui sont souvent multi-employeurs. Suivant les recommandations de regroupement du ministère du Travail, les discussions ont donc finalement réussi à aboutir entre les partenaires sociaux des branches.</p>
LS 20/03	<p>La branche retraites complémentaires révisé sa CCN et fixe un agenda des négociations pour 2019 <i>Avenant n° 1 du 18 janvier 2019 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de négociations de la CCN du 9 décembre 1993 au sein de la branche des institutions de retraite complémentaire</i></p> <p>Un avenant du 18 janvier 2019 prolonge d'un an, jusqu'à la fin 2019 avec pour objectif de « parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2019 », la durée de vie de l'accord de méthode du 16 mars 2018, qui organise la négociation de l'annexe IV, relative aux classifications et salaires de la CCN des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance. Un accord de méthode fixant le programme et le calendrier des négociations pour 2019 a en outre été conclu le même jour.</p>

PROTECTION SOCIALE

LS 21/03	<p>Régime de prévoyance institué par décision unilatérale : de l'importance d'informer les salariés <i>Cass. 2e civ., 14 mars 2019, n° 18-12.380 F-PB</i></p> <p>Comme le confirme un arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 mars 2019, lorsqu'un régime de prévoyance complémentaire a été institué par décision unilatérale du chef d'entreprise, la contribution patronale entre dans l'assiette des cotisations s'il n'a pas été procédé à la remise, à chacun des salariés, d'un écrit constatant cette décision unilatérale. Les garanties de prévoyance complémentaire peuvent être déterminées « par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé ». Cette obligation d'information écrite et individuelle doit être renouvelée, ajoute la Haute juridiction, en cas de modification ultérieure de la répartition du financement du régime entre l'employeur et les salariés.</p>
LS 21/03	<p>LE DELAI D'OPPOSITION DE 15 JOURS S'IMPOSE A L'URSSAF <i>Cass.Civ. 14 mars 2019 n°18-10409 PBRI.</i></p> <p>L'URSSAF pour chiffrer un redressement peut procéder à la méthode dite de l'échantillonnage et de l'extrapolation. Lorsque ce type de contrôle est proposé à l'employeur, ce dernier dispose d'un délai de 15 jours pour s'y opposer, le délai commence alors à courir à compter de la réception par l'entreprise de la charte du cotisant contrôlé et des documents comprenant le descriptif de la méthode utilisée. Ce délai étant impératif, le contrôle ainsi institué encourt l'annulation</p>

SANTÉ SECURITE

LS 22/03	<p>Le mode d'emploi de la DGT pour agir contre le harcèlement sexuel au travail <i>Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, publié par le ministère du Travail le 08 mars 2019</i></p> <p>La DGT y répond dans un guide pratique et juridique diffusé le 8 mars 2019. Témoin, employeur ou victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, les droits et obligations de chacun sont précisés. L'employeur est tenu de prendre en compte les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (C. trav., art. R. 4121-1). Une fois le risque correctement évalué, et en complément de l'information légale, « une sensibilisation plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée », selon la DGT.</p>
----------	--