

ACTUALITÉS –
Synthèse réalisée par Claire GOUJON à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES
Du lundi 15 avril au vendredi 19 avril 2019
CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)

LS 16/04	<p>Licenciement d'un salarié en arrêt maladie : gare aux dispositions conventionnelles protectrices <i>Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-27.047 FS-PB</i></p> <p>Un salarié peut être licencié dans les conditions de droit commun lorsqu'il y a une suspension du contrat de travail pour cause d'un arrêt maladie ordinaire. En effet, il n'existe pas de dispositions légales protectrices spécifiques. Il faut tout de même faire attention car une convention collective peut faire en sorte que les conditions de licenciement soient les mêmes que la loi dispose en cas de maladie professionnelle. Ces dispositions doivent alors recevoir plein effet, ce qui interdit notamment le prononcé d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2019.</p>
LS 16/04	<p>Les prud'hommes de Bordeaux écartent à leur tour le barème Macron. <i>Cons. prud'h. Bordeaux, section Activités diverses, 9 avril 2019, n° 18/00659</i></p> <p>Les prud'hommes de Bordeaux ont prononcé l'inconventionnalité du barème. Dans cette affaire, une salariée ayant obtenu la requalification en salariat d'une relation de travail de moins d'un an exercée sous le statut d'auto-entrepreneur, l'application du barème n'ouvrait droit qu'à un demi mois de salaire maximum. Un plafond jugé « dérisoire » au regard du préjudice réel « constitué par l'impossibilité au terme du contrat de bénéficier d'un revenu de remplacement auprès de Pôle emploi et par l'absence de versement de quelconques indemnités de rupture », alors que l'intéressée était divorcée et assurait seule la charge de deux enfants. Le bureau de jugement a estimé que les plafonds d'indemnisation prévus par le législateur ne respectaient pas les dispositions de la convention n° 158 de l'OIT et de l'article 24 de la Charte sociale européenne. Les juges ont alors écarté l'application du barème et accordé 12000 € de dommages-intérêts pour licenciement abusif.</p>
LS 17/04	<p>Plus de la moitié des salariés français accomplit des heures supplémentaires non rémunérées <i>Etudes The Workforce View in Europe d'ADP (Automatic Data Processing)</i></p> <p>Selon cette étude, 58 % des Français réalisent régulièrement des heures supplémentaires non rémunérées. Ils exercent leur activité en moyenne près de cinq heures par semaine sans contrepartie, et 12 % disent même travailler plus de 10 heures sans rémunération supplémentaire. Par ailleurs, en France, alors que 58 % des salariés pratiquent des heures supplémentaires, cette tendance s'observe de manière moins significative chez les plus jeunes. En effet, seulement 7 % de la génération Z (16 à 24 ans) déclare en effectuer plus de dix heures par semaine, soit deux fois moins que leurs aînés de la génération Y (16 % des 25-34 ans). Les salariés du secteur des Arts et de la Culture ainsi que de l'informatique estiment faire le plus d'heures de travail supplémentaires non rémunérées. Ce sont les allemands (71%), espagnols (67%) et anglais (66%) qui accomplissent le plus d'heures supplémentaires.</p>
LS 19/04	<p>Cancers d'origine professionnelle : la branche AT-MP renforce la prévention</p> <p>La branche Risques professionnels de l'Assurance maladie, dans son rapport relatif à ces cancers publié le 11 avril 2019, a constaté que depuis 20 ans, le nombre de cancers reconnus d'origine professionnelle a été multiplié par 3,6 entre 1998 et 2017. À l'occasion de cette publication, la branche a annoncé une rallonge de 15 millions d'euros de l'enveloppe prévue par la COG 2018-2022 pour soutenir les entreprises dans leurs actions de prévention, ainsi que plusieurs expérimentations pour lutter contre le phénomène de sous-déclaration.</p> <p>Sur les 1 840 cancers d'origine professionnelle reconnus chaque année en moyenne sur la période 2013-2017, la part de ceux liée à l'amiante est prépondérante (80 %), relève l'Assurance maladie-Risques professionnels dans un rapport présenté lors d'une conférence de presse le 11 avril. Outre des données statistiques, ce document détaille les outils proposés par la branche pour prévenir et détecter plus rapidement les affections des salariés et leur offrir un suivi adéquat. La branche annonce en outre de nouveaux moyens et expérimentation afin d'améliorer la prévention et la prise en charge des affections.</p>
Diversité et QVT	
LS 15/04	<p>Le magazine Têtu lance un forum pour rendre visibles et valoriser les LGBT en entreprise</p> <p>Le magazine Têtu va lancer un forum pour les dirigeants d'entreprises autour de la visibilité et de la valorisation des profils LGBT dans le milieu du travail, a annoncé Albin Serviant, directeur de la publication, le 10 avril. Il s'agit de « pousser à l'émergence de rôles modèles en entreprise, et pourquoi pas dans le monde du sport, via un forum ouvert qui rassemble des entreprises, des associations LGBT d'entreprises déjà constituées et des associations étudiantes ». Têtu Connect doit être officiellement lancé le 16 avril à Paris, et se veut ouvert à l'ensemble de la société. « Mon projet c'est d'éduquer, d'expliquer la diversité à la société française », explique-t-il encore. La France se situe dans le « ventre mou » en matière d'acceptation des personnes LGBT au sein des entreprises, selon une étude réalisée par le Boston Consulting Groupe et Têtu dans dix pays.</p>

LS 15/04	<p>NXP Caen : la CFDT affirme qu'elle avance sur les risques psychosociaux</p> <p>« NXP Caen est une entreprise internationale qui emploie 90 % d'ingénieurs et de cadres et où les managers locaux ont réussi à faire avancer la santé au travail », affirme la FGMM CFDT. Elle explique avoir « entamé une politique de lutte contre les risques psychosociaux, il y a un peu plus de dix ans » via, notamment, un « accord sur la création d'un groupe de travail paritaire « Vie et santé au travail » destiné à dresser un état des lieux de ce qui fonctionne ou pas dans l'entreprise ». Ce groupe, qui a réfléchi aux charges de travail, a « débouché sur la négociation d'un accord paritaire sur les astreintes volontaires », permettant aux managers d'organiser le travail, « qui prévoit un délai de prévention ». Selon le syndicat, « il a aussi donné lieu à un blocage des tourniquets d'entrée si les 11 heures de repos nécessaires aux salariés ne sont pas respectées » et « la création d'une cellule d'écoute, constituée de salariés sans lien hiérarchique et qui forment un réseau de "correspondants" de la direction et de la RH ». « La CFDT regrette toutefois, face aux surcharges de travail et aux suppressions de postes, que l'employeur ignore la prévention ».</p>
LS 17/04	<p>Manpower France s'engage à nouveau en faveur des salariés en situation de handicap</p> <p>Manpower France, déjà engagée par voie d'accords sur le handicap en 2009, vient à nouveau de signer deux accords pour trois ans à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FEC-FO, Unsa). Le groupe (3 950 permanents, 90 000 intérimaires en mission chaque jour dont 1 400 travailleurs handicapés) « mène une politique volontariste en faveur des travailleurs handicapés animée par l'Amih », précise son communiqué. En 2018, 158 permanents ont déclaré leur statut de « travailleur handicapé » à l'entreprise, qui indique avoir intégré 95 salariés en situation de handicap sur les trois dernières années, aménagé un poste de travail tous les dix jours, et avoir « mis en emploi dans 5 500 entreprises clientes, plus de 5 600 salariés intérimaires ».</p>
Formation	
LS 15/04	<p>Financement CEP et CPF non-salariés</p> <p><i>Arrêté du 15 février 2019, JO 11 avril, NOR : MTRD1834733A</i></p> <p>Au titre de l'année 2019, 1 % de la contribution des non-salariés devra être versée à France compétences. Ce versement prévu par un arrêté du 15 février permettra le financement du conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce texte prévoit aussi que la fraction de la contribution des non-salariés affectée au financement du compte personnel de formation (CPF) est conservée et gérée par l'organisme qui gère la collecte des travailleurs indépendants.</p>
LS 17/04	<p>Selon les DRH, la réforme de la formation va modifier les arbitrages budgétaires</p> <p>Pour une étude dévoilée le 12 avril, l'ANDRH a demandé aux DRH et aux DAF d'estimer leur connaissance de la réforme de la formation dans son volet « financement ». Les professionnels se sont donnés la note de 3/5. Autres enseignements de l'enquête : 67 % des DRH décident du montant du budget de la formation au sein de leur organisation et 77 % de la dépense du budget de formation. Toutefois, pour 60 % des professionnels RH, la réforme en cours va modifier les arbitrages budgétaires de leur entreprise en termes de formation en 2019 : 35 % pensent que cela va modifier des dispositifs pour maintenir les objectifs à coûts contraints tandis que 32 % penchent pour une diminution du budget proportionnelle à l'évolution des financements externes. En outre, 54 % des DRH ont déjà mis en place du « co-investissement » en formation au sein de leur entreprise, c'est-à-dire une mobilisation par le salarié des crédits disponibles dans son CPF complétés par des fonds de l'entreprise.</p>
LS 17/04	<p>La FFP « s'ouvre à l'ensemble des entreprises du développement des compétences »</p> <p>Dans un communiqué diffusé le 11 avril, la Fédération de la formation professionnelle affirme « [s'ouvrir] à l'ensemble des entreprises du développement des compétences ». « Jusqu'à présent, les acteurs ayant vocation à adhérer y étaient identifiés grâce à leur activité de formation. C'est désormais l'appartenance à la chaîne de valeurs du développement des compétences qui sera prise en compte ». La FFP se présente ainsi « comme la plateforme de tous les acteurs du développement des compétences », devenant également « la première organisation à parler d'entreprises à mission pour caractériser les entreprises de son secteur ».</p>
Sources du droit	
LS 15/04	<p>Ratification de la convention n° 184 de l'OIT</p> <p><i>Loi n° 2019-283 du 8 avril 2019, JO 9 avril</i></p> <p>Par une loi du 8 avril 2018, l'exécutif a autorisé la ratification de la convention n° 184 de l'OIT relative à la sécurité et la santé dans l'agriculture du 21 juin 2001. Selon l'exposé des motifs de la loi, les dispositions de cette convention sont bien incluses dans le Code du travail et le Code rural et de la pêche maritime.</p>
LS 19/04	<p>Le Parlement européen adopte la directive encadrant les relations de travail</p> <p>« Améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail », tel est l'objectif de la proposition de directive adoptée par le Parlement européen le 16 avril 2019. Suite à l'accord interinstitutionnel trouvé le 7 février, c'est à une très large majorité que le Parlement européen a adopté la proposition de directive « relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles ». Une fois publiée au Journal Officiel, il restera alors trois ans aux États membres pour la transposer en droit interne. Au menu : un champ d'application plus large, une obligation d'information du travailleur sur le contrat et la relation de travail renforcée, et de nouvelles exigences minimales concernant les conditions de travail.</p>