

ACTUALITÉS

Synthèse réalisée par Victoire BRANCHARD

Du lundi 23 septembre au vendredi 27 septembre 2019

**CONDITIONS DE TRAVAIL**

23/09/2019 , n°17902, pages 1-2	<b>Articulation des délais de recours administratifs et judiciaires en cas de PSE</b> <i>Cass. soc., 11 septembre 2019, no 18-18.414</i> L'annulation par le juge administratif de la décision de validation ou d'homologation du PSE, n'a pas pour effet de reporter le point de départ du délai de 12 mois suivant la notification du licenciement économique pour le contester devant le Conseil de Prud'hommes. Pour rappel, cette annulation ouvre la possibilité d'une indemnisation minimale de 6 mois de salaire (C. trav., art. L. L. 135-11 et 16), sauf s'il s'agit d'une simple insuffisance de motivation.
23/09/2019 , n°17902, page 5	<b>Justice : Publication de l'ordonnance tirant les conséquences de la substitution du tribunal judiciaire au TGI et au TI.</b> <i>Ord. n° 2019-964 du 18 septembre 2019, JO 19 septembre ; D. n° 2019-965 et n° 2019-966 du 18 septembre 2019, JO 19 septembre</i> L'ordonnance prévue par l'article 107 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 ainsi que deux décrets opérant la substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance sont parus au Journal officiel du 19 septembre. L'un de ces décrets (n° 2019-966) corrige certaines erreurs matérielles dans le tableau fixant le siège et le ressort des prud'hommes annexé au décret du 30 août dernier. S'agissant plus spécifiquement d'une ordonnance, de type balai, cela vise à harmoniser les textes en substituant le terme « tribunal judiciaire » à ceux de « tribunal de grande instance » et « tribunal d'instance » dans les différents codes et loi.
25/09/2019 , n°17904, page 3	<b>Un grand hôtel cannois garantit et organise l'emploi de ses salariés en CDI pendant sa fermeture</b> <i>Accord du 21 août 2019 relatif à la fermeture temporaire de l'hôtel cannois JW Marriott Palais Stéphanie</i> L'hôtel JW Marriott de Cannes fermera ses portes du 18 octobre jusqu'en juin 2020 pour travaux. Pendant cette période de rénovation, l'emploi des salariés en CDI est garanti par un accord signé le 21 août dernier. Pendant la période de travaux, surtout durant novembre et décembre, tous les salariés doivent prendre leurs congés payés acquis au titre de 2018-2019, ceux en cours d'acquisition au 31 octobre 2019, les jours fériés, leurs RTT, les heures de repos compensatoires jusqu'à la mise à zéro de ce compteur. En échange, les salariés garderont tous leurs avantages (ancienneté, 13 <sup>e</sup> mois, nuit, habillage, repas), peuvent aller travailler dans un autre hôtel Marriott en France ou Europe pour une prime exceptionnelle de 20% de leur salaire brut mensuel.
27/09/2019 , n°17906, pages 1-2	<b>La Cour d'appel de Reims ouvre une brèche pour contourner l'application du barème Macron</b> <i>CA Reims, 25 septembre 2019, n°19/00003</i> Le 25 septembre 2019, la Cour d'appel de Reims a été la première cour d'appel à se prononcer au fond, après les avis de la Cour de cassation du 17 juillet dernier, sur la question de la conventionnalité du barème Macron. Elle rejoint en partie la position de la Haute juridiction en décidant que le barème, pris dans sa globalité, n'est pas contraire dans son principe à la convention n°158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne. Elle admet toutefois que même ne présence d'un dispositif ainsi jugé conventionnel, un salarié peut demander au juge un contrôle de conventionnalité « in concreto » si il considère que cela cause une atteinte disproportionnée à ses droits, justifiant ainsi de s'en affranchir.

**DISCRIMINATIONS – DIVERSITÉ**

23/09/2019 , n° 17902, page 2	<b>Près de la moitié des personnes syndiquées s'estime victime de discrimination</b> <i>12<sup>e</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi consacré aux discriminations syndicales, présenté le 19 septembre 2019 par le Défenseur des droits.</i> L'enquête annuelle réalisée en partenariat avec l'OIT et les 8 organisations syndicales pour mesurer les discriminations syndicales dans l'emploi a démontré que 46% des personnes syndiquées affirment avoir déjà été discriminées et 67% de ces personnes considèrent qu'être syndiqué est un risque professionnel. Le défenseur des droits Jacques Toubon a réagi à ces résultats : pour lui, c'est à l'employeur de trouver des solutions négociées pour prévenir et corriger les situations de discrimination syndicale.
23/09/2019 , n°17902, pages 4-5	<b>Le Crédit mutuel complète ses dispositions de branche consacrées à l'égalité professionnelle</b> <i>Accords des 2 avril et 11 juillet 2019 relatifs à l'égalité professionnelle dans la branche Crédit mutuel et au Crédit mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest</i> Le Crédit mutuel a actualisé le 2 avril 2019 son accord de 2014 sur l'égalité professionnelle afin notamment d'être en accord avec la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Plusieurs mesures sont énoncées : sensibiliser les acteurs par un espace intranet ou dans une rubrique spécifique de leur portail RH, former les managers aux règles de non-discrimination et d'égalité, respecter le principe d'égalité dans le recrutement et évolution de carrière. Il rappelle également que les entreprises de plus de 250 personnes sont obligées de désigner un référent accompagnant les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
24/09/2019 , n°17903, pages 2-3	<b>La Poste prend de nouveaux engagements en matière d'égalité professionnelle</b> <i>Accord du 9 Septembre 2019 relatif à l'égalité entre femmes et les hommes de la poste</i> Un nouvel accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu, le 9 septembre 2019, entre la direction de La Poste et l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de SUD. Ce texte vise à compléter et à renforcer les actions menées depuis les trois précédents accords signés en 2005, 2011 et 2015. Il prévoit notamment la création d'un outil permettant d'enregistrer les actes, propos et agissements sexistes dans l'entreprise.
25/09/2019 , n°17904, pages 1-3	<b>Suez renforce le cadre européen de sa politique RH d'égalité professionnelle</b> <i>Accord européen du 12 Septembre 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et les hommes chez Suez</i> Les partenaires sociaux européens de Suez ont signé, le 12 septembre 2019, un accord pour renforcer l'égalité professionnelle dans le groupe. Se substituant à un accord de 2015, le nouveau texte poursuit trois principales ambitions : le renforcement de la mixité des métiers, la prévention du harcèlement sexuel, et le soutien à la parentalité.
27/09/2019 , n°17906, pages 2-3	<b>Une convention-cadre vise à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans l'intérim</b> <i>Convention cadre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire signé le 24 septembre 2019</i> Aujourd'hui, seul 1,3% des intérimaires sont des travailleurs handicapés, alors qu'ils sont 507 600 sur les listes de Pôle Emploi. Une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire a été signée le 24 septembre 2019. Représentants de l'État, du service public de l'emploi et de la branche du travail temporaire engagent leurs réseaux respectifs à coordonner leurs actions et leurs moyens en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. L'objectif est notamment de faciliter l'expression des besoins des entreprises comme des candidats et de simplifier leur recrutement, leur accès à la formation et d'atteindre l'objectif de 6% de travailleurs handicapés.

## ÉCONOMIE

24/09/2019 , n°17903, page 2	<b>Le montant et la durée d'attribution de l'allocation chômage des indépendants sont fixés</b> <i>D. n°2019-976 du 20 septembre 2019, JO 22 septembre</i> A compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2019, les travailleurs indépendants dont l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire pourront bénéficier d'une allocation chômage forfaitaire, sous certaines conditions. Un décret du 20 septembre 2019 fixe le montant journalier de cette dernière à 26,30€ et elle sera versée pendant une durée de 182 jours calendaires aux travailleurs indépendants remplissant les conditions d'ouverture déterminées par le décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 : justifier d'une activité non salariée pendant au moins deux ans ininterrompu au titre d'une même entreprise en liquidation ou redressement judiciaire, être à la recherche d'un emploi, avoir des revenus antérieurs d'activité égaux ou supérieurs à 10000€ par an au titre de leur activité non salariée, justifier de ressources inférieures au montant mensuel du RSA pour une personne seule.
26/09/2019 , n°17905, pages 1-2	<b>L'Unédic évalue les effets de la réforme de l'assurance chômage</b> <i>Perspectives financières de l'assurance chômage 2019-2022 et impact de la réforme de l'assurance chômage 2019, 24 septembre 2019</i> Dans le cadre du point sur la situation financière de l'assurance chômage tenu le 24 septembre, l'Unédic a présenté les effets de la réforme de l'assurance chômage mise en œuvre par le décret du 26 juillet 2019, aussi bien sur le plan financier que pour les demandeurs d'emploi. La réforme accentue l'amélioration de la situation financière du régime, qui serait positive à hauteur de 3 milliards d'euros d'excédent dès 2021 et à plus de 5 milliards en 2022. Les principales mesures de cette réforme sont les suivantes : un durcissement des conditions d'affiliation, la modification du calcul du salaire journalier de référence, le cumul emploi-chômage sera plus difficile voir impossible, un coefficient de dégressivité pour les demandeurs d'emploi ayant perçu de hauts revenus, un système d'indemnisation pour les démissionnaires et les travailleurs indépendants sous certaines conditions.
26/09/2019 , n°17905, page 4	<b>Le COR a jusqu'au 22 novembre pour évaluer l'état des finances du système actuel de retraite</b> <i>Lettre de mission du Premier ministre adressée au Conseil d'orientation des retraites, 19 septembre 2019</i> Le Premier ministre a adressé une lettre de mission le 19 septembre au Conseil d'orientation des retraites pour lui demander un état de la situation financière du système actuel de retraite, d'aujourd'hui jusqu'à 2030, avant le 22 novembre. Le COR devra évaluer les effets que peuvent avoir respectivement le montant de la pension moyenne, l'âge moyen de départ à la retraite et le taux de prélèvement, sur le redressement de l'équilibre financier en 2025.

## FORMATION

24/09/2019 , n°17903, page 5	<b>« Appli CPF » : l'espace réservé aux organismes de formation est ouvert.</b> L'application mobile « Mon compte formation » sera lancée fin novembre. Le ministère du Travail a annoncé, le 20 septembre, l'ouverture de l'espace dédié aux organismes de formation. Cet espace leur permettra : de saisir et publier le catalogue des formations éligibles aux CPF, de gérer les inscriptions et d'obtenir le règlement des prestations par la Caisse des dépôts de consignations (CDC).
------------------------------------	--

## RELATIONS SOCIALES

23/09/2019 , n° 17902, page 7	<b>CFE-CGC: François Hommeril, seul candidat à sa succession comme président</b> François Hommeril est le seul candidat à sa succession à la présidence de la CFE-CGC pour un nouveau mandat de trois ans, il sera officiellement réélu le 9 octobre lors du congrès de la confédération à Deauville. Gérard Mardiné, secrétaire national chez Safran est également le seul candidat pour occuper le poste de secrétaire général de la CFE-CGC et remplacera Alain Giffard qui était à ce poste depuis 2016.
23/09/2019 , n° 17902, page 8	<b>FO invite la France à s'inspirer de la Californie en accordant aux chauffeurs VTC le statut d'employés.</b> A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, les travailleurs des plateformes telles que Uber ou Lyft seront requalifiés comme employés en Californie. Le FO invite le législateur français à prendre exemple dans un communiqué diffusé le 19 septembre afin que ces travailleurs indépendants puissent avoir des garanties de salaire minimum, l'accès aux protections sociales et le droit de s'organiser entre eux.

## SANTÉ AU TRAVAIL

24/09/2019 , n°17903, page 6	<b>Pour 52% des salariés, le bien-être au travail se détériore</b> Selon la 7 <sup>e</sup> édition de l'observatoire Entreprise et Santé Viaoive - Harmonie Mutuelle, publiée le 19 septembre, 52% des salariés estiment que le bien-être au travail s'est « plutôt détérioré ces dernières années ». Selon les personnes interrogées, plusieurs éléments l'expliquent : la conciliation vie privée et vie professionnelle qui reste « problématique », seuls 44% des salariés estiment que leurs compétences et mérites sont reconnus, le droit à la déconnexion « reste une mesure floue » et plus d'un tiers des salariés et dirigeants assurent « qu'aucune mesure concrète » n'a été mise en place dans leur entreprise en faveur de ce nouveau droit.
27/09/2019 , n°17906, pages 3-4	<b>La Comarep relève une légère baisse de la négociation sur la santé et la prévoyance en 2018</b> <i>Commission des accords de retraite complémentaire et de prévoyance, rapport d'activité 2018, 19 septembre 2019</i> Acteur-clé de la procédure d'extension des accords de protection sociale complémentaire et de retraite complémentaire, la Commission des accords de retraite complémentaire et de prévoyance est chargée d'identifier les clauses qui, dans les accords de branche ou interprofessionnels, sont contraires à la législation et réglementation. En 2018, la Comarep constate une légère baisse de l'activité de négociation collective en matière de protection sociale complémentaire. Elle a examiné 117 accords contre 180 en 2017, selon son rapport d'activité 2018 diffusé le 19 septembre 2019.
24/09/2019 , n°17903, page 1	<b>Inaptitude : les postes en CDD sont à inclure dans le champ des recherches de reclassement</b> <i>Cass. Soc., 4 septembre 2019, n°18-18.169 F-D</i> Dans un arrêt non publié, la Cour de Cassation confirme que l'employeur est tenu de proposer au salarié titulaire d'un CDI, lors de la recherche de reclassement, des postes qui ne sont que temporairement disponibles. Si un poste en CDD est vacant, il doit être proposé au salarié sinon son licenciement peut être considéré sans cause réelle et sérieuse. Par contre des tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste disponible ( <i>Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191 PB ; v. l'actualité n° 17329 du 18 mai 2017</i> ). Il va de soi que ce reclassement ne sera que temporaire et les recherches de reclassement devront donc reprendre à l'issue du CDD.