

ACTUALITÉS SOCIALES

Synthèse réalisée par Mathilde DEMERSON

Du lundi 21 octobre au vendredi 25 octobre 2019

CONDITIONS DE TRAVAIL

<p>21/10/ 2019 n°1792 2 pages 1-2</p>	<p>Total se dote d'un accord sur le droit à la déconnexion <i>Accord du 3 octobre 2019 portant sur le droit à la déconnexion au sein du socle social commun de Total</i> En cohérence avec le projet d'entreprise « One Total, Better Together » qui vise à améliorer la qualité de vie au travail, le groupe Total a conclu un accord d'une durée de quatre ans sur le droit à la déconnexion au sein de son socle social. Ce texte a pour objectif de prévenir l'hyper-connexion et donc de préserver la santé des salariés.</p>
<p>25/10/ 2019 n°1792 6 pages 1-2</p>	<p>Un écrit n'est pas obligatoire pour mettre fin à un CDD de remplacement <i>Cass. soc., 18 septembre 2019, n° 18-12.446 FS-PB</i> Un CDD conclu sans terme précis pour assurer le remplacement d'un salarié a pour terme la fin de l'absence de ce dernier. La Cour de cassation précise qu'en l'absence de tout formalisme prévu par le Code du travail, l'employeur n'est pas tenu de notifier par écrit au salarié remplaçant la fin de cette absence ; une information verbale a été jugée suffisante.</p>
	<p>Nullité du licenciement prononcé en violation des dispositions protectrices sur les AT/MP : l'indemnité d'éviction est soumise à cotisations <i>Cass. soc., 9 oct 2019 FS-PB</i> Le salarié accidenté du travail dont le licenciement est nul (pour avoir été prononcé en dehors des motifs admis par la loi : faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat) et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé. Cette somme « est versée à l'occasion du travail et entre dans l'assiette des cotisations sociales »</p>

DISCRIMINATIONS – DIVERSITÉ

<p>21/10/ 2019 n°1792 2 pages 2-3</p>	<p>Discrimination sur l'apparence physique : le Défenseur des droits tire la sonnette d'alarme <i>Décision-cadre du Défenseur des droits n°2019-205 du 2 octobre 2019</i> Jacques Toubon, Défenseur des droits, constate que l'apparence prend une place de plus en plus importante dans l'emploi et donc que les discriminations fondées sur l'apparence physique (et notamment sur l'obésité, les tenues vestimentaires, les coiffures, les barbes, les tatouages et les piercings) dans le cadre de l'emploi augmentent. C'est pour cette raison que le Défenseur des droits a décidé d'agir et qu'une décision-cadre sur ce sujet a été diffusée le 15 octobre. Cette dernière a pour objectif de sensibiliser les employeurs et de les inviter à revoir leurs pratiques.</p>
<p>22/10/ 2019 n°1792 3 page 6</p>	<p>Des mesures mises en œuvre pour favoriser l'apprentissage des personnes handicapées Depuis janvier 2019, une nouvelle fonction a été imposée par la loi Avenir professionnel dans les 965 Centres de Formation d'Apprentis de France : la fonction de référent handicap. Afin de faciliter son installation, la ministre du Travail et la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées ont annoncé l'élaboration d'une fiche métier du référent handicap le 18 octobre. D'autres mesures ont également été mises en œuvre pour faciliter l'apprentissage des personnes handicapées : la réalisation d'un référentiel d'accessibilité universel pour aider les équipes à accueillir et former des personnes en situation de handicap, le développement d'un outil de calcul pour évaluer le coût des actions nécessaires pour mettre en place un parcours de formation pour un apprenti handicapé...</p>
<p>24/10/ 2019 n°1792 5 pages 1-2</p>	<p>Une différence de traitement discriminatoire créée par accord n'est pas présumée justifiée <i>Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 17-16.642 FS-PB</i> Même lorsque la différence de traitement fondée sur un motif discriminatoire résulte des stipulations d'un accord collectif, ces stipulations ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination. Ainsi en a décidé la Cour de cassation ; cette solution qui n'est guère surprenante au regard des dernières précisions jurisprudentielles relatives à la présomption de justification des différences de traitement opérées par accord collectif.</p>

ÉCONOMIE

<p>21/10/ 2019 n°1792 2 page 5</p>	<p>Le volume des offres d'emploi des cadres bondit de 20% en 2020 Le 10 octobre, la 22^e édition du baromètre de l'emploi Robert Walters a indiqué qu'en 2019, le volume des offres d'emploi des cadres était en progression de 20% par rapport à 2018. C'est le cas notamment de la finance qui connaît une augmentation de 26% du volume d'offres d'emploi des cadres depuis le début de l'année grâce à une forte croissance des demandes en trésorerie, mais également de l'assurance qui propose 22% d'offre d'emploi de plus qu'en 2018 en raison de l'entrée en vigueur des dispositions de la loi Pacte et de l'annonce d'une réforme des retraites par le gouvernement.</p>
<p>24/10/ 2019 n°1792 5</p>	<p>L'Unédic détaille les évolutions des contributions d'assurance chômage à compter du 1er novembre <i>Circ. Unédic n°2019-11 du 14 octobre 2018</i> A compter du 1^{er} novembre 2019, entrera progressivement en vigueur la réforme de l'assurance chômage décidée par le</p>

pages 2-3	gouvernement et mise en œuvre par le décret du 26 juillet 2019. L'Unédic a publié une circulaire qui permet de faire le point sur les différentes évolutions à venir et donc qui détaille les dispositions du décret relatives aux contributions d'assurance chômage. Deux de ces dispositions concernent l'application d'une sur-cotisation sur certains CDD d'usage ainsi que la suppression des contributions salariales des expatriés.
FORMATION	
22/10/ 2019 n°1792 3 page 5	Mise à jour des modalités de gestion du système d'information du compte personnel de formation <i>D. n°2019-1049 du 11 octobre 2019, JO 13 octobre et arr. du 11 octobre 2019, JO 13 octobre, NOR : MTRD1908679A</i> Un décret adapte les dispositions relatives au « système d'information du CPF » (SI-CPF) en fonction des évolutions rendues nécessaires par la loi Avenir professionnel. Le ministère en charge de la Formation ainsi que la Caisse des dépôts et des consignations assumeront ensemble la responsabilité du SI-CPF. De plus, le décret précise quelles seront les modalités de versement des abondements du CPF qui s'appliqueront au 1 ^{er} janvier 2020 et définit les informations pouvant être enregistrées dans le compte, la liste des personnes susceptibles d'y accéder...
RELATIONS SOCIALES	
22/10/ 2019 n°1792 3 pages 1-2	Le protocole préélectoral est nul si la négociation n'a pas été menée loyalement <i>Cass. soc., 9 octobre 2019, n°19-10.780 FS-PB</i> Le principe d'obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral n'est pas nouveau et est régulièrement appliqué par la jurisprudence pour rappeler que l'employeur doit fournir aux organisations syndicales toutes les informations permettant de négocier utilement le contenu de l'accord (c'est le cas par exemple de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges). Un arrêt du 9 octobre 2019 clarifie le régime de sanction applicable en cas de manquement de l'employeur à son obligation de loyauté. En effet, dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que le manquement de l'employeur à l'obligation de négociation loyale du protocole d'accord préélectoral est une cause de nullité de ce dernier.
REMUNERATION	
22/10/ 2019 n°1792 3 pages 2-3	Un projet de questions-réponses sur l'application de la loi Pacte du 22 mai 2019 en matière de participation... <i>Un projet de questions-réponses devrait prochainement être publié.</i> Il fait le point sur un certain nombre d'interrogations soulevées par les modifications apportées par le législateur en matière de participation et d'intéressement. Les questions posées concernent la date d'application des nouvelles conditions d'assujettissement à la participation, l'articulation des nouvelles règles d'assujettissement avec celles prévues pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement venant à employer au moins 50 salariés...
PROTECTION SOCIALE	
23/10/ 2019 n°1792 4 pages 1-2	Un droit à l'erreur étendu en 2020 pour la déclaration et le paiement des cotisations <i>D. n°2019-1050 du 11 octobre 2019, JO 13 octobre</i> Selon le décret, les employeurs bénéficieront d'un droit à l'erreur en matière de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions, pour les infractions de faible importance et rapidement corrigées et ce, à compter du 1 ^{er} janvier 2020. Il permettra d'éviter l'application des majorations et pénalités afférentes aux erreurs déclaratives et de paiement.
25/10/ 2019 n°1792 6 page 2	Le gouvernement présente sa stratégie de mobilisation et de soutien aux aidants <i>Dossier de presse relatif à la stratégie de mobilisation et de soutien en faveur des aidants, 23 octobre 2019</i> La stratégie de mobilisation et de soutien en faveur des aidants, dévoilée par le Premier ministre s'articulera autour de « 17 mesures clés s'adressant directement aux proches aidants ». 400 millions d'euros y seront alloués pour une mise en œuvre qui s'étendra sur trois ans à partir de 2020. Parmi ces mesures, la stratégie entend améliorer le congé proche aidant, assouplir le congé de présence parentale et reconnaître l'expérience acquise en tant que proche aidant.
RPS - QVT	
22/10/ 2019 n°1792 3 page 5	Négociation sur la QVT dans les travaux publics L'agenda 2019 de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sera publié par la BO-CC n°2019-37. La concertation dans le cadre de l'accord du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts est prévue. De plus, la poursuite de la négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) fait partie de l'ordre du jour de deux prochaines réunions de la CPPNI.
22/10/ 2019 n°1792 3 page 6	L'Anact publie un guide pratique sur la prévention des risques psychosociaux RPS L'Anact a publié un guide sur la prévention des RPS engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ») qui aborde : les contours de cette notion, ses causes, l'éducation des managers en matière de RPS, la question du numérique comme facteur de RPS et l'articulation de la prévention des RPS à la qualité de vie au travail.