

CONDITIONS DE TRAVAIL

LS 21/02
Page 1/2

➤ **Le recours répété au CDD de remplacement ne rend pas la requalification systématique**

CASS.soc, 14 février 2018, n°16-27.966 FS-PB

Le Code du travail autorise la conclusion, avec un même salarié, de CDD successifs destinés à assurer le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. Outre le formalisme du contrat, la seule limite tient à l'interdiction de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Or, sur la période récente, la jurisprudence a plutôt eu tendance à considérer que lorsque l'employeur recourait à de multiples CDD de remplacement conclus avec le même salarié sur une période déterminée, il s'en déduisait presque automatiquement que les contrats avaient pour objet de satisfaire un besoin structurel de main-d'œuvre et servaient par conséquent à pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La requalification en CDI était donc fréquemment prononcée. Dans son arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation décide de modifier sa position dans le sens d'un assouplissement en prenant appui sur la jurisprudence plus souple adoptée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). En l'occurrence, le besoin en personnel de remplacement de manière récurrente n'implique pas l'absence d'une raison objective ni l'existence d'un abus. Le juge doit prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur. La sanction de la requalification devra être utilisée avec plus de parcimonie et dans les seuls cas qui le justifient.

LS 22/02
Page 1

➤ **Rupture conventionnelle : la rétractation s'exerce à la date d'envoi de la lettre**

CASS.soc, 14 février 2018, n°17-10.035 FS-PB

Afin d'éviter toute décision hâtive, la loi permet aux parties à une convention de rupture de se rétracter dans les 15 jours calendaires qui suivent sa signature. Ce droit de rétractation « est exercé sous la forme d'une lettre adressée part out moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie » (*article L1237-13 du Code du travail*). Il convient donc de s'interroger sur la date à laquelle s'apprécie ce droit de rétractation : faut-il retenir la date d'envoi du courrier de rétractation ou la date de réception par l'autre partie ? Dans un arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation choisit la première option : la rétractation est valablement exercée dès lors que la lettre est envoyée à l'autre partie à l'intérieur du délai légal de 15 jours calendaires, peu importe la date de réception. Il n'y a donc pas lieu pour celui qui se rétracte de tenir compte du délai d'acheminement du courrier.

LS 23/02
Page 1/2

➤ **PSE : un projet de réorganisation suspendu en raison des risques psychosociaux**

CA Versailles, 14^{ème} chambre, 18 janvier 2018, n°17/06280

Le Cour d'appel de Versailles affirme à nouveau, dans une décision du 18 janvier 2018, que, en l'absence de texte lui en donnant les compétences, la DIRECCTE n'a pas à contrôler les conséquences d'un PSE sur la santé et la sécurité des salariés. Il s'en déduit que seul le juge judiciaire est compétent pour suspendre la mise en œuvre d'un projet de réorganisation auquel est associé un PSE, en cas de violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux.

ÉCONOMIE

LS 20/02
Page 4

➤ **Le taux de chômage selon le BIT passe sous la barre des 9% au 4^{ème} trimestre 2017**

INSEE, 15 février 2018

Selon les données de l'INSEE, le taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine a fortement reculé au 4^{ème} trimestre 2017 (-0.7 points) en s'établissant à 8.6% de la population active, soit 2 502 000 personnes. En incluant les départements d'Outre-Mer (DOM), le taux s'élève à 8.9% soit un repli de 1.1 point depuis 1 an. Il s'agit de « son plus bas niveau depuis 2009 ». La baisse du chômage observée concerna l'ensemble des tranches d'âges, mais plus particulièrement les jeunes (-2.8 points sur 1 an, 20.7%). Le taux de chômage des 25-49 ans diminue, tout comme celui des seniors et des personnes ayant un temps partiel subi. Seul le chômage technique et partiel reste stable.

LS 23/02
Page 2/3

➤ **La directive « secret des affaires » sera prochainement transposée en droit français**

Proposition de loi portant transposition de la directive européenne sur la protection du secret des affaires

La France doit, avant le 9 juin 2018, transposer la directive européenne du 8 juin 2016 concernant la protection du savoir-faire et des informations commerciales non divulguées aussi appelé « secret des affaires ». A ce jour, les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel. Serait défini comme secret des affaires, toute information présentant l'ensemble des caractéristiques suivantes : pas aisément accessible, possédant une valeur commerciale et faisant l'objet de mesures de protection. Ainsi, l'obtention, l'utilisation et la divulgation d'un tel secret seraient illicites en l'absence de consentement du détenteur légitime.

LS 19/02
Page 1

➤ **Le gouvernement lance une concertation sur l'emploi des personnes handicapées**

Avant-projet d'accord national interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance chômage du 15 février 2018

Le gouvernement a conduit, le 15 février, une concertation sur la politique d'emploi des personnes handicapées avec les représentants syndicaux, patronaux et les représentants des personnes handicapées. Cette concertation qui devrait durer jusqu'à la fin du premier semestre, devra aboutir à une réforme visant à améliorer l'insertion professionnelle des

personnes handicapées. En effet, le taux de chômage de cette population atteint 19%. Le gouvernement souhaite recentrer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sur l'emploi direct, estimant les possibilités de contournement trop nombreuses (*recours aux contrats de sous-traitance signés avec le secteur protégé ou adapté, période de stage...*). Il désire créer un dispositif d'incitation à l'emploi via l'idée d'un bonus pour les entreprises dépassant le taux d'emploi de 6%. Par ailleurs, le gouvernement souhaite améliorer l'accès à la formation et à l'apprentissage, mais aussi simplifier les formalités administratives liée à l'OETH. Les premières mesures pourraient être intégrées au sein du projet de loi Pacte et du projet de loi relatif à l'apprentissage et la formation professionnelle présenté en Conseil des ministres mi-avril.

FORMATION

LS
20/02
Page
2/3

➤ **Les principaux points durs de la négociation sur la formation sont levés**
Projet d'accord interprofessionnel patronal sur la formation professionnelle transmis le 15 février 2018

A l'exception de la CGT, l'ensemble des partenaires sociaux paraissent convaincus d'aboutir à un accord sur la formation professionnelle lors de la prochaine séance de négociation, mercredi 21 février. Comme le réclamaient les organisations syndicales, le droit à l'accompagnement dans la construction des parcours professionnels devrait bénéficier d'un financement dédié dont le montant s'élève à 410 millions d'euros. De même, le compte personnel de formation (CPF) sera crédité de 35 heures par an dans la limite de 400 heures (*55 heures pour les salariés ne justifiant pas d'une qualification supérieure au niveau V soit CAP, BEP*). Pour compléter, l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel continuera à être calculée proportionnellement au temps de travail effectué. La contribution unique affectée au financement du CPF serait de 0.275% dans les entreprises de 11 à 49 salariés et de 0.4% dans celles de 50 salariés et plus (*% de la masse salariale*). En contrepartie, la fraction de la contribution affectée au financement de l'alternance serait fixée de 0.8% pour les entreprises employant 50 à 299 salariés et de 0.9% pour celles dont l'effectif atteint au moins 300 salariés.

PROTECTION SOCIALE

LS
19/02
Page 2

➤ **Les partenaires sociaux s'octroient une ultime séance de négociation sur l'assurance chômage**
Avant-projet d'accord national interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance chômage du 15 février 2018

La négociation sur la réforme de l'assurance chômage qui devait aboutir le 15 février est finalement repoussée au 22 février. En plus des détails techniques à régler sur l'indemnisation des démissionnaires et des désaccords persistants sur les contrats courts, les partenaires sociaux ont besoin d'y voir plus claire sur les intentions du gouvernement concernant le système de bonus-malus. Les textes de la formation et de l'assurance chômage prévoit d'indemniser les salariés qui démissionnent pour concrétiser un projet professionnel mais aussi d'incorporer à l'intérieur du compte personnel de formation (CPF), le congé individuel de formation (CIF), un dispositif dédié à la reconversion qui ne nécessite pas de démissionner. Cependant les conditions d'accès au dispositif sont pour le moment très restrictives. Concernant la régulation des contrats courts, point dur de la négociation, les représentants patronaux invite toutes les branches professionnelles à ouvrir des négociations sur ce sujet. Par ailleurs, les représentants syndicaux demandent la mise en œuvre de sanctions à défaut de mesures suffisantes prises par les branches. Ils émettent également des doutes sur la promesse du gouvernement concernant la mise en place d'un mécanisme de bonus-malus.

LS
22/02
Page 2

➤ **La Cnam s'engage à améliorer le processus de mutation d'un régime à l'autre**
Convention d'objectifs et de gestion entre l'Etat et la Cnam 2018-2022

la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) pour 2018-2022 fixe 5 objectifs majeurs à l'Assurance maladie : renforcer l'accès au système de soins, contribuer à la transformation et à l'efficacité du système de santé, rendre aux assurés un service maintenu à un haut niveau de qualité, accompagner l'innovation numérique en santé, et réussir l'intégration des autres régimes. La lutte contre la fraude constitue un objectif majeur de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion.

RELATIONS SOCIALES

LS
20/02
Page
1/2

➤ **La représentativité doit être contestée lors de l'exercice d'une prérogative syndicale**
CASS.soc, 24 janvier 2018 n°16-20.883 FS-D

la Cour de cassation rappelle que la représentativité d'une organisation syndicale ne peut être contestée indépendamment de l'exercice, par cette organisation, d'une prérogative subordonnée à la qualité de syndicat représentatif. Autrement dit, l'action en contestation de la représentativité ne peut être exercée en dehors d'un contentieux portant notamment sur : la désignation d'un délégué syndical, la participation à la négociation et à la signature d'un accord collectif. A ce jour, le Code du travail ne prévoit pas de procédure spécifique permettant de contester la représentativité d'un syndicat. Aucun délai n'étant indiqué, la contestation peut intervenir à tout moment au cours du cycle électoral.

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

LS
19/02
Page 3

➤ **AXA RSG s'engage à promouvoir la qualité de vie au travail**
Accord du 20 décembre 2017 relatif à la promotion de la qualité de vie au travail chez AXA RSG

Les partenaires sociaux (CFE-CGC et l'UNSA) et la direction d'AXA RSG ont conclu, le 20 décembre 2017, un accord relatif à la qualité de vie au travail. Le groupe souhaite ainsi confirmer et renforcer sa politique de prévention du stress au travail, tout en élargissant à la promotion de la QVT. Il prévoit des mesures de sensibilisation, d'information et de formation sur le stress au travail, un plan d'accompagnement du changement lié à la digitalisation des activités et une procédure de bon usage des outils numériques liée au « droit et devoir de déconnexion »

LS
19/02
Page
4/5

➤ **Direct Assurance relie démarche qualité de vie au travail et budget formation professionnelle**
Accord du 10 novembre 2017 sur la qualité de vie au travail et la prévention du stress de Direct Assurance

La direction et les partenaires sociaux (CFDT et CFE-CGC) de Direct Assurance se sont engagés, à mettre en œuvre de nouvelles actions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail (*recours au télétravail, accès à un numéro vert de soutien personnel, formation et sensibilisation des managers...*). Afin d'assurer l'application de mesures « durables, efficaces et concrètes », la direction de Direct Assurance consacra 10% du budget annuel de formation, pendant 4 ans,