

CONDITIONS DE TRAVAIL (durée, rupture, CDD...)

- **Le non-respect d'une promesse de porte-fort n'entraîne pas l'annulation de la transaction**
Cass. 1re civ., 7 mars 2018, n°15-21.244 F-PB

Selon le droit commun il est possible de demander la résolution judiciaire d'une transaction conclue après une rupture de contrat de travail, dans le cas où l'une des parties ne respectent pas ses engagements. Cette action replace alors les parties dans la situation juridique où elles se trouvaient avant la transaction. Cependant, dans le cas du non-respect d'une promesse de porte-fort, la Cour de Cassation, dans une décision du 7 mars 2018, a décidé que la sanction de résolution n'est pas applicable. Seuls des dommages et intérêts pourront être demandés.

- **Retraites chapeaux : attention aux échéances des 31 mars et 21 mai 2018**

Les régimes de retraite supplémentaires à prestations définies (autrement appelés retraites chapeaux) vont être impactés par deux échéances. En effet, la pénalité applicable aux entreprises disposant d'un régime de retraite chapeau et n'ayant pas garanti leurs engagements de 2017 à hauteur de 10% entrera en vigueur au 31 mars 2018. D'autre part, la France doit transposer la directive européenne 2014/50/EU avant le 21 mai 2018. Cette directive prévoit un délai de 3 ans maximum d'acquisition des droits dans les régimes de retraite chapeau.

- **L'animation a renégocié son régime de travail à temps partiel dérogatoire**
Avenant du 20 décembre 2017 sur le travail à temps partiel dans l'animation

Deux avenants (n° 163 et 164) relatifs au temps partiel, dans le secteur de l'animation, ont été conclus le 20 décembre 2017 par le CNEA et les fédérations syndicales (CFDT, FO et Unsa). Le premier avenant fixe la durée minimale d'emploi pour les salariés à temps partiel de la grille générale selon la taille en ETP de l'établissement. Aussi, les salariés ayant un temps partiel inférieur à 24 heures bénéficient désormais d'une indemnité d'emploi à temps partiel mensuelle. Quant au second avenant, il maintient les dispositions contenues dans l'ancien avenant n°148 qui organisait le temps partiel pour la grille spécifique (professeurs et animateurs techniciens). Il reconduit notamment l'horaire minimal de service de 2 heures par semaine.

- **GFI Informatique aménage le recours aux astreintes**
Accord du 30/01/2018 sur les astreintes - Avenant du 27/11/2017 sur l'ICCHSCT au sein de l'UES GFI Informatique

L'UES GFI Informatique a conclu avec ses partenaires sociaux un accord le 30 janvier 2018 relatifs aux astreintes. Le texte encadre les conditions de recours et de mises en oeuvre de celles-ci. Le texte souligne, entre autres, que la participation aux astreintes relève du volontariat et ces périodes d'astreinte sont limitées à 20 semaines calendaires. Quant à l'avenant du 27 novembre 2017, il fixe les modalités de constitution et d'organisation de l'ICCHSCT mise en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 modifiée par la loi Rebsamen du 17 août 2015.

- **36 359 ruptures conventionnelles individuelles homologuées en février 2018**

En février 2018, 36 359 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées. Cela représente une hausse de 0,6% par rapport au mois précédent. Cependant par rapport au mois de février 2017, cela représente une hausse de 9%, selon des données CVS publiées par la DARES le 22 mars 2018.

ÉCONOMIE

- **Les prestations familiales sont revalorisées de 1% au 1^{er} avril**
Instructions DSS/SD2B/2018/81 et 2018/82 du 22 mars 2018

À compter du 1^{er} avril, la base mensuelle de calcul des allocations familiales passe de 407,84 à 411,92€.

- **Les salaires ont augmenté de 1,4% en 2017**
Dares, indicateurs n° 013, mars 2018

Selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la DARES, publiés le 23 mars, le salaire mensuel de base est en hausse de 0,2% au quatrième trimestre 2017 et de 1,7% sur l'année 2017. Cette augmentation s'est accompagnée d'une hausse des prix de 1,1% (hors tabac).

LS 26/03
Pages 1 à 2

LS 26/03
Pages 2 à 3

LS 26/03
Page 3

LS 27/03
Pages 2 à 3

LS 29/03
Page 4

LS 30/03
Pages 2 à 3

LS 29/03
Pages 2 à 3

FORMATION

➤ **Le FPSPP présente son action pour défendre l'efficacité du paritarisme de gestion**

Rapport d'activité du FPSPP et du Copanef du 26 mars 2018

LS 30/03
Pages 3 à 4

Le fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels a rendu son second rapport d'activité au parlement le 26 mars. Cette instance de gouvernance paritaire devrait disparaître au profit de France Compétences, le nouvel organisme quadripartite. Ce rapport plaide la cause de paritarisme de gestion et pose le FPSPP en acteur central des politiques de formation.

PROTECTION SOCIALE

➤ **La composition et le fonctionnement des commissions de recours amiable révisés**

D.n°2018-199 du 23 mars 2018

LS 28/03
Pages 1 à 2

Le rôle des Commissions de Recours amiables des Caisses de Sécurité Sociale est de donner un avis aux Conseils d'administration sur les réclamations présentées par les assurés. Ces commissions sont actuellement organisées de manière paritaire (représentants employeurs et salariés), avec 4 membres, tous issus du conseil d'administration des Caisses (CPAM et CAF), désignés pour un an. Ce décret impose l'intégration d'un cinquième membre, représentant les autres acteurs des CA (assurance maladie, famille). La désignation de ce nouveau membre devra être faite avant le 31 mars 2019.

RELATIONS SOCIALES (droit syndical ; IRP ; conventions et accords)

➤ **Fin de CDD des salariés protégés : rejet d'une QPC sur la sanction du défaut d'autorisation**

Cass., soc, 22 mars 2018, n°17-24.193 FS-PB

LS 27/03
Pages 1 à 2

Dans le cadre d'un CDD conclu avec un salarié protégé, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail dans deux hypothèses : le souhait de rompre le CDD de manière anticipée; le souhait de ne pas renouveler le CDD comportant une clause de renouvellement. La saisine s'impose également dans le simple fait où le CDD arrive à son terme sans clause de renouvellement (art. L 2421-8). Par le biais d'une QPC basée sur cet article, un employeur a tenté d'échapper à la sanction appliquée dans le cas où la rupture du CDD n'a pas été précédée d'une saisine de l'inspecteur du travail, soit, des versements d'indemnités. Cependant, la Cour de cassation, dans son arrêt du 22 mars 2018, a rejeté cette QPC puisqu'elle ne décèle à travers cet article aucun risque d'inconstitutionnalité.

➤ **AXA France modifie la rémunération de son personnel commercial en fonction d'une directive de l'UE**

Accord AXA du 13 février 2018 mettant en conformité la rémunération du personnel commercial salarié aux dispositions d'une directive européenne

LS 28/03
Pages 1 à 3

Suite à la directive européenne 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurance et le règlement délégué européen du 21 septembre 2017, textes obligeant les sociétés d'assurance à rémunérer leurs salariés de façon à servir au mieux l'intérêt des clients, les partenaires sociaux d'AXA France ont signé un accord majoritaire sur le système de rémunération du personnel commercial d'AXA. Cet accord supprime certaines commissions, jugées dorénavant illégales, et est remplacé par une prime annuelle d'activité.

DROIT SOCIAL

➤ **La lutte contre la fraude sociale verrait ses moyens renforcés**

Projet de loi relatif à la lutte contre la fraude adopté en conseil des ministres du 28 mars 2018

LS 30/03
Pages 1 à 2

Le projet de loi relatif à la lutte contre la fraude présenté en conseil des ministres le 28 mars renforce les moyens de détections, d'appréhension et de sanction de la fraude fiscale et sociale. Ce projet est le pendant de l'instauration du droit à l'erreur. Pour ce faire, les échanges d'information entre les organismes vont être renforcés.

➤ **Clause de non-concurrence : le non-respect du préavis n'affecte pas le délai de renonciation**

Cass Soc, 21 mars 2018, n°16-21.021 FS-PB

LS 29/03
Pages 1 à 2

Dans un arrêt du 21 mars 2018, la Cour de Cassation a considéré que pour l'employeur, le point de départ du délai de renonciation à une clause de non-concurrence est fixé à la date effective de la fin de relation de travail. Si le salarié rompt la relation de travail de manière unilatérale, sans l'accord de son employeur (inexécution du préavis de démission du fait du salarié), le délai de renonciation démarre à la date prévue de fin de préavis, et non à la date de départ du salarié.