

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

LS 15/05
Page 2 & 3

➤ **La liberté d'expression des salariés sur Internet a ses limites**

Cass. soc., 11 avril 2018, n°16-18.590 F-D

La Cour de cassation a approuvé une Cour d'appel qui avait retenu l'existence d'une faute grave prononcée à l'encontre d'un salarié qui avait décrit sa société dans des termes peu élogieux, sur un site Internet de notations d'entreprises, accessible à tous. En effet, elle a considéré que critiquer son entreprise peut conduire à un licenciement pour faute grave si l'identité de l'internaute en question peut être découverte. Il est précisé que la liberté du salarié, prévu à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise trouve ses limites dans l'abus, tenant compte de la teneur des termes employés et de la publicité qui leur est donnée.

LS 16/05
Page 5

➤ **L'ancienne pénalité de 1% sanctionnant le défaut d'accord ou de plan d'action sur l'emploi des seniors jugée inconstitutionnelle**

Cons. const., 4 mai 2018, déc. n° 2018-703 QPC, à paraître au JO

Le 4 mai 2018, à l'occasion d'une QPC soulevée sur le sujet, le Conseil Constitutionnel a déclaré contraire au principe de proportionnalité des peines (DDHC, article 8), l'ancienne pénalité égale à 1% de la MS qui incombait aux entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes entre 2010 et 2013, par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des personnes âgées. En effet, cette pénalité a été jugée disproportionnée et sans rapport avec la gravité du manquement. Cette déclaration d'inconstitutionnalité a été prononcée avec un effet immédiat à compter de sa publication au JO.

LS 18/05
Page 1 & 2

➤ **Dématérialisation du dépôt des accords d'entreprise signés à compter du 1er septembre 2017**

Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, JO Mai 2017

En cohérence avec la mise en place de l'obligation de publication des accords sur le site de Légifrance, le décret présent a acté une dématérialisation du dépôt. Les accords doivent désormais être déposés sur une plateforme de téléprocédure du Ministère du travail avec un certain nombre de pièces.

LS 18/05
Page 6

➤ **36 270 ruptures conventionnelles individuelles homologuées en mars**

Enquête DARES

En mars 2018, 36 270 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées, un nombre quasi stable par rapport au mois de février 2018 (36 311), selon les données CVS publiées par la Dares le 24 avril. Ce nombre a augmenté de 2,1 % sur un an. Le taux de refus d'homologation était quant à lui stable par rapport au mois précédent et s'élevait à 4,5 % des demandes recevables. En outre, en mars 2018, 38 510 nouvelles demandes d'homologation de ruptures conventionnelles ont été reçues par les Direccte, contre 38 529 en février 2018 et 37 969 en mars 2017. Le taux d'irrecevabilité était de 1,4 % des demandes reçues.

ECONOMIE

LS 15/05
Page 6

➤ **Air France traverse une des crises « les plus difficiles de son histoire »**

Source : AFP

Le nombre de passagers transportés par Air France a chuté de 8,7% en avril en raison de 8 jours de grève, sur annonce du groupe dans un communiqué du 10 mai. Le nombre de passagers transportés par KLM a pourtant augmenté de 5,2% par rapport à la même période en 2017. Mais celui de l'ensemble du groupe a reculé de 2,5% du fait du mouvement social chez Air France, qui a coûté au moins 300 millions d'euros depuis février. Selon Jean-Marc Janailac, le PDG démissionnaire, Air France traverse une des crises « les plus difficiles de son histoire ». Il estime qu'une transformation profonde est nécessaire.

LS 17/05
Page 4 & 5

➤ **La progression de l'emploi salarié fléchit légèrement au premier trimestre 2018**

DARES, Indicateurs n°019, mai 2018

Au premier trimestre 2018, les effectifs salariés dans le secteur privé ont continué de progresser avec 57 900 postes créés soit 0,3% selon l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares et l'Insee. Mais elle est légèrement moindre que celle enregistrée au quatrième trimestre 2017 (+0,4 %). Sur un an l'emploi marchand progresse de 1,4% avec un total de 270 200 postes ouverts. Par ailleurs, on note un ralentissement de l'emploi intérimaire a été noté avec une hausse de + 0 3% après +2% entre octobre et décembre 2017

HANDICAP

LS 15/05
Page 5

➤ **Les difficultés de recrutement et la complexité du cadre légal freinent l'emploi des personnes handicapées**

Source AFP

Selon une étude réalisée par Kantar TNS pour le Club Être, le recrutement de personnes en situation de handicap est jugé difficile voire très difficile par près de 70 % des chefs d'entreprise, du fait du manque de candidats disposant des compétences attendues » et le « manque de moyens humains en interne » pour mettre en place la politique handicap. La complexité du cadre légal freine aussi. 74 % d'entre elles sont en attente de solutions d'aide « clé en main » ou d'idées de mesures concrètes à appliquer au quotidien.

LS 16/05
Page 4

➤ **L'Agefiph refond son offre d'aides financières en faveur de l'emploi des personnes handicapées**

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) a dévoilé le 23 avril 2018, sa nouvelle offre de services et d'aides financières à destination des personnes handicapées et des entreprises. La nouvelle offre est consultable sur leur site internet. Sont prévues 15 aides financières notamment des aides à l'embauche, à la formation, au maintien dans l'emploi. Sont aussi prévus 2 services d'accompagnement ; un pour les personnes en situation de handicap via Pole Emploi, les missions locales et Cap emploi et l'autre pour les employeurs via les collaborateurs des délégations régionales de l'Agefiph.

PROTECTION SOCIALE

LS 16/05
Page 2 & 3

➤ **Les modèles de bulletin de paie évoluent**

Arr. du 9 mai 2018, JO 12 mai, NOR : CPAS1812606A

L'arrêté du 9 mai 2018 modifie suite aux évolutions législatives récentes et à venir certains éléments du bulletin de paie. Premièrement, les cases relatives aux taux et à la part salariée relative à la « Sécurité sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès » seront vides ainsi que celle relative au taux et à la part salariée de l'assurance chômage au 1^{er} octobre 2018 (exception en Alsace-Moselle). En ce qui concerne le prélèvement à la source, l'assiette, le taux et le montant devront être présents sur le bulletin de paie au 1^{er} janvier 2019, de même que le montant qui aurait dû être versé au salarié avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Enfin, l'arrêté prévoit la réunion des deux bulletins dédiés aux cadres et non-cadres, qui interviendra à compter du 1er janvier 2019, en même temps que la fusion de l'Agirc et Arrco.

LS 18/05
Page 1 & 2

➤ **L'art de bien rédiger une transaction**

Cass. 2^e civ., 15 mars 2018, n°17-10.325 F-PB

A l'occasion d'un contrôle de l'Urssaf, elle a découvert qu'à la suite de 10 licenciements pour faute grave entre 2007 et 2009, l'entreprise avait effectué des transactions. Après examen, l'Urssaf a décidé de réintégrer une quote-part des indemnités transactionnelles correspondant à l'indemnité théorique de préavis. L'entreprise a contesté en invoquant le caractère exclusivement indemnitaire de l'indemnité transactionnelle mais l'Urssaf par son pourvoi reproche au juge du fond de s'être arrêté aux seuls termes de la transaction et à la cour d'appel de s'être abstenue de préciser si l'indemnité transactionnelle, comprenait ou non des éléments à caractère salarial et soumis à cotisations. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi, considérant que les indemnités transactionnelles pouvaient être intégralement exonérées.

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

LS 16/05
Page 1 & 2

➤ **Teleperformance, leader mondial de la gestion de l'expérience client externalisée signe un accord de RCC**

Accord du 2 mai 2018 portant mesures de rupture conventionnelle collective et de congé de mobilité

Après un échec mi-février, Teleperformance signe un accord vise à supprimer 226 postes soit 10% de l'effectif. L'accord a été signé avec les syndicats CFDT, CFE-CGC, et CFTC pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2019. Il prévoit 2 parcours de mobilité externe ; la RCC et le congé de mobilité. Aucune condition d'ancienneté pour bénéficier de ces dispositions n'est nécessaire, mais qu'il s'agisse du départ en RCC ou du congé de mobilité, le salarié, pour être éligible, doit être employé en CDI, occuper un des emplois supprimés et avoir un projet professionnel résultant d'un autre contrat de travail ou d'une promesse d'embauche, d'un projet de création d'une activité ou de reprise d'entreprise, d'un projet de formation.

<p>LS 14/05 Page 3</p>	<p>➤ Mutex a assorti son CSE de représentants de proximité <i>Accord du 21 février 2018 relatif à la rénovation du dialogue social chez Mutex</i></p> <p>La société mutualiste a signé un accord le 21 février 2018 sur la rénovation du dialogue social comprenant notamment la mise en place du CSE. L'accord limite à 3 ans la durée des mandats. Les titulaires auront un crédit d'heures de 24 heures par mois, avec un complément pour circonstances exceptionnelles. Le secrétaire du CSE bénéficiera lui de 30 heures de délégation. Le CSE se réunira au moins une fois par mois. Et une CSSCT sera créée et se réunira une fois tous les deux mois. De plus, Mutex assortit son CSE de 6 représentants de proximité désignés parmi les membres du CSE avec crédit de 5 heures par mois s'ils sont titulaires et 10 s'ils sont suppléants. Ils devront être reçus tous les deux mois collectivement par l'employeur et la liste de leurs questions devra lui être transmise 3 jours avant la réunion.</p>
<p>LS 14/05 Page 4</p>	<p>➤ 14% des établissements avaient regroupé leurs trois instances représentatives en 2017 <i>DARES Analyses n°015, avril 2018</i></p> <p>En 2017, 17 % des établissements de 50 à 199 salariés et 7 % de ceux de 200 à 299 salariés avaient regroupé leurs DP, CE et CHSCT, contre respectivement 44 % et 15 % d'entre eux qui n'avaient regroupé que DP et CE, d'après la Dares dans une étude publiée le 12 avril 2018.</p>
<p>LS 17/05 Page 6</p>	<p>➤ Faute de préavis, la grève des Vélib' jugée illicite <i>Source : AFP</i></p> <p>Un juge des référés du TGI de Paris a déclaré la grève des salariés du nouveau Vélib' est « illicite » faute de préavis qui n'a pas respecté les 5 jours francs, qui a également ordonné la fin des blocages des entrepôts de l'opérateur Smovengo. Malgré cela, les salariés grévistes de Vélib' ont poursuivi la grève en insistant sur le fait que « le juge n'a pas demandé de faire cesser la grève et reprendre le travail ».</p>
<p>EGALITE PROFESSIONNELLE</p>	
<p>LS 15/05 Page 1 & 2</p>	<p>➤ Un nouveau plan d'action définit 15 mesures en faveur de l'Égalité Professionnelle <i>« 15 actions pour une Égalité Professionnelle réelle entre les hommes et les femmes », 9 mai 2018</i></p> <p>Le plan pour l'égalité professionnelle présenté le 9 mai par le pouvoir exécutif après concertation avec les partenaires sociaux depuis 2 mois prévoit 10 actions en faveur de l'égalité professionnelle et 5 en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. La méthodologie prévoit une phase test et une fois opérationnelle la méthode sera déployée dans les entreprises de plus de 250 salariés à compter du 1er janvier 2019 et dans les entreprises de 50 à 250 à compter de janvier 2020. Dans les entreprises où des écarts seront constatés, l'employeur devra consacrer une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes afin de se mettre en conformité dans les trois ans.</p>
<p>LS 17/05 Page 1 & 2</p>	<p>➤ Parité H/F au sein des listes de candidats : trois précisions inédites de la Cour de Cassation <i>Cass. Soc, 9 mai 2018, n°17-60. 133 FS-PB</i></p> <p>Depuis le 1^{er} janvier 2017, chaque liste de candidats établie par une OS doit obligatoirement refléter la proportion d'hommes et de femmes du collège électoral et l'ordre de présentation des candidats doit assurer l'alternance entre les deux sexes. Une première décision rendue précise la question de l'articulation entre les dispositions légales obligatoires et les éventuelles stipulations du protocole préélectoral relatives à la représentation équilibrée des hommes et femmes au sein des IRP. La cour de Cassation a expliqué que le PAP ne saurait déroger ou réduire l'intensité de l'obligation pour les syndicats de constituer des listes de candidats conformément aux prescriptions légales. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.</p>
<p>LS 17/05 Page 1 & 2</p>	<p><i>Cass. Soc, 9 mai 2018, n°17-14.088 FS-PBRI</i></p> <p>La cour de Cassation déjoue une stratégie de contournement des règles sur la parité hommes-femmes, stratégie qui consiste à ne faire figurer sur la liste qu'un seul candidat (généralement du sexe minoritaire) alors que plusieurs sièges sont à pourvoir. Par cet arrêt, la cour de Cassation confirme que lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et femmes ont vocation à s'appliquer. Présenter un seul candidat n'est plus toléré.</p>