

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

LS 04/06
Page 1 & 2

- **L'accord de performance collective peut-il imposer un forfait annuel à un salarié ?**
Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17582, 4 juin 2018

L'acceptation par le salarié d'un accord de performance collective (APC) mettant en place un forfait annuel n'entraîne pas automatiquement celle de ce mode d'organisation de travail ; l'employeur et le salarié doivent signer une convention individuelle de forfait pour cela. Si l'APC met en place un dispositif de forfait annuel, l'ensemble des dispositions consacrées à ce mode d'organisation du travail s'appliquent. L'employeur doit donc recueillir l'accord exprès du salarié et une convention individuelle de forfait doit être établie par écrit. L'accord de performance collective ne permet donc pas à l'employeur d'imposer un forfait annuel à un salarié.

LS 04/06
Page 2 & 3

- **Le Parlement européen approuve la révision de la directive « détachement » de 1996**
Résolution législative du Parlement européen du 29 mai 2018 sur la proposition de directive modifiant la directive de 1996 sur le détachement

Le Parlement européen a approuvé la proposition de directive portant modification de la directive de 1996, le texte initialement proposé par la Commission européenne le 8 mars 2016 ayant été modifié depuis, au gré des négociations interinstitutionnelles. La proposition de directive devrait être adoptée définitivement par le Conseil le 21 juin puis publiée au Journal officiel de l'Union européenne. Les États auront 2 ans, à compter du 20e jour suivant la publication de la directive, pour la transposer en droit interne, en vue d'une application des nouvelles règles à l'issue de ce délai, la directive de 1996 dans sa version actuelle restant d'ici là applicable.

LS 06/06
Page 2 & 3

- **L'industrie cimentière veut restructurer ses conventions nationales collectives**
Accord de méthode du 12 avril 2018 relatif à la restructuration des CCN de l'industrie cimentière

Le Syndicat français de l'industrie cimentière et les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO ont signé, le 12 avril 2018, un accord de méthode qui affirme à la fois leur attachement à l'identité conventionnelle de l'industrie cimentière et leur volonté de répondre aux exigences légales sur la restructuration des branches professionnelles. Les signataires veulent regrouper les trois CCN catégorielles. Actuellement, l'industrie cimentière est « caractérisée par la coexistence de trois conventions collectives et de 37 accords, avenants et annexes ». Le volume de ces textes, souligne l'accord, conduit à des répétitions voire à des disparités de vocabulaire, et à la subsistance de dispositions devenues illégales ou obsolètes. L'objectif premier de la négociation est donc d'obtenir un socle social renoué.

LS 08/06
Page 1 & 2

- **Salariés itinérants : les trajets domicile-client n'ont pas à être payés comme temps de travail**
Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634 FP-PB

En 2015, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a considéré, concernant des travailleurs itinérants soumis à la législation espagnole, qu'en l'absence de lieu de travail fixe, le temps de déplacement quotidien entre leur domicile et le premier et dernier lieu d'intervention doit être considéré comme du temps de travail. La décision a été remarquée dans la mesure où le droit français prévoit exactement l'inverse (C. trav., art. L. 3121-4), au point que la Cour de cassation avait appelé le législateur, dans son rapport annuel 2015, à modifier le Code du travail. Mais dans un arrêt du 30 mai 2018, la Haute juridiction s'en tient donc à la stricte application de l'article L. 3121-4 du Code du travail, de sorte que le temps de trajet domicile-client n'est pas considéré comme un temps de travail effectif et n'a pas à être rémunéré comme tel. Il ne peut donner lieu qu'à une contrepartie, sous forme financière ou en repos, s'il dépasse le temps normal de trajet.

<p>LS 04/06 Page 3</p> <p>LS 07/06 Page 1 & 2</p>	<p>➤ Le Centre de formation de la profession bancaire organise les modalités du droit à la déconnexion <i>Accord du 27 mars 2018 sur le droit à déconnexion au Centre de formation de la profession bancaire</i></p> <p>Le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) a signé, le 27 mars 2018, avec la CFDT, un accord sur le droit à la déconnexion. L'accord pose en principe que l'usage de la messagerie électronique hors temps de travail doit être justifié par la gravité ou l'urgence du sujet en cause. Le salarié doit préciser clairement dans l'objet d'un courriel cette urgence ou gravité. Des actions de sensibilisation et de formation seront organisées pour l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques. Le suivi des engagements pris par la direction prendra notamment la forme d'une présentation annuelle aux IRP. Enfin, les signataires envisagent la mise en place d'un dispositif d'alerte et de vigilance.</p> <p>➤ L'exécutif rend ses arbitrages sur l'OETH suite à la première phase de concertation <i>Conclusions du 5 juin 2018 sur la première phase de concertation sur l'emploi des travailleurs handicapés</i></p> <p>Après la première phase de concertation sur l'obligation de travailleurs handicapés (OETH), le gouvernement a présenté, le 5 juin, les premières mesures qu'il entend mettre en œuvre dans le cadre du projet de loi Avenir professionnel, actuellement en débat au Parlement. Contrairement au projet de loi initial, le taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés de 6% ne sera pas révisé tous les cinq ans mais fera l'objet d'un débat parlementaire. Autre mesure phare, l'obligation d'emploi s'appliquera au périmètre de l'entreprise, y compris en cas d'établissements multiples. Muriel Pénicaud a également indiqué que « tous les handicapés travaillant dans une entreprise seront pris en compte pour l'atteinte des 6%, quel que soit leur statut » ce qui inclut notamment les stagiaires ou les PMSP. Aussi, le gouvernement entend simplifier la DOETH. Cette déclaration se fera désormais via la DSN et permettra un calcul automatique du taux d'emploi de travailleurs handicapés.</p>
PROTECTION SOCIALE	
<p>LS 05/06 Page 1</p> <p>LS 05/06 Page 2</p>	<p>➤ Régimes à prestations définies : l'avant-projet de loi Pacte transpose la directive Portabilité <i>Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17583, 5 juin 2018</i></p> <p>La directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014, relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire, est en passe d'être transposée en droit français. Actuellement, une majeure partie des régimes de retraite à prestations définies est « à droits aléatoires » car conditionnés par l'achèvement de la carrière du salarié au sein de l'entreprise. L'objectif affiché par le gouvernement est de refondre le dispositif en interdisant de conditionner l'acquisition définitive des droits à retraite supplémentaire dans le cadre de ces régimes à une présence des bénéficiaires dans l'entreprise au-delà d'une période de trois ans.</p> <p>➤ Les minimums de pension devront évoluer en cas de changement de système de retraite <i>COR, minima de pension dans un système en points ou en comptes notionnels, documents n°8</i></p> <p>Changer le mode d'acquisition des droits à retraite, comme le souhaite Emmanuel Macron, entrainera de facto la refonte des minima de pension et du minimum vieillesse. C'est ce que souligne un document de travail du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) qui étudie les conditions d'évolution de ces prestations dans la cadre d'un régime en points ou en comptes notionnels, examiné au cours de sa séance plénière du 24 mai 2018. L'instance explique que, dans un tel système unifié, le cœur du dispositif n'opère pas de redistribution en fonction du revenu. Le COR estime donc que si la France veut continuer à protéger ses retraités de la pauvreté, la redistribution doit être réintroduite dans le système grâce aux minima de pension.</p>
RELATIONS SOCIALES (droit syndical ; IRP ; conventions et accords)	
<p>LS 05/06 Page 3 & 4</p>	<p>➤ La Maif mettra en place un CSE unique et 122 représentants de proximité <i>Accord du 30 avril 2018 relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical à la Maif</i></p> <p>Maif et Filia Maif, qui constituent une UES, ont décidé de mettre en place un CSE unique. Elle a conclu, le 30 avril dernier, un accord en ce sens avec 5 de ses 6 organisations syndicales (CAT, CFDT, CFE-CGC, CGT, Unsa). Ce texte s'appliquera jusqu'au terme des mandats des élus du CSE, qui seront mis en place en 2018. Le CSE central sera composé de 28 élus titulaires, qui disposeront d'un crédit d'heures mensuel de 40</p>

<p>LS 06/06 Page 1 & 2</p> <p>LS 07/06 Page 4 & 5</p>	<p>est membre de la CSSCT ou celle d'application des textes. Le CSE sera doté d'une CSSCT qui comptera 15 membres désignés par le comité parmi ses membres titulaires ou suppléants. L'accord prévoit également la mise en place d'une commission d'application des textes composée de 15 membres du CSE. Ce modèle central sera complété par une représentation en régions, avec la mise en place de 122 représentants de proximité.</p> <p>➤ Protocole de fin de grève : la présomption de justification applicable sous conditions <i>Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-12.782 FP-PB</i></p> <p>Au regard de la loi du 20 août 2008, renforçant la légitimité des accords collectifs en exigeant des syndicats représentatifs signataires l'atteinte d'un certain seuil d'audience électorale, la Cour de Cassation a redéfini dans un arrêt du 30 mai 2018 les conditions permettant de qualifier un protocole de fin de grève en accord collectif. Ainsi, lorsque le protocole de fin de grève a été conclu avant la loi du 20 août 1998, il reste soumis à la jurisprudence antérieure, et est donc assimilable à un accord collectif dès lors qu'il a été signé par un délégué syndical. S'il a été conclu après la loi du 20 août 1998, il a valeur d'accord collectif s'il a été négocié et signé avec des organisations syndicales représentatives répondant à la condition de majorité applicable à la date de la conclusion. Lorsqu'un protocole de fin de grève a valeur d'accord collectif, il peut se voir appliquer la présomption de justification des différences de traitement.</p> <p>➤ Le HCFiPS analyse la transition du CICE en allègement de cotisations sociales <i>HCFiPS sur l'état des lieux et les enjeux des réformes pour le financement de la protection sociale du 28 mai 2018</i></p> <p>Dans son rapport sur l'état des lieux et les enjeux de la réforme pour le financement de la protection sociale publié le 28 mai 2018, le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale (HCFiPS) revient sur les nombreuses réformes affectant le financement de la protection sociale issues des lois financières pour 2018. Une partie de ce rapport analyse en détail la transformation en 2019 du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en allègement de cotisations. Selon le rapport, « si le CICE permet de diminuer le montant de l'IS ou de l'IR, un allègement équivalent de cotisations s'accompagne, quant à lui, d'une augmentation de l'excédent brut d'exploitation et donc de l'impôt dû ». Toutefois, le renforcement des allègements généraux présente l'avantage d'avoir un « effet en comptabilité d'entreprise et de trésorerie » immédiat, contrairement au CICE.</p>
FORMATION	
<p>LS 04/06 Page 4 & 5</p> <p>LS 04/06 Page 4</p>	<p>➤ Lancement d'une mission pour faciliter la transformation des Opca en Opco <i>Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17582, Section Acteurs, débats, événements, 4 juin 2018</i></p> <p>Par courrier du 29 mai, Jean-Marie Marx, président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), et René Bagorski, président de l'Afref (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation), ont reçu mission de la ministre du Travail pour proposer d'ici à la première quinzaine du mois d'août différents scénarios afin d'organiser le regroupement des Opca et leur transformation en opérateurs de compétences (Opco) en 2019. La ministre souligne que le périmètre d'intervention des futurs Opco devra répondre : soit à une logique sectorielle, soit à une logique de filière.</p> <p>➤ La fusion de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage ne devrait pas lieu <i>Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17582, Section À retenir aussi, 4 juin 2018</i></p> <p>L'article 17 du projet de loi Avenir professionnel sur le financement de la formation a été modifié par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale le 31 mai. Le nouveau texte abandonne la fusion de la contribution unique et de la taxe d'apprentissage. Il revient aussi sur le projet de mettre un terme à certaines exonérations de taxe d'apprentissage. Les contributions existantes ne devraient donc pas être réduites mais maintenues à leurs taux actuels.</p>