

Du lundi 01/10 au vendredi 05/10 - 2018/2019

### CONDITIONS DE TRAVAIL (REMUNERATION, DUREE, RUPTURE)

<b>LS 05/10</b>	<p><b>Réserver un 13e mois aux cadres n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement</b>  <i>Cass. soc., 26 septembre 2018, n° 17-15.101 FS-PB</i></p> <p>La Cour de cassation considère que le fait de réserver une telle prime aux seuls cadres de l'entreprise n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement. La solution repose sur l'objet même de la prime de 13e mois, qui participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail. Or, les cadres et les non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique au regard du travail effectué. Impossible dès lors pour les non-cadres de revendiquer le bénéfice de la prime accordée aux cadres.</p> <p>La Cour de cassation pose une règle générale : « quelles que soient les modalités de son versement, une prime de treizième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique ».</p>
<b>LS 02/10</b>	<p><b>Congé maternité : la perte d'un bonus lié à l'exercice de fonctions spécifiques n'est pas discriminatoire</b>  <i>Cass. soc., 19 septembre 2018, n° 17-11.618 FS-PB</i></p> <p>Dès lors qu'une prime est expressément subordonnée à la participation effective du salarié à une activité de l'entreprise et qu'elle répond à des critères d'attribution objectifs, mesurables et licites, elle n'est pas due à la salariée pendant son congé de maternité. L'employeur n'est pas tenu d'en faire bénéficier sa salariée et il n'en résulte aucune discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité</p>
<b>5/10</b>	<p><b>Contenu de la demande d'autorisation de licenciement : la nature du motif économique doit être clairement indiquée</b>  <i>CE, 26 septembre 2018, n° 401509</i></p> <p>Lorsque l'employeur sollicite de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé, il lui appartient de faire état avec précision, dans sa demande, ou le cas échéant dans un document joint à cet effet auquel renvoie sa demande, de la cause justifiante, selon lui, ce licenciement. Ce document joint devra toutefois répondre à l'exigence de précision et indiquer ainsi très clairement la cause économique qui justifie, selon l'employeur, le licenciement qu'il envisage. Sur la base du principe ainsi posé, le Conseil d'État en déduit, qu'en cas de réorganisation de l'entreprise, il appartient à l'employeur de préciser si cette réorganisation est justifiée par des difficultés économiques, par la nécessité de sauvegarder la compétitivité ou encore par des mutations technologiques.</p>

### ÉCONOMIE

<b>LS 01/10</b>	<p><b>Le détail des mesures sociales du projet de budget pour 2019</b>  <i>Projet de loi de finances pour 2019 présenté en conseil des ministres du 24 septembre 2018</i></p> <p>Plusieurs points sont à retenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification du dispositif d'allocation d'activité partielle</li> </ul> <p>Le délai de prescription, pour la demande de versement par l'employeur de l'allocation d'activité partielle, devrait être ramené de quatre ans à un an. Cette mesure s'appliquerait aux demandes de versement de l'allocation pour lesquelles une demande de recours à l'activité partielle a été déposée à compter du 24 septembre 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revalorisations maîtrisées des prestations sociales</li> </ul> <p>Dans le champ des prestations sociales, par dérogation au mécanisme légal, la revalorisation des aides au logement (APL, ALS, ALF) serait limitée à 0,3 % pour 2019 et 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelle bonification de la prime d'activité</li> </ul> <p>Le Projet de Loi de Finances pour 2019 crée un second avantage individuel intégré au calcul de la prime d'activité, à effet du 1er août 2019. Son détail serait fixé par décret à paraître.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prélèvement à la source pour les salariés des particuliers employeurs</li> </ul> <p>La mise en œuvre, à partir du 1er janvier 2019, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (IR) pose des problèmes techniques pour les salariés de particuliers employeurs (Le salarié est recruté, rémunéré et déclaré par le particulier, sans aucun intermédiaire ou par un organisme comme par exemple les aides à domicile). Ce ne serait qu'à compter du 1er janvier 2020 que le prélèvement à la source serait effectif. Le Cesu et le Pajemploi (réseau de Urssaf. Destinée à simplifier les formalités administratives pour par exemple les parents employeurs qui font garder leur(s) enfant(s) par une assistante maternelle agréée) devraient être adaptés pour permettre le versement d'un salaire net de retenue à la source au salarié du particulier employeur.</p>
-----------------	--

## FORMATION

4/10	<b>Muriel Pénicaud se félicite du renouveau d'intérêt des jeunes pour l'apprentissage</b> La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, s'est félicitée le 2 octobre à Vienne (Isère) de la forte progression des demandes d'orientation en apprentissage à l'issue de la classe de 3 <sup>e</sup> , qu'elle a chiffrée cette année à 45 %. « C'est très nouveau », a relevé la ministre, en rappelant l'échec des gouvernements successifs à relancer l'apprentissage.
------	---

## RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)

3/10	<b>Renforcement des pouvoirs du ministère de la Justice dans la désignation des conseillers prud'hommes.</b> <i>(D. n° 2018-813 du 26 septembre 2018, JO 28 septembre).</i> Un décret du 26 septembre modifie la répartition des compétences entre la direction générale du travail (DGT) et la direction des services judiciaires (DSJ) en matière de désignation des conseillers prud'hommes. Le texte transfère de la direction générale du travail vers la direction des services judiciaires l'initiative de procéder aux désignations complémentaires servant à pourvoir les sièges laissés ou devenus vacants. Il lui confie également le contrôle de la recevabilité des candidatures et du respect des conditions attachées à ces candidatures
------	---

## PROTECTION SOCIALE

LS 03/10	<b>Eurodisney renforce ses actions pour la prévention des risques psychosociaux</b> <i>Accord du 18 juin 2018 relatif à la prévention des risques psychosociaux</i> Depuis le 1er octobre 2018, Eurodisney, premier employeur de Seine-et-Marne, avec un effectif de plus de 15 000 salariés, dispose d'un nouvel accord relatif à la prévention des risques psychosociaux. Conclu le 18 juin 2018 pour une durée de quatre ans, il met notamment en place des sessions participatives d'amélioration des conditions de travail permettant aux salariés de formuler des propositions pour réduire les risques.
LS 01/10	<b>Vers une réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires</b> <i>Avant-projet de loi de financement de la sécurité sociale</i> Après la suppression en deux temps des cotisations salariales maladie et chômage en 2018 en contrepartie d'une hausse de CSG, le Plan de Loi de Financement de la Sécurité Sociale prévoit bien une mesure d'« exonération de cotisations salariales sur le recours aux heures supplémentaires et complémentaires ». Cette mesure vise à « renforcer le pouvoir d'achat des actifs et à améliorer l'attractivité du travail, afin de stimuler la croissance et l'activité », selon l'exposé des motifs du texte. Tous les salariés du secteur privé seraient concernés par la mesure, de même que les agents des trois fonctions publiques au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif pour ces derniers.

## LOI AVENIR PROFESSIONNEL

3/10	<b>L'échéancier de mise en œuvre de la réforme de la formation et de l'alternance est fixé</b> <i>Échéancier des mesures d'application, mis en ligne le 1er octobre 2018</i> L'échéancier de mise en application de la loi Avenir professionnel, rendu public le 1er octobre, recense moins de 176 mesures réglementaires. Celles-ci devraient être regroupées au sein d'une centaine de décrets dont 60 à 70 mettront en œuvre la réforme de la formation. On peut citer les plus connues : les modalités de conversion en euros des heures inscrites sur le CPF avant le 1er janvier 2019, les nouvelles modalités de mise en œuvre du CPF qui s'appliqueront à compter de l'année prochaine, l'insertion des Projets de Transition Professionnelle (PTP) qui intégreront le CPF et prendront la place du congé individuel de formation (CIF) en 2019, le renforcement du conseil en évolution professionnelle (CEP), les modalités permettant de réaliser une formation en tout ou en partie à distance, ou encore le remplacement du plan de formation par le plan de développement des compétences
4/10	<b>Égalité salariale F/H : les décrets Avenir professionnel publiés d'ici fin 2018</b> Tous les volets de la loi Avenir Professionnel sont concernés, dont les mesures visant à faire appliquer le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Sur ce sujet, ainsi qu'en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les mesures d'application seront publiées d'ici fin 2018. Au plus tard au 1er janvier 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1er janvier 2020 dans celles de 50 à 250 salariés, l'employeur devra publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. D'ici fin 2018 devrait être publié un décret listant les services compétents en matière de harcèlement sexuel. L'employeur devra informer de cette liste par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
	<b>Chômage, égalité, handicap, etc. : le calendrier des autres décrets de la loi Avenir professionnel</b> le calendrier de parution des mesures d'application de la loi Avenir professionnel est fixé! Il a été mis en ligne le 1er octobre. Tous les volets de la loi sont concernés : du droit à indemnisation chômage des démissionnaires au droit de communication des agents de contrôle du travail illégal, en passant par les mesures visant à faire appliquer le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'essentiel des textes devrait paraître au dernier trimestre 2018 et au premier trimestre 2019.