

Du lundi 08/10/2018 au vendredi 12/10/2018 - 2018/2019

**CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)**

LS 09/10	<p><b>Salariés protégés : la résiliation judiciaire du contrat ne peut donner lieu à réintégration</b> <i>Cass. Soc., 3 Octobre 2018, n° 16-19.836 F-PB</i></p> <p>Pour la première fois, la Cour de cassation précise que <b>si la résiliation judiciaire du contrat de travail produit par principe les effets d'un licenciement nul, elle ne fait pas naître un droit à réintégration du salarié dans ses fonctions.</b> La Cour de cassation opte très clairement pour l'exclusion du droit à réintégration et reconnaît ainsi le caractère contradictoire et incompatible d'une demande de résiliation judiciaire (qui tend à rompre les relations contractuelles) et d'une demande de réintégration (qui tend à leur reprise).</p>
Ls 9/10 P 11 -12	<p><b>Point de départ du délai pour licencier un salarié protégé et indemnité forfaitaire</b> <i>Cas.soc. 20 septembre 2018 n°17-14.068 F-D ; Cass. Soc. 20 septembre 2018 n°17.14.629 F-D</i></p> <p>La Cour de Cassation précise dans son arrêt que le délai d'un mois imparti par l'article L. 1332-2 du Code du Travail court à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail. Cette règle est applicable même si ce dernier se déclare incompétent au motif du fait que le salarié n'est plus protégé. Le délai d'un mois ne court donc pas à compter de la date de l'entretien préalable. En l'espèce, le salarié avait continué à exercer « de fait » son mandat de secrétaire du CHSCT et n'était plus protégé au moment de l'entretien préalable.</p> <p>Dans le second arrêt, la Cour précise que pour bénéficier de l'indemnité forfaitaire liée à la violation du statut protecteur, le salarié protégé doit veiller à agir avant l'expiration de la période de protection.</p>
Ls 11/10 P 7	<p><b>Santé au travail : Le sens donné au travail</b> <i>Baromètre « qualité de vie au travail » 2018 du groupe bancaire Arkéa</i></p> <p>D'après l'étude, 70% des salariés émettent un avis positif sur le sens donné à leur travail, soit une augmentation de 9 points depuis 2017. Parmi les salariés interrogés, 81% sont satisfait des relations avec leurs collègues, soit une augmentation de 3 point en un an.</p>

**ÉCONOMIE**

LS 08/10	<p><b>Les règles du système de retraite jouent un rôle déterminant sur le taux d'emploi des seniors</b> <i>Rapport les seniors, l'emploi et la retraite, France stratégie, 1er octobre 2018</i></p> <p>La situation du marché du travail en France se caractérise par un faible taux d'emploi des 60-64 ans qui reste « inférieur à 30% en 2017, contre plus de 42% en moyenne dans l'Union européenne ».</p> <p><b>Les modalités de départ à la retraite apparaissent comme l'un des déterminants majeurs de la situation de l'emploi des salariés les plus âgés.</b> Celles-ci n'ont toutefois pas d'effet mécanique et ne sont pas exclusives d'autres facteurs affectant l'emploi des seniors, tels que les conditions de travail, les difficultés de retour à l'emploi, les problèmes de santé ou les préjugés liés à l'âge.</p>
LS 11/10	<p><b>Les premières orientations de la réforme du système de retraite dévoilées</b> <i>Présentation du 10 octobre 2018 sur le « premier bilan et orientations de travail » en vue de la réforme des retraites par Jean-Paul Delevoye et Agnès Buzyn</i></p> <p>Le « système universel de retraite » envisagé par le gouvernement fonctionnerait par répartition et en points et couvrirait toutes les catégories d'actifs pour leurs revenus jusqu'à trois plafonds de la sécurité sociale. L'âge légal de départ à la retraite serait maintenu à 62 ans et des mécanismes de solidarités, tels que les pensions de réversion, seraient conservés.</p>

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

LS 11/10	<p><b>Les syndicats et le patronat en voie de définir leur propre agenda social</b> <i>Lettre Medef – CPME - U2P du 10 octobre 2018</i></p> <p><b>Établir un agenda social et économique autonome des partenaires sociaux :</b> sur le principe, les organisations patronales Medef, CPME et U2P sont d'accord avec les cinq organisations syndicales représentatives. Toutefois, dans une lettre datée du 10 octobre 2018, <b>le patronat pose ses conditions.</b> Tout en ne retenant pas chacun des thèmes proposés par les syndicats, il leur en soumet de nouveaux.</p> <p>Pour les organisations d'employeurs, l'agenda social qui sera fixé devra s'inscrire dans « un nouvel ordre normatif » posé par les ordonnances Macron ayant réformé le droit du travail et qui ont consacré le principe de la primauté de l'accord d'entreprise, ou, pour quelques thèmes, de l'accord de branche. Pour chaque thématique, les partenaires sociaux devront se demander « si le niveau interprofessionnel est le niveau optimal de traitement du sujet et décider également quel est le mode de dialogue adapté : réflexion partagée, délibération ou négociation ».</p> <p>Les organisations patronales ne font pas mention de l'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail alors que les syndicats le proposaient et ne soumettent aucune piste de négociation nationale interprofessionnelle. Les organisations patronales invitent à délibérer et réfléchir plutôt que négocier des accords nationaux interprofessionnels.</p>
-------------	---

**PROTECTION SOCIALE**

LS 10/10	<p><b>Le PLFSS pour 2019 passe l'étape du Conseil des ministres</b> <i>Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 adopté en Conseil des ministres le 10 Octobre 2018</i></p> <p>Les mesures les plus marquantes en matière de cotisations sociales du PLFSS pour 2019 consistent à renforcer des allègements généraux de cotisations sociales patronales, la refonte des dispositifs d'exonération ciblés, une réduction de cotisations salariales sur les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires et la révision de différentes prestations sociales.</p> <p>Moindre revalorisation des prestations sociales (hors minima), allongement du congé maternité pour les travailleuses</p>
-------------	---

LS 12/10	indépendantes, etc. : le PLFSS pour 2019 porte nombre des mesures annoncées par le président de la République et le gouvernement ces derniers mois. Un dispositif de réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires est ainsi prévu, tandis que la sanction d'annulation des exonérations et réductions de cotisations en cas de redressement pour travail dissimulé pourrait être modulée. Du côté des retraités, les modalités du franchissement du seuil d'assujettissement au taux normal de CSG de 8,3 % seraient assouplies.
LS 09/10	<b>Les travailleurs handicapés voient certaines de leurs démarches simplifiées</b> <b>D. n°2018-850 du 5 octobre 2018, JO 6 octobre</b> Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doivent être mieux informés sur leur statut par <b>la délivrance d'une attestation mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'OETH et les effets de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</b> sont prorogés en attente de l'instruction de la demande de renouvellement, peu importe que la demande de renouvellement soit ultérieurement acceptée ou refusée.
LS 12/10	<b>Les retraites complémentaires seront revalorisées de 0.6% au 1<sup>er</sup> novembre 2018</b> Pour la première fois depuis 2013, Les conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arcco ont décidé, le 11 octobre 2018, d'augmenter la valeur des points des régimes de retraite complémentaire Agirc (0.4378€ contre précédemment 0.4352€) et Arcco (1.2588€ contre précédemment 1.2513€). Cette revalorisation a lieu en raison d'une prévision d'inflation publiée par l'Insee, hors tabac, estimée à 1,6 % pour l'année 2018.

## FORMATION

LS 10/10	<b>Projet de décret relatif aux montants et modalités d'alimentation du CPF, séance plénière du Cnefop du 12/10/2018</b> Ce 12 octobre, le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) rendra un avis sur un projet de décret relatif aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation (CPF). Tout en confirmant les niveaux et plafonds annoncés par le ministère du Travail, il détermine ceux applicables à certains publics spécifiques. L'alimentation du compte personnel de formation (CPF) devrait se faire à hauteur de <b>500 € par an dans la limite de 5000€</b> pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. Le projet de décret précise la proratisation des salariés travaillant moins de 50% de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. En vue d'assurer l'alimentation du CPF des salariés, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) devrait s'appuyer sur les données issues des déclarations sociales nominatives (DSN). <b>Les salariés peu qualifiés</b> , n'ayant pas obtenu un diplôme de niveau V (CAP, BEP) ou une certification de branche ; devraient bénéficier d'un rythme d'acquisition des droits majorés par année de travail à hauteur de <b>800€ dans la limite d'un plafond de 8000€</b> . <b>Le CPF des indépendants et des personnes en Esat sera également monétisé</b> , selon le projet de décret, à hauteur de 500€ par année de travail dans la limite d'un plafond de 5000€ avec un calcul prorata temporis pour les travailleurs indépendants n'ayant pas exercé leur activité une année entière. L'alimentation des CPF des indépendants par la CDC devrait intervenir au plus tard le 30 avril de l'année suivante.
-------------	--

## PRUD'HOMMES

LS 10/10	<b>Barème d'indemnités prud'homales : la gestion des dossiers contentieux s'alourdit</b> Un peu plus d'un an après l'entrée en vigueur du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, Isabelle Ayache-Revah et Marion Ayadi, avocates associées au sein du cabinet Raphaël Avocats, font le constat d'une <b>très nette augmentation des contentieux en nullité du licenciement</b> , notamment pour harcèlement ou discrimination, permettant aux salariés de contourner l'application des plafonds d'indemnisation. En parallèle, les demandes accessoires de dommages-intérêts se multiplient, rendant la gestion des dossiers contentieux plus lourde et complexe.
-------------	---

## PROJET DE LOI PACTE

LS 10/10	<b>Adoption par les députés du projet de loi Pacte en première lecture le 9 octobre 2018 par l'Assemblée nationale</b> Première étape de son parcours parlementaire, le Sénat va désormais se saisir du projet de loi Pacte mais il semble que la loi ne pourra pas être définitivement adoptée avant le printemps 2019 du fait du PLFSS pour 2019 qui monopolise le calendrier parlementaire au dernier trimestre 2018. Certaines mesures seraient transférées dans d'autres véhicules législatifs notamment la disposition visant à supprimer le forfait social sur les sommes versées par les entreprises de 50 à 249 salariés au titre de l'intéressement qui intégrerait le PLFSS pour 2019. <b>Retraite - L'Assemblée aménage les dispositions du projet de loi Pacte relatives à l'épargne retraite</b> Afin de développer l'épargne retraite, les députés ont précisé les conditions d'application du taux réduit de forfait social aux versement réalisés dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) investi en titres PME. Les députés ont également accentué la limitation des frais de transfert de droits entre dispositifs d'épargne retraite. <b>Rémunération – Les députés enrichissent le volet épargne salariale du projet de loi Pacte</b> Lors de l'adoption du projet de loi Pacte en première lecture, les députés ont abondamment complété les mesures relatives à l'épargne salariale du texte. Ils ont ainsi souhaité voter des amendements visant à harmoniser certaines règles relatives à l'intéressement et à la participation, à étendre le champ de l'intéressement de projet, ou encore à autoriser la définition dans un accord d'intéressement d'un objectif de performance pluriannuelle. <b>Politique sociale – Les députés étendent le champ des nouvelles règles liées aux seuils</b> Lors du vote du projet de loi Pacte en première lecture le 9 octobre, les députés ont notamment pris en compte les évolutions engendrées par la loi Avenir professionnel en faisant entrer les obligations de désigner des référents « handicap » et « harcèlement sexuel » dans le champ des futures règles harmonisées de décompte des effectifs et de franchissement des seuils. Ils ont également décidé de ne pas relever le seuil d'effectif lié au local syndical. Les députés maintiennent le cap fixé par le gouvernement à l'article 6 du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit « Pacte » : harmoniser et simplifier les seuils « sociaux ».
-------------	---