

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

LS 28/02
Page 1

Le licenciement dont les modalités ont été abordées durant le congé maternité est nul

Cass. soc., 1er février 2017, n° 15-26.250 F-D

Cet arrêt rendu le 1er février 2017 par la Cour de cassation promouvoit le fait qu'examiner avec une salariée, durant son congé de maternité, les modalités de son futur licenciement économique est une mesure préparatoire prohibée, qui rend nul le licenciement prononcé à l'expiration de la période de protection. En l'espèce, c'est le cas d'une salariée informée, durant son congé de maternité, qu'elle faisait partie d'un projet de licenciement collectif. La décision rendue affirme que : Est jugé nul tout licenciement dont la décision de licencier est prise avant la fin du congé.

LS 27/02
Page 1

Inaptitude : le refus d'un poste éloigné du domicile vaut pour les postes situés à l'étranger

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 310 du 8 février 2017, Pourvoi n° 15-22.964 F-D

Dans un arrêt du 8 février 2017 faisant suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2016, (14-26.398, 15-18.092 FS-PBRI) et fait application de sa nouvelle jurisprudence permettant à l'employeur de limiter le périmètre de ses recherches, en fonction du motif de refus opposé par le salarié inapte à une première offre de reclassement. Ainsi, lorsqu'un salarié refuse un poste en raison de l'éloignement de son domicile et de sa situation familiale, l'employeur peut légitimement présupposer qu'il refusera un poste à l'étranger et réduire en conséquence ses recherches au niveau du groupe sans risque de voir ensuite le licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

LS 02/03
Page 1

Chômage : le nouveau projet d'accord patronal comprend un volet sur les contrats courts

Ce projet, transmis le 28 février par le patronat aux syndicats traite des contrats courts. Il prévoit la mise en place d'un indicateur « objectif, robuste et pérenne » permettant d'évaluer par secteur le recours aux CDD de moins d'un mois. Les partenaires sociaux pourraient alors intervenir au regard de l'indicateur pour modérer le recours à ce type de contrat.

LS 03/03
Page 1

Contingent d'heures sup' : subsidiarité des accords de branche antérieurs à la loi de 2008

Cass.soc., 1er mars 2017, n°16-10.047 FS-PBRI

Pour rappel, c'est la loi du 20 août 2008 qui a consacré la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche concernant la fixation du contingent d'heures supplémentaires (devançant ainsi la loi travail du 8 août 2016). L'arrêt du 1er mars 2017 met en avant le fait que cette faculté de dérogation s'applique immédiatement, quelle que soit la date de conclusion de l'accord de branche. Ainsi, un accord de branche, conclu avant comme après la loi du 20 août 2008 ne peut donc limiter la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure un accord de niveau inférieur en matière de contingent.

LS 03/03
Page 3

Le commerce de détail alimentaire et d'épicerie se dote d'une nouvelle classification de branche

Une nouvelle grille de classification prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle hommes/femmes et de mixité des emplois sera bientôt applicable dans le commerce de détail alimentaire et d'épicerie

ÉCONOMIE (emploi, chômage, chiffres)

LS 28/02
Page 2

Le barème des indemnités kilométriques n'est pas réévalué en 2017

Lors du calcul de l'impôt sur le revenu, il est tenu compte des frais professionnels qui peuvent provoquer une déduction forfaitaire de 10 % et la déduction du montant réel de ses frais. L'assujéti peut déduire de ses revenus pour les trajets de son domicile à son lieu de travail : soit les dépenses réellement engagées, soit une somme forfaitaire qui résulte de l'application du barème fiscal des indemnités kilométriques plafonné à 7 CV et non revalorisé en 2017.

LS 28/02
Page 3

Le chômage est resté quasiment stable en janvier

DARES, Indicateurs n° 013, février 2017

Après une hausse de 0,8 % en décembre 2016, il y a une quasi-stabilité en janvier 2017. Sur un an, il recule de 2,5 %, soit 89 300 chômeurs de moins sur la période.

FORMATION**LS 01/03**
Page 4**Formation : Alignement des dispositions réglementaires sur le nouveau seuil de 11 salariés***D. n°2017-249 du 27 février 2017, JO 28 février*

Le décret précise que le seuil d'effectif à partir duquel la contribution unique passe de 0.55% à 1% de la masse salariale est porté de 10 à 11 salariés à compter de la collecte de 2017.

LS 01/03
Page 4**Utilisation des points « C3P » pour suivre une formation : un nouveau formulaire de demande est fixé***Arr. du 20 février 2017, JO 28 février*

Cet arrêté vient fixer un nouveau modèle de formulaire de demande d'utilisation de points pénibilité pour suivre une formation professionnelle.

RELATIONS SOCIALES (droit syndical ; IRP ; conventions et accords)**LS 28/02**
page 4**Les agences d'assurance relèvent le financement de la formation et actualisent les salaires**

L'avenant à l'accord sur la formation précise que les contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurance. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs des agences. Ces contributions doivent être versées au plus tard le 28 février. L'avenant salarial retient un barème de salaires minimaux annuels bruts pour 2017.

LS 27/02
Page 2**Les casinos mettent en place un dispositif de retraite progressive***Avenant n°24 à la Convention Collective Nationale des Casinos relatif à l'accord de branche "Aménagement des fins de carrière" JO*

Les casinos ont conclu, fin 2016, un avenant visant à mettre en œuvre un dispositif conventionnel de retraite progressive. L'avenant rappelle les conditions légales pour pouvoir bénéficier d'une retraite progressive

LS 27/02
Page 3**Les télécommunications augmentent leurs salaires et créent leur « CPPNI »**

Les partenaires sociaux des télécommunications ont conclu deux accords le 3 février 2017. Le premier définit une nouvelle grille des salaires minimaux comportant des augmentations plus fortes pour les trois premiers groupes de la classification. Le second accord, un des tous premiers signés sur ce thème, met en place la commission permanente de négociation et d'interprétation, prévue par la loi Travail du 8 août 2016. CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)

LS 01/03
Page 1**Liste commune : Chacun des colistiers peut être amené à désigner un DS supplémentaire***Cass. Soc., 22 février 2017, n°15-28.775 FS-PB*

La Cour de Cassation rappelle que dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Lors de l'arrêt du 22 février il est ajouté que lorsque plusieurs syndicats ont constitué une liste commune aux élections du comité d'entreprise, chacun d'eux peut procéder à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'il remplit à lui seul l'obligation. Chaque colistier peut donc désigner son propre DS supplémentaire au regard de sa propre audience et du nombre d'élus qu'il a obtenu.

SANTÉ**LS 01/03**
Page 2**Les modalités de contrôle des personnes bénéficiant de la Puma sont précisées***D. n°2017-240 du 24 février 2017, JO 26 février 2017*

Ce décret concerne le contrôle des personnes bénéficiant de la Protection Universelle Maladie (PUMA) et traite de l'accès à la protection des personnes étrangères en situations régulières. Le décret introduit dans le code de la sécurité sociale une liste de prestations sociales pour lesquelles la condition de séjour est posée ; dote les organismes chargés de la gestion des régimes obligatoires de sécurité sociale de pouvoirs de contrôle renforcés ; précise que la condition de régularité du séjour est appréciée au jour de la demande et prévoit qu'un arrêté doit fixer la liste des titres ou documents attestant de la régularité de la situation des personnes de nationalité étrangère.

LS 03/03
Page 2**AT-MP : les règles de tarification applicables aux sièges sociaux et bureaux évoluent***Arr. du 15 février 2017, JO 1^{er} mars*

Cet arrêté du 15 février 2017 procède à une simplification des règles de tarification particulière des accidents de travail et maladies professionnelles applicables aux sièges et aux bureaux. Désormais les entreprises relevant de la tarification collectives (moins de 20 salariés) ou mixte (de 20 à 149 salariés) peuvent demander à ce qu'un de leurs établissements soit considéré comme distinct et soumis à une tarification propre lorsque les salariés de celui-ci « occupent à titre principal des fonctions support de nature administrative »