

Du lundi 10 au vendredi 14 décembre 2018.

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

LS 10/12 Pages 1 et 2	Quelle articulation entre résiliation judiciaire et règles protectrices liées à la grossesse ? <i>Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 15-29.330 FP-PB</i> Dans une décision rendue le 28 novembre 2018, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur l'articulation de la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les dispositions légales protectrices liées à la grossesse. Il est ainsi précisé que lorsque la salariée n'a pas informé l'employeur de son état de grossesse au jour de la saisine de la juridiction prud'homale, la résiliation judiciaire éventuellement prononcée produira les effets habituels d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et non ceux d'un licenciement nul.
LS 11/12 Pages 1 et 2	Saisie du véhicule personnel : pas de salaire en cas d'impossibilité d'exécuter le contrat. <i>Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-15.379 FP-PB</i> Dès lors que son contrat de travail lui impose de disposer d'un véhicule personnel, le salarié dont le véhicule a été saisi et qui est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat n'a pas à être rémunéré. L'entreprise peut en effet suspendre le contrat de travail le temps que le salarié retrouve un véhicule, et ne pas le rémunérer durant ce délai, en l'absence de disposition légale, conventionnelle ou contractuelle l'y obligeant. Si la situation perdure, un licenciement pour manquement aux obligations contractuelles, rendant impossible la poursuite du contrat, peut être envisagé. Ainsi en a décidé la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 28 novembre 2018.
LS 14/12 Pages 1 et 2	La Cour de cassation renforce la protection du droit d'agir en justice des salariés. <i>Cass. soc., 21 novembre 2018, n° 17-11.122 FS-PB // Cass. soc., 5 décembre 2018, n° 17-17.687 F-D</i> Par deux arrêts rendus les 21 novembre et 5 décembre 2018, la Cour de cassation étend le champ d'application de la sanction de la nullité frappant toute rupture intervenue en rétorsion à l'exercice du droit d'agir en justice du salarié. Ainsi, doit notamment être annulé le licenciement prononcé en raison d'une action effectivement introduite ou simplement « susceptible » de l'être. Par ailleurs, en cas de réintégration, l'indemnisation du salarié se voit expressément reconnaître un caractère forfaitaire.
LS 14/12 Pages 2 et 3	Les députés souhaitent renforcer le droit au congé de présence parentale. <i>Prop. de loi visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli, adoptée par l'Assemblée nationale, en première lecture, le 29 novembre 2018</i> « Simplifier les démarches » et « prendre notamment en compte la situation particulière des enfants atteints d'un cancer », telle est l'une des ambitions d'une proposition de loi adoptée à l'unanimité par les députés, le 29 novembre. Ce texte prévoit d'allonger la durée initiale d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) et donc du congé de présence parentale. Il faciliterait aussi le renouvellement des droits.

ÉCONOMIE

LS 12/12 Pages 1 et 2	« Gilets jaunes » : les annonces du chef de l'État en faveur du pouvoir d'achat. Hausse de 100 € par mois des revenus des salariés au Smic, annulation de la hausse de la CSG subie en 2018 par les retraités percevant moins de 2 000 € par mois, défiscalisation et « désocialisation » des heures supplémentaires au 1er janvier 2019 et, enfin, invitation des employeurs à verser une prime de fin d'année aux salariés exonérée d'impôt et de cotisations. Telles sont les quatre mesures annoncées par le président de la République le 10 décembre en réponse au mouvement des « gilets jaunes »
LS 13/12 Pages 1 et 2	Le PLF 2019 accélère la création d'une seconde bonification de prime d'activité. <i>Projet de loi de finances pour 2019 adopté en première lecture par le Sénat le 11 décembre 2018</i> Après une délibération de dernière minute visant à accélérer la création d'une seconde bonification de la prime d'activité suite aux annonces du chef de l'État, le projet de loi de finances pour 2019 a été adopté par le Sénat en première lecture le 11 décembre. Outre la mesure concernant la prime d'activité, les sénateurs ont notamment souhaité instaurer un droit à l'erreur pour les PME concernant le prélèvement à la source, supprimer la mesure sur la prise en charge des frais de covoiturage et revenir sur la suppression du complément de ressources de l'AAH.

FORMATION

LS 12/12 Pages 3	L'aide unique aux employeurs d'apprentis devrait s'élever à 7 325 € sur trois ans <i>Projet de décret relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis, examiné par le Cnefop le 11 décembre 2018</i> Au 1 ^{er} janvier 2019, une aide unique versée par l'État remplacera les trois aides à l'embauche d'apprentis, le crédit d'impôt apprentissage, ainsi que l'aide aux employeurs d'apprentis handicapés. Un projet de décret prévoit de fixer le montant de l'aide à l'embauche d'un apprenti au maximum à 4 125 € la première année du contrat, 2 000 € la deuxième et 1 200 € la troisième. Examiné par le Cnefop le 11 décembre 2018, ce texte confirme que l'aide unique à l'apprentissage ne bénéficiera qu'aux embauches réalisées par des PME à partir de 2019 et visant des jeunes dont le niveau ne dépasse pas le baccalauréat.
-----------------------------------	--

LS 14/12 Pages 3 et 4	Les modalités et niveaux de prise en charge par les Opco se précisent. <i>Projet de décret relatif aux modalités de prise en charge par les Opco, examiné le 11 décembre 2018 par le Cnefop</i> Un projet de décret examiné le 11 décembre au Cnefop prévoit les modalités de prise en charge par les Opco des dépenses de formation des entreprises de moins de 50 salariés. Il détermine aussi les conditions de fixation par les branches des coûts contrat applicables aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance. Le texte détermine encore les niveaux de prise en charge des dépenses liées à l'exercice des fonctions de tuteur et de maître d'apprentissage.
--	--

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

LS 11/12 Pages 2 et 3	Métallurgie : la négociation sur le futur dispositif conventionnel se poursuivra en 2019 <i>Avenant du 5 octobre 2018 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie.</i> La négociation du futur dispositif conventionnel de la métallurgie ne pourra s'achever au 31 décembre 2018. L'UIMM et les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO ont donc décidé, <i>via</i> un avenant du 5 octobre 2018, de la poursuivre en 2019. Initialement prévu à la fin de l'année 2017, le terme de cette négociation avait déjà été repoussé à fin 2018 par un avenant du 27 novembre 2017. Selon l'avenant du 5 octobre 2018, les partenaires sociaux ont déjà engagé la négociation sur la majorité des thématiques.
LS 12/12 Pages 4 et 5	Le notariat organise le télétravail et le droit à déconnexion dans la branche <i>Accords des 14 juin et 12 juillet 2018 sur le télétravail et le droit à la déconnexion dans le notariat</i> Après avoir conclu des accords sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, et sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, les partenaires sociaux du notariat ont conclu, le 14 juin, un accord sur le télétravail et, le 12 juillet, un accord sur le droit à la déconnexion. L'accord sur le télétravail rappelle que celui-ci s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre l'employeur et le salarié. L'accord sur le droit à la déconnexion concerne tous les personnels, quelle que soit leur responsabilité au sein de l'office.
LS 13/12 Pages 2 et 3	Airbus fixe le cadre de la QVT et du droit à la connexion et au repos choisis <i>Accord de groupe du 17 octobre 2018 portant sur le cadre de la qualité de vie au travail et le droit à la connexion et au repos choisis au sein d'Airbus en France.</i> Au nombre de la série d'accords conclus par Airbus à la mi-octobre (sur le dialogue social, le télétravail, etc.) un accord de groupe, conclu le 17, définit le cadre de la qualité de vie au travail (QVT) ainsi qu'un droit à la connexion et au repos choisis. Il s'agit de fixer « la vision, l'ambition et le cadre dans lequel les signataires souhaitent voir continuer de se développer les initiatives en matière de QVT et de gestion des connexions ». Les thématiques QVT prioritaires pour le groupe sont fixées. Une labellisation des initiatives locales est aussi mise en place.

PROTECTION SOCIALE

LS 10/12 Pages 2 et 3	La LFSS pour 2019 acte la moindre revalorisation des prestations <i>Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 3 décembre 2018.</i> Les principales mesures relatives aux prestations inscrites dans le PLFSS pour 2019 ont été définitivement adoptées par les députés le 3 décembre 2018. Elles comprennent entre autres : la hausse limitée des prestations sociales en 2019 et 2020, dématérialisation des arrêts de travail, fusion de la CMU-C et de l'ACS, la simplification à l'accès au temps partiel thérapeutique, amélioration du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes (et d'autres mesures pour les travailleuses indépendantes).
LS 12/12 Pages 2 et 3	Les futures modalités de la réduction générale de cotisations renforcée au 1er janvier 2019 <i>Projet de décret relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, mis en ligne le 6 décembre 2018</i> Les futurs paramètres applicables pour le calcul de la réduction générale de cotisations « renforcée », telle que prévue par les LFSS pour 2018 et 2019, sont désormais connus. Dans une version qualifiée de « définitive », la Direction de la sécurité sociale (DSS) a mis en ligne le 6 décembre le projet de décret relatif à la mise en œuvre de cet allègement général « renforcé » en 2020 et aux mesures transitoires applicables en 2019.