



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2019



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Réforme de l'assurance chômage

Par décret du 26 juillet, le gouvernement a profondément réformé différentes règles de l'assurance chômage. Les changements apportés sont les suivants :

- **Introduction d'un dispositif de bonus-malus sur les cotisations chômage** : ce dispositif sera effectif en 2021 et ne concernera que certaines entreprises de 11 salariés et plus en fonction de leur taux de fins de contrats. Ne seront ainsi concernées que les entreprises appartenant à 7 secteurs d'activités définis par le décret (parmi lesquels on trouve notamment l'hébergement et la restauration ou l'industrie agroalimentaire). Les entreprises avec un taux de fin de contrats supérieur au taux médian de leur secteur d'activités verront leur taux de cotisations patronales d'assurance chômage majoré.
- **Augmentation de la durée d'affiliation à l'assurance chômage** : pour pouvoir être indemnisé, il faudra désormais avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (contre 88 jours ou 610 actuellement) :
 - au cours des 24 mois (contre 28 mois actuellement) qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail
 - au cours des 36 mois (sans changement) qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.
- **Dégressivité des allocations chômage pour les plus hauts revenus** : les salariés âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat de travail ayant perçu un revenu supérieur à 4 500 € brut se verront appliquer sur leurs allocations un coefficient de dégressivité égal à 0,7 à partir du 183^{ème} jour d'indemnisation.
- **Indemnisation des salariés démissionnaires** : pour être indemnisé par l'assurance chômage, le salarié démissionnaire devra obligatoirement :
 - Justifier d'une durée d'affiliation de 5 ans continus minimum
 - Poursuivre un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux devra être attesté par une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR). La demande ne sera recevable que s'il n'a pas encore démissionné de son emploi. Si le CPIR estime que son projet professionnel présente un caractère réel et sérieux, le salarié disposera d'un délai de six mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation chômage auprès de Pôle Emploi. Une fois la démission effective, la réalité de la poursuite du projet professionnel sera contrôlée par Pôle Emploi.

D. n° 2019-797 du 26 juillet 2019, JO 28 juillet

D. n° 2019-796 du 26 juillet 2019, JO 28 juillet (sur l'indemnisation par l'assurance chômage des salariés démissionnaires et travailleurs indépendants)

Abrogation de l'extinction du solde de DIF au 1er janvier 2021

Avec la mise en place du CPF, il était prévu que les droits acquis au titre du DIF ne pourraient être utilisés que jusqu'au 31 décembre 2020. Cette disposition a été supprimée. Les droits acquis au titre du DIF pourront désormais être utilisés sans limitation de durée. *Ord. n° 2019-861 du 21 août 2019, JO 22 août*





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2019



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Temps de travail

Un avenant relatif à la mise en place des conventions de forfait en jour sur l'année a été signé dans la branche du **Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie**. (Avenant n°43 du 12 juin 2019)

Toilettage

Un avenant relatif à l'actualisation de la convention collective de **l'Optique-Lunetterie** a été signé afin de rendre cette dernière plus compréhensible tout en la rendant conforme aux règles légales en vigueur. (Avenant du 14 mars 2019)

CPPNI

Un accord relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a été signé dans la **Quincaillerie** et dans les **Commerces de détail non alimentaires**. (Accords du 20 juin 2019 et du 27 juin 2019)

Par ailleurs, suite à la fusion des branches entre les **Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, des Administrateurs et mandataires judiciaires** et des **Greffiers des Tribunaux de commerce**, un nouvel accord mettant en place une CPPNI conformément à ce rapprochement a été signé. (Avenant n°1 du 16 juillet 2019)

Classifications

Des avenants apportant des modifications à la grille de classification professionnelle prévue dans la convention collective des **Fleuristes, de la vente et des services des animaux** ont été signés. (Avenants n°1 et 2 du 11 juillet 2019)

Formation

Un accord relatif à la formation professionnelle a été signé dans la **Restauration Collective** afin de renforcer les dispositions favorisant le recours à la formation professionnelle et actualiser ces dernières conformément aux nouvelles règles légales en vigueur. (Accord du 18 juin 2019)

Epargne salariale

Un accord sur l'intéressement a été signé dans la branche du **Notariat**. (Accord du 11 juillet 2019)

Pénibilité

Un avenant sur la prévention de la pénibilité a été signé dans le **Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**. (Avenant n°77 du 12 juin 2019)

Prévoyance / Frais de santé

Un avenant a été signé dans la branche des **Industries alimentaires diverses** afin d'encadrer et préciser la garantie relative à la rente éducation et à la rente handicap du régime de prévoyance. (Avenant n°13 du 30 juillet 2019).

Dans la **Poissonnerie**, un avenant a été signé pour rendre conforme aux règles légales en vigueur le régime santé de la branche. (Avenant n°95 du 3 juillet 2019)





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2019



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Divergence entre la Cour de cassation et certains Conseils de Prud'hommes sur la conventionnalité du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dans deux avis du 17 juillet 2019, la Cour de cassation a conclu que le barème fixant les indemnités du licenciement sans cause réelle et sérieuse était bien conforme aux différents engagements internationaux de la France, et notamment à la convention n°158 de l'OIT, à la Charte sociale européenne et à la Convention européenne des droits de l'Homme. Il n'y a donc pas lieu, selon elle, que les Conseils de prud'hommes écartent son application. Toutefois, les juges du fond ne sont pas légalement tenus de respecter les avis de la Cour de cassation. De fait, peu de temps après, les Prud'hommes de Grenoble ont décidé de ne pas appliquer le barème au motif il ne permettait pas au salarié d'obtenir une réparation adéquate de son préjudice. En septembre, d'autres CPH seront amenés à se prononcer sur l'application du barème. Si l'opposition persiste, il faudra alors attendre un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Cass. avis, 17 juillet 2019, n° 15012 PBRI

Cass. avis, 17 juillet 2019, n° 15013 PBRI

Conseil de prud'hommes, Section commerciale, Grenoble, Jugement du 22 juillet 2019

Rupture conventionnelle : exercice du droit de rétractation dans un délai de 15 jours à compter de la signature de la convention

Quand la convention de rupture conventionnelle est signée, salarié et employeur disposent chacun d'un délai de 15 jours pour se rétracter. Ce délai court à compter de la date de signature de la convention. La rétractation doit se faire par courrier. Elle est valablement exercée dès lors que le courrier a bien été adressé dans le délai de 15 jours, même s'il a été réceptionné après l'expiration de ce délai. Seule la date d'envoi compte pour vérifier si la rétractation a bien été exercée dans le délai imparti.

Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897

Pas d'incompatibilité entre harcèlement moral et suspension du contrat de travail

Dès lors que le contrat de travail d'un salarié n'est pas rompu, il peut faire valoir l'existence d'un harcèlement moral et ce même s'il est en dispense d'activité. En effet, en cas de suspension du contrat de travail, le salarié fait toujours partie de l'entreprise et l'employeur a donc l'obligation de ne pas lui faire subir d'agissements portant atteinte à ses droits, sa dignité, ou altérant sa santé physique ou mentale.

Cass. soc., 26 juin 2019, n°17-28.328

Temps partiel : pas de possibilité de laisser le salarié déterminer lui-même ses horaires de travail

Un contrat de travail à temps partiel doit impérativement mentionner la durée de travail du salarié ainsi que la répartition de ses horaires de travail. Si l'employeur lui laisse la possibilité de déterminer lui-même ses horaires de travail, le salarié pourrait faire valoir qu'il est à temps plein.

Cass. soc., 3 juillet 2019, n°17-15.884





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

SEPTEMBRE 2019



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Mon employeur peut-il me faire travailler 12 jours d'affilée ?

Le code du travail prévoit qu'il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine. Selon l'Administration, il s'agit de la semaine civile, celle-ci débutant le lundi à 0 heure pour finir le dimanche à 24 heures. (Art. L3132-1 CT - Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992 : BO Trav., no 92-23)

Il précise également que ce repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit un repos hebdomadaire d'au minimum 35 heures consécutives, sauf dispositions conventionnelles contraires. (Art. L3132-2 CT)

Enfin, et dans l'intérêt des salariés, ce dernier doit être prioritairement donné le dimanche. (Art. L. 3132-3 CT).

Notez-le : Certaines conventions collectives, telles que le commerce à distance ou le commerce de gros, peuvent également prévoir que certaines catégories de salariés doivent obligatoirement bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. A ce titre, ces derniers ne pourront pas travailler plus de 5 jours par semaine, sauf circonstances exceptionnelles.

Même si l'article L. 3132-1 du code du travail interdit d'occuper un même salarié « plus de six jours par semaine », il n'est pas dit pour autant que le salarié ne doit pas travailler plus de six jours **de suite** ».

Aussi, il semblerait possible, à la lecture de ce texte, de faire travailler un salarié plus de 6 jours de suite, notamment dans les professions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement, dès lors que chaque semaine comporte un jour de repos (Rép. min. n° 1702 : JO Sénat Q, 12 mars 1981, p. 366).

Du côté de la réglementation européenne, il est prévu que tout travailleur doit bénéficier d'une période minimale de repos de 24 heures au cours de chaque période de 7 jours.

La directive européenne ne précise pas pour autant si ce repos de 24 heures doit obligatoirement intervenir après 6 jours de travail consécutifs.

La Cour de justice de l'Union européenne a tranché la question en précisant que l'article 3 de la directive européenne du 23 novembre 1993 n'exige pas que le jour de repos soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de 6 jours de travail consécutifs mais impose que ce repos soit accordé à l'intérieur de la période de 7 jours » (CJUE, 9 nov. 2017, aff. C-306/16, Maio Marques da Rosa).

Par conséquent, dans une entreprise où le travail du dimanche est autorisé et dont le repos hebdomadaire est accordé par roulement, un employeur pourrait très bien planifier un salarié du mardi au dimanche avec le lundi comme jour de repos la première semaine, puis le faire travailler du lundi au samedi la deuxième semaine avec un repos le dimanche. Au final, ce salarié aura travaillé 12 jours consécutifs !

Aussi, même si en principe la journée de repos du salarié est fixée le dimanche et donc ne permet pas à l'employeur de faire travailler ce dernier plus de 6 jours de travail consécutifs, si l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical, un salarié pourra néanmoins être amené à travailler jusqu'à 12 jours consécutifs.

