



Textes législatifs et réglementaires

► Prime d'activité

Le montant forfaitaire de la prime d'activité a été revalorisé à 531,51 euros pour une personne seule (décret n°2018-323 du 3 mai 2018, *JO* du 4).

► RSA

Le revenu de solidarité active est revalorisé et passe à 550,93 euros à compter des allocations dues au titre du mois d'avril (décret n°2018-324 du 3 mai 2018, *JO* du 4).

► Droit des contrats

La loi n°2018-287 du 20 avril 2018, ratifiant l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, est parue au *JO* du 21 avril).

Jurisprudence

► Politique RH de rajeunissement et discrimination en raison de l'âge

Une politique RH qui prévoit le départ de neuf directeurs exécutifs âgés de plus de quarante ans, et qui aboutit à une faible proportion de salariés âgés de plus de quarante ans présents dans l'entreprise au regard de la proportion de ces mêmes salariés dans la branche professionnelle laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge (Cass. soc., 12-4-18, n°16-25503).

► Travail dominical et ZTI

Le tribunal administratif de Paris, dans deux décisions datées du 19 avril 2018, vient de juger que ne constitue pas une zone touristique internationale (ZTI), les zones « *Maillot-Ternes* » et « *Saint-Emilion-Bibliothèque* », le ministre de l'Économie n'établissant pas que ces périmètres connaissent un afflux exceptionnel de touristes ou bénéficient d'un flux important d'achats effectués par des touristes résidant hors de France (TA Paris, 19-4-18, n°1621003 et n°1620993). En revanche, le tribunal valide les zones « *Rennes-Saint-Sulpice* » et « *Les Halles* ».

► Religion et exigence professionnelle

La CJUE, dans une décision du 17 avril 2018, vient de juger que si une organisation religieuse peut décider que l'appartenance religieuse est une exigence professionnelle essentielle pour postuler à un emploi, cette décision doit pouvoir faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif. Le juge national saisi doit vérifier si l'exigence en question est appropriée et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi (CJUE, 17-4-18, aff. C-414/16).

► Agents commerciaux et rupture de la période d'essai

En cas de cessation du contrat d'agence commerciale, les régimes d'indemnisation et de réparation prévus par l'article 17 de la directive 86/653/CEE du Conseil, du 18 décembre 1986, relative à la coordination des droits des États membres concernant les agents commerciaux indépendants (§ 2 et 3) sont applicables lorsque cette cessation intervient au cours de la période d'essai que ce contrat stipule (CJUE, 19-4-18, aff. C-645/16).

► Contrôle du temps de travail d'un salarié protégé

En l'absence de contrôle du temps de travail, il ne peut être reproché à un salarié protégé l'opacité de ses horaires. Le tribunal relève qu'en l'absence de badgeuse ou d'élaboration d'un planning permettant de contrôler le temps de travail des salariés, l'employeur ne peut invoquer l'opacité de l'emploi du temps d'un salarié protégé pour le licencier pour faute. L'inspecteur du travail a donc refusé à juste titre l'autorisation de licencier le salarié (TA Montreuil 28-3-18, n°17-06972).

► Introduction d'un projet informatique et expertise du CHSCT

La mise en place d'un programme informatique d'analyse et de gestion des courriels « *qui se traduit donc directement en termes de conséquences mineures dans les conditions de travail directes des salariés dont les tâches vont se trouver facilitées* » ne justifie pas une expertise du CHSCT. La Cour de cassation confirme donc que c'est à bon droit que le TGI a annulé la délibération du CHSCT désignant un expert (Cass. soc., 12-4-18, n°16-27866).