

1^{er} au 15 janvier 2019

Textes	
Apprentis : financement du permis de conduire	<i>Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis</i>
Formation économique, sociale et syndicale	<i>Arrêté du 2 janvier 2019 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale</i>
Les mesures sociales de la loi de finances pour 2019	<i>Loi de finances pour 2019 n° 2018-1317 du 28 décembre 2018</i>
Textes en matière sociale publiés dans les JO de fin d'année 2018	
Zoom	
Salariés : changements au 1^{er} janvier 2019	
CSE : changements majeurs en 2018	
Licenciement d'un salarié qui a menti sur son CV	
Jurisprudence	
Les attestations concordantes de 4 victimes suffisent à établir le harcèlement sexuel	<i>Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 17-24.794 F-D, Sté Renault c/ D.</i>
Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire	<i>Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 16-24705</i>
Le non-paiement d'heures supplémentaires ne justifie pas nécessairement une prise d'acte	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18890</i>
Discrimination syndicale : comment évaluer le rappel de salaire dû	<i>Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-28.745</i>
Indemnité pour violation du statut de salarié protégé : exclusion du paiement des congés payés	<i>Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-11.653</i>



Textes



Apprentis : financement du permis de conduire

Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis

Un décret paru au Journal officiel du 4 janvier 2019 définit les modalités d'attribution de l'aide financière destinée aux apprentis engagés dans la préparation des épreuves du permis de conduire de catégorie B. Ce décret fait suite à la loi du 5 septembre 2018 sur l'avenir professionnel.

Le montant de l'aide est fixé à 500 €, quel que soit le montant des frais engagés. Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales et il n'est pas tenu compte de cette aide pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement pour le bénéfice de prestations sociales. Elle est attribuée une seule fois pour un même apprenti.

Pour en bénéficier, il faut :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

L'apprenti doit transmettre au Centre de formation d'apprentis (CFA) où il est inscrit son dossier comprenant :

- la demande d'aide complétée et signée par l'apprenti ;
- la copie recto-verso de sa carte nationale d'identité, de son passeport ou de son titre de séjour en cours de validité ;
- la copie d'un devis ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois.

Le CFA verse ensuite l'aide à l'apprenti (*ou, le cas échéant, à l'école de conduite*) puis se fait rembourser du montant par l'Agence de services et de paiement (*opérateur public*).



Formation économique, sociale et syndicale

Arrêté du 2 janvier 2019 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale

La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L 2145-5 et suivants du code du travail et, d'autre part, par les articles L 2315-17 et L 2315-63 du code du travail est fixée comme suit :

Article L 2315-63

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, ... , d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Article L 2315-17

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L 2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national	CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale C.G.T », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex
	CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la CFDT, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19
	CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la CGT - Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14
	CFTC : institut syndical de formation de la CFTC (ISF-CFTC), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex
	CFE-CGC : centre de formation syndicale de la CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris
	UNSA : centre d'études et de formation de l'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet
	SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris
Instituts spécialisés	Institut du travail de l'Université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg
	Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine
	Institut d'études sociales de l'UFR, Faculté d'économie de Grenoble, Université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9
	Institut régional du travail, Aix Marseille Université, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence
	Institut de formation syndicale de Lyon, Université Lumière, Lyon-2, Campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07
	Institut régional du travail de l'Université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex
	Institut du travail de l'Université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex
	Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cedex 2
	Institut des sciences sociales du travail de l'ouest - Université Rennes-2, Campus Villejean, place du recteur Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex
	Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, Université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9
	Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex
Association Culture et Liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris	
Organismes spécialisés	Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi Albert II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique

La présente liste est arrêtée pour les années 2019 et 2020 qui servent de référence pour la détermination des droits aux congés institués par les articles L 2145-5 et suivants du code du travail.



Les mesures sociales de la loi de finances pour 2019



Définitivement adoptée le 20 décembre 2018, la loi de finances pour 2019 comporte quelques mesures sociales présentées ci-après.

Les indemnités de reclassement dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective sont exonérées : le dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) vise à faciliter les ruptures d'un commun accord en les excluant du régime juridique du licenciement économique (*articles L 1237-17 et L 1237-19 s.*). La loi de finances pour 2018 avait quasiment aligné le régime social et fiscal de l'indemnité de RCC sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Cet alignement est désormais total depuis que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a affranchi l'indemnité du forfait social (*article 16, I-1°, a de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018*).

L'article 7 de la loi de finances pour 2019 étend ces exonérations sociale et fiscale aux indemnités versées dans le cadre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.

Ces mesures, mentionnées au 7° de l'article L 1237-19-1 du code du travail, sont notamment :

- le congé de mobilité lorsqu'il est accordé dans le cadre de la RCC ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Ainsi toutes les indemnités versées au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019 dans le cadre d'une RCC sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 81 048 €. Cette exonération ne joue pas si le montant total versé dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 405 240 € en 2019.

Ces indemnités sont par ailleurs, quel que soit leur montant, totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

Des indemnités kilométriques pour les trajets domicile-travail effectués en covoiturage : l'article 3 de la loi donne la possibilité aux employeurs qui le souhaitent de prendre en charge une partie des frais engagés par leurs salariés lorsqu'ils effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en tant que passagers en covoiturage.

Cette prise en charge facultative prend la forme d'une *indemnité forfaitaire covoiturage* dont les modalités doivent être précisées par décret (*article L 3261-3-1 modifié*).

En application de l'article L 3261-4 du code du travail, cet avantage est mis en œuvre par accord d'entreprise ou, pour les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'obligation de négociation sur les salaires, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

Comme l'*indemnité kilométrique vélo*, cette indemnité est cumulable avec la prise en charge des abonnements de transports collectifs ou de service public de location de vélos prévue à l'article L 3261-2 du code du travail s'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.

L'indemnité covoiturage est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et, par conséquent, de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 200 € par an (*article 81, 19° ter-b du CGI ; article L 136-1-1, III-4-e du CSS*). Cette limite est commune à celle applicable à l'avantage résultant de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques prévue à l'article L 3261-3 du code du travail et à l'indemnité kilométrique vélo.

De plus l'indemnité est exonérée en totalité du forfait social, celui-ci étant dû par principe sur les éléments de salaire affranchis de cotisations et soumis à CSG et CRDS (*article L 137-15, al. 1 du CSS*).

À défaut de précision, l'exonération d'impôt s'applique à compter de l'imposition des revenus de 2018, conformément aux règles générales d'entrée en vigueur prévues par l'article 1^{er} de la loi.

L'exonération de CSG, de CRDS et de cotisations de sécurité sociale a vocation à s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les modalités d'application de l'indemnité covoiturage étant subordonnées à la publication d'un décret, il faudra attendre sa parution pour que la mesure devienne effective.

Les dons d'ordinateurs ne sont plus exonérés de cotisations de sécurité sociale : l'article 30 de la loi de finances met fin aux dépenses fiscales et sociales jugées inefficaces. Ainsi, est supprimée l'exonération de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS, dans la limite de 2 000 € par an et par salarié, de l'avantage en nature résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis.

On rappelle que ce dispositif s'appliquait depuis le 1^{er} janvier 2008 et prévoyait également, dans les mêmes limites et conditions, une exonération pour le salarié d'impôt sur le revenu à laquelle il est aussi mis fin.

Concrètement, sont abrogés les points f du 4^o du III de l'article L 136-1-1 du CSS (*CSG et cotisations de sécurité sociale par renvoi de l'article L 242-1 du même code*) et 31^o bis de l'article 81 du CGI (*relatif à l'impôt sur le revenu*).

Conformément au V, B du présent article, la mesure entre en vigueur à compter de l'imposition des revenus de l'année 2019. Pour les cotisations, la CSG et la CRDS, elle concerne les avantages attribués au titre des périodes courant depuis le 1^{er} janvier 2019. Ainsi, la remise gratuite d'un ordinateur effectuée à compter de cette date est assujettie aux cotisations et contributions sociales.

Prime d'activité : prévue par la loi de finances pour 2019, une seconde bonification de la prime d'activité est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (*article L 842-3 du CSS modifié par l'article 265, I de la loi 2018-1317 du 28 décembre 2018*). Ainsi, pour les revenus professionnels perçus depuis octobre 2018 :

- la bonification est portée à son montant maximal lorsque ces revenus atteignent non plus 95 fois mais 120 fois le montant du Smic horaire (*article D 843-2, al. 1 du CSS modifié par l'article 1, 1^o du décret 2018-1197 du 21 décembre 2018*) ;
- le montant maximal de la bonification peut désormais correspondre à 29,101 % (*contre 12,782 % jusqu'au 31 décembre 2018*) du montant forfaitaire applicable à un foyer composé d'une seule personne (*article D 843-2, al. 2 du CSS modifié par l'article 1, 2^o du décret 2018-1197 précité*).

La Cnaf indique que les bonus pourront être versés dès le 5 février 2019.



Textes en matière sociale publiés dans les JO de fin d'année 2018

Paie	
Les employeurs d'au moins 250 salariés doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 ans.	Article 104 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 Article L 1142-8 s. nouveaux du code du travail

A l'occasion de la présentation de l'index de l'égalité femmes-hommes permettant de mesurer les inégalités salariales, le ministère du travail a précisé les conditions d'entrée en vigueur de ce nouveau mécanisme		
Décret relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs	Décret 2018-1356 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités d'application de certains dispositifs d'exonérations ciblées de cotisations sociales (<i>notamment employeurs des travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi du secteur agricole, structures de droit privé intervenant dans le champ des services à la personne, apprentis et Accre</i>)	Décret 2018-1357 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté fixant le montant des majorations visées à l'article D 242-6-9 du CSS pour l'année 2019 (<i>majorations du taux net de la cotisation AT/MP</i>)	Arrêté SSAS1830666A du 26 décembre 2018	JO 28
Arrêté relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2019	Arrêté SSAS1830839A du 26 décembre 2018	JO 28

Contrat de travail Exécution		
À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2019, il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret	Article 53 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018	
Les mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel sont renforcées avec, notamment, l'instauration d'une obligation de désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein des entreprises d'au moins 250 salariés et des CSE, l'affichage obligatoire dans les lieux de travail ou locaux où se fait l'embauche des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et des services compétents	Articles 11, 104 et 105 de la loi 2018-771 Articles L 1153-5-1 nouveau et L 1153-5, L 2314-1, L 2315-18 modifiés du code du travail	
Dans tous les cas, un temps partiel thérapeutique peut être prescrit à un salarié malade même s'il n'est pas en arrêt de travail	Article 50, I de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 Article L 323-3 modifié du CSS	
Si l'organisation collective du travail le justifie, l'employeur peut déroger, moyennant une simple information de l'administration, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail des jeunes travailleurs dans la limite de 5 heures par semaine et de 2 heures par jour pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics ou d'espaces paysagers (<i>création, aménagement et entretien</i>). Des compensations doivent alors être accordées aux jeunes concernés.	Article 13, III de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 ; décret 2018-1139 du 13 décembre 2018 Articles L 6222-25 modifié et R 3162-1 nouveau du code du travail	
Une possible modulation de l'annulation des réductions et des exonérations de cotisations de sécurité sociale en cas de travail illégal est introduite	Article 23 de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 Article L 133-4-2 modifié du CSS	
Les majorations de redressement en cas de travail dissimulé peuvent être réduites en cas de paiement rapide des sommes dues ou accrues en cas de répétition des faits	Article 23 de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 Article L 243-7-7 modifié du CSS	

Réforme de la formation professionnelle		
Le CPF devient le principal outil de développement de formation des travailleurs. Il est crédité en euros et non plus en heures de formation. Une modalité particulière d'utilisation du compte est instaurée pour financer les formations longues suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Les modalités de conversion en euros des heures acquises au 31 décembre 2018 au titre du CPF ont été précisées par un décret	Article 1 ^{er} de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 ; décret 2018-1153 du 14 décembre 2018 Article L 6323-1 s. modifiés du code du travail	
Décret relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation	Décret 2018-1329 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié	Décret 2018-1336 du 28 décembre 2018	JO 30

Décret relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation	Décret 2018-1338 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations	Décret 2018-1333 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle	Décret 2018-1332 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle	Décret 2018-1339 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale	Arrêté du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences	Décret 2018-1330 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences	Décret 2018-1331 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences	Décret 2018-1341 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L 6332-14 et L 6332-17 du code du travail	Décret 2018-1342 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R 6332-2 du code du travail	Arrêté du 21 décembre 2018	JO 29
Arrêté relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionnées à l'article R 6332-26 du code du travail	Arrêté du 21 décembre 2018	JO 29
Apprentissage et contrats de professionnalisation		
Le contrat de professionnalisation, dont la durée maximale est portée à 36 mois, peut être conclu par une structure d'insertion et comporter une période de mobilité à l'étranger. La durée de la possible prise en charge des dépenses de formation après la rupture du contrat de professionnalisation est portée à 6 mois.	Article 28 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 Articles L 6325-11 modifié, L 6325-25 nouveau et L 5132-3 modifié du code du travail	
L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant. La durée minimale du contrat d'apprentissage est abaissée à 6 mois. Possibilité est ouverte à l'employeur de licencier l'apprenti dans certains cas et à l'apprenti de démissionner. Ces mesures s'appliquent aux contrats conclus à partir du 1 ^{er} janvier 2019.	Articles 7, 13 et 27 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 ; décret 2018-1231 du 24 décembre 2018 Articles L 6222-1, L 6222-2, L 6222-7-1 et L 6222-18 modifiés du code du travail Décrets 2018-1345, 1347 et 1348 du 28 décembre 2018	
Décret portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville	Décret 2018-1340 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage	Décret 2018-1345 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à la rémunération des apprentis	Décret 2018-1347 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis	Décret 2018-1348 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences	Décret 2018-1263 du 26 décembre 2018	JO 28

Arrêté relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Arrêté MTRD1830971A du 26 décembre 2018	JO 28
Emploi-Chômage		
Toute personne reprenant ou créant une entreprise peut bénéficier des exonérations prévues dans le cadre de l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises (<i>Accre</i>). Ce dispositif d'exonération est rebaptisé <i>Exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise</i>	Loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 Article L 131-6-4, I nouveau	
Décret relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi	Décret 2018-1335 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen	Décret 2018-1349 du 28 décembre 2018	JO 30
Travailleurs handicapés – AT et MP		
L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action est étendue aux entreprises d'au moins 50 salariés dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25	Décret 2017-1769 du 27 décembre 2017 Article D 4162-1 du code du travail	
Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier de 500 heures supplémentaires sur leur compte personnel de formation pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle	Article 3 de l'ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 ; décrets 2017-1814 et 2017-1815 du 29 décembre 2017 Articles L 432-12 et R 432-9-2 s. nouveau du CSS	
Un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés est expérimenté jusqu'au 31 décembre 2021.	Article 67, VI de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018	
Décret relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap	Décret 2018-1334 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés	Décret 2018-1346 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté portant approbation du cahier des charges <i>Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée Tremplin</i>	Arrêté du 26-12-2018	JO 30
Contrôle-contentieux		
Le contentieux de la sécurité sociale est transféré au tribunal de grande instance (<i>TGI</i>) sauf la tarification des accidents du travail. Le recours amiable préalable obligatoire est généralisé. Une commission médicale de recours amiable ayant vocation à connaître des contestations relatives à l'invalidité, l'inaptitude et l'incapacité dans le cadre du contentieux technique de la sécurité sociale est créée.	Loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 ; ordonnance 2018-358 du 16 mai 2018 ; décret 2018-928 du 29 octobre 2018 Articles L 211-16, L 218-1 et s., L 311-15 et s. et L 312-6-2 du code de l'org. jud. ; articles L 142-1 et s. nouveaux du CSS	
La cour d'appel d'Amiens est désignée comme cour d'appel spécialisée pour connaître du contentieux relatif à la tarification de l'assurance des accidents du travail	Décret 2017-13 du 5 janvier 2017 Article D 311-12 nouveau du code de l'org. jud.	
Décret portant diverses dispositions relatives à l'aide juridique	Décret 2018-1280 du 27 décembre 2018	JO 29
Décret relatif au contentieux de la sécurité sociale pour les régimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles	Décret n° 2018-1312 du 28 décembre 2018	JO 29
Arrêté relatif au fonctionnement de la commission médicale de recours amiable prévue à l'article R 142-8 du code de la sécurité sociale	Arrêté SSAS1831916A du 28 décembre 2018	JO 30
Sécurité sociale		

Décret portant simplification et modification de la gestion des droits aux indemnités journalières et pour la prise en charge des frais de santé (<i>modalités de calcul des indemnités journalières lorsque les assurés relèvent ou ont relevé de plusieurs régimes au titre d'une activité salariée ou assimilée</i>)	Décret 2018-1255 du 27 décembre 2018	JO 28
Hygiène et sécurité		
Décret relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	Décret 2018-1256 du 27 décembre 2018	JO 28
Négociation collective		
Décret relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle	Décret 2018-1262 du 26 décembre 2018	JO 28

Zoom



Salariés : changements au 1^{er} janvier 2019

<p>Droit au chômage</p>	<p>Jusqu'à présent, l'assurance chômage était versée aux chômeurs ayant involontairement perdu leur emploi (<i>exemple : licenciement, démission légitime, fin de contrat...</i>) (Article L 5421-1). Depuis le 1^{er} janvier 2019, les travailleurs dont la privation d'emploi résulte d'une démission (<i>non légitime</i>), auront également droit à l'allocation d'assurance chômage (Article L 5422-1). Pour pouvoir bénéficier de l'allocation chômage, ils devront être aptes au travail, rechercher un emploi, et répondre à 2 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - satisfaire à des conditions d'activité antérieures spécifiques ; - poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ce projet doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale. <p>Par ailleurs, les travailleurs indépendants, qui pour l'instant ne peuvent pas bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), pourront depuis le 1^{er} janvier 2019 et sous certaines conditions, prétendre à l'allocation des travailleurs indépendants (Article L 5424-25)</p>
<p>Compte personnel de formation</p>	<p>La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) modifie le Compte personnel de Formation (CPF) sur plusieurs points à compter du 1^{er} janvier 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et non plus en heures comme c'était le cas (Article L 6323-2) ; - il est possible de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (Article L 6323-6).
<p>Augmentation du SMIC</p>	<p>Le premier ministre, Édouard Philippe, avait annoncé le 5 décembre 2018, une revalorisation du smic de 1,8 % au 1^{er} janvier 2019. Néanmoins, l'Insee a revu ce pourcentage à la baisse. Le Smic est revalorisé de 1,5 % en 2019</p> <p>1.521 euros brut SMIC 2019</p> <p>Cette revalorisation automatique ne tient pas compte des 100 euros prévus dans les annonces d'Emmanuel Macron qui comprend 20 euros de baisse de charges sociales et 80 euros d'augmentation de la prime d'activité</p>
<p>Prélèvement à la source</p>	<p>L'entrée en vigueur du prélèvement à la source est fixée au 1^{er} janvier 2019</p> <p>L'objectif est d'adapter le recouvrement de l'impôt au titre d'une année à la situation réelle de l'usager au titre de cette même année. Il permet ainsi de supprimer le décalage d'1 an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus, qui existait</p>
<p>Fusion des régimes ARRCO et AGIRC</p>	<p>Les salariés du secteur privé sont soumis à des cotisations de retraite complémentaire qui leur permettent de bénéficier d'une pension complémentaire lorsqu'ils partent à la retraite. Celle-ci s'ajoute à la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale</p> <p>Le calcul de cette pension varie selon que l'on est cadre ou non cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si salarié non cadre, versement des cotisations à l'Arrco ; - si salarié cadre, versement des cotisations à l'Agirc et à l'Arrco. <p>Les régimes Agirc et Arrco fusionnent au 1^{er} janvier 2019 en un seul régime, le régime Agirc-Arrco. L'objectif est d'assurer la pérennité de la retraite complémentaire</p> <p>Ce nouveau régime reprend l'ensemble des droits et obligations des 2 régimes existant</p>
<p>Apprentissage</p>	<p>La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite Loi Avenir professionnel a réformé l'apprentissage. De nouvelles mesures sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, parmi lesquelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - la baisse de la durée du contrat d'apprentissage (Article L 6222-7-1) ; - la hausse de la limite d'âge pour accéder à l'apprentissage (Article L6222-1) ; - l'assouplissement de la durée du travail des apprentis (Articles L 6222-25 et L 3162-1) ; - l'élargissement du périmètre d'exécution du contrat d'apprentissage (Article L 6222-42) ; - la modification des modalités de rupture du contrat d'apprentissage (Article L6222-18).

Contentieux de la Sécurité Sociale	<p>En cas de contestation d'une décision rendue par un organisme de Sécurité sociale, il faut effectuer une réclamation devant la Commission de Recours Amiable (CRA) de l'organisme concerné, dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification de ladite décision (<i>Article R 142-1</i>)</p> <p>La CRA dispose alors d'un délai de 1 mois pour statuer à compter de la réception de la réclamation. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme rejetée et l'assuré peut saisir le TASS dans un délai de 2 mois (<i>Article R 142-6 du CSS</i>)</p>
	<p>Le recours devant la CRA est en effet un préalable obligatoire avant toute procédure contentieuse devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) (<i>Article R 142-18 du CSS</i>) ou devant le Tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) pour le contentieux technique à caractère médical.</p>
	<p>Depuis le 1^{er} janvier, la CRA dispose d'un délai de 2 mois pour statuer. Passé ce délai, l'assuré peut saisir le TGI dans un délai de 2 mois (<i>Article R 142-6 du CSS</i>).</p> <p>En effet, autre changement majeur depuis le 1^{er} janvier 2019, les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) et les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) ont été supprimés, au profit des tribunaux de grande instance (TGI) spécialement désignés (<i>Article L 211-16 du CSS</i>).</p>
	<p>Les contentieux techniques relatifs à la tarification AT/MP relèvent quant à eux de la Cour d'appel d'Amiens, qui remplace la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT)</p>



CSE : changements majeurs en 2018

L'ordonnance a pris soin de prévoir des dispositions transitoires permettant aux entreprises de mettre en place le CSE (*Article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*).

En principe, le CSE doit être mis en place lors du renouvellement de l'une des instances qui fusionnent et au plus tard au 31 Décembre 2019. L'employeur a la possibilité de proroger ou réduire la durée des mandats des membres de ces instances pour faire coïncider leur terme avec la date de mise en place du CSE. Les dispositions de l'ordonnance portant fusion des IRP sont entrées en vigueur au 1^{er} Janvier 2018. En pratique, la mise en place du CSE peut se faire depuis cette date.

Attention toutefois, car l'ordonnance prévoit des exceptions et impose des dates butoirs de mise en place du CSE qui diffèrent selon la situation :

- les entreprises ayant conclu un protocole d'accord préélectoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, le 23 septembre 2017 ;
- les entreprises dans lesquelles les mandats des instances en place arrivent à leur terme entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 ;
- les entreprises dans lesquelles les mandats des IRP en place arrivent à leur terme en 2018 ;
- en cas de modification de la situation juridique de l'employeur (*fusion, absorption...*) et que l'entreprise ou l'établissement absorbé n'est pas doté de CSE.

La constitution d'un CSE est obligatoire dans une entreprise dont l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (*Article L 2311-2*).

Les missions du CSE sont plus ou moins étendues selon l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés, le CSE est investi du même rôle que les délégués du personnel (DP) notamment :
 - présenter les réclamations des salariés,

- veiller au respect de la réglementation du travail,
 - servir d'interlocuteur à l'inspection du travail ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est doté de la personnalité juridique et dispose d'un patrimoine propre. Il exerce les missions dévolues au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*CHSCT*) de la même façon qu'une délégation unique du personnel (*DUP*).

Les textes qui régissent le fonctionnement du CSE et ses interactions avec l'employeur (*réunions, consultations obligatoires...*) et les salariés sont identiques à ceux qui régissent les DP et le CE. Ils disposent notamment d'une liberté de déplacement et de circulation (*Article L 2315-14*) et d'une protection contre le licenciement (*Article L 2411-1*).

Quelques petits changements sont néanmoins à souligner comme par exemple :

- la possibilité pour un employeur de se faire assister par 3 collaborateurs (*au lieu de 2 pour les réunions du CE*) lors des réunions du CSE sans que leur nombre soit supérieur au nombre de membres élus (*Article L 2315-23*) ;
- les élus suppléants ne peuvent plus assister aux réunions avec l'employeur sauf absence du titulaire qu'ils remplacent (*Article L 2314-1*).

Il est désormais possible pour un CSE d'une entreprise de 50 salariés ou plus, de transférer l'excédent du budget annuel de fonctionnement sur le budget activités sociales et culturelles par délibération de ses membres et inversement (*Articles L 2315-61 et L 2312-84*).

Il existe, cependant, une limite fixée à 10 % de l'excédent du budget des activités sociales et culturelles pour le transfert de ce reliquat de budget vers celui du budget de fonctionnement (*Article R 2312-51*). Dans le sens inverse, aucune limite n'a été précisée par les ordonnances.

Autre avancée majeure introduite par cette ordonnance, la création de 2 nouveaux acteurs dans la représentation du personnel d'une entreprise :

- le conseil d'entreprise ,
- les représentants de proximité.

Le conseil d'entreprise est une version évoluée du CSE. Il exerce les attributions étendues du CSE d'une entreprise de plus de 50 salariés mais dispose également d'une compétence exclusive pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise avec l'employeur (*Article L 2321-1*).

Ce conseil d'entreprise ne peut être institué que par accord d'entreprise signé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles (*Articles L 2321-2 et L 2232-12*).

Ces représentants sont des membres du CSE à part entière ou des salariés désignés par le CSE, qui exercent des missions de représentation du personnel (*y compris en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail*) dans les établissements distincts qui sont rattachés au périmètre du CSE (*Article L 2313-7*).

Pour la période de transition vers le CSE, certaines dispositions concernant le fonctionnement des anciennes instances demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la date de publication de la présente ordonnance si l'entreprise n'a pas encore organisé d'élections professionnelles pour élire un CSE (*Article 9 V de l'ordonnance n°1386 du 22 septembre 2017*).

L'ordonnance du 20 décembre 2017 a précisé que les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux DP, au CE et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (*CHSCT*) cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et

économique. De même, les dispositions concernant le fonctionnement des anciennes instances ne seront plus applicables (*Article 9 VII de l'ordonnance n° 1386 du 22 septembre 2017 ; article 3 de l'ordonnance n° 1718 du 20 décembre*).

Concernant le transfert vers le CSE, l'ordonnance précise que l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, des CHSCT, des comités d'établissement, des Comités Centraux d'Entreprises (CCE), des Délégations Uniques du Personnel (DUP) sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des IRP et au plus tard au 31 décembre 2019.

Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes.

Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place du CSE. Par contre, il fait l'objet du formalisme d'une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre le CSE et les membres des anciennes instances qui définissent :

- les conditions du transfert,
- les droits et obligations,
- les créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Cette convention posait une problématique juridique en cas de désaccord entre le CE et le CSE. Cette difficulté a été résolue par l'ordonnance du 20 décembre 2017 qui précise que lors de leur dernière réunion, l'ancienne instance décide de l'affectation des biens de toute nature dont elle dispose à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de sa 1^{ère} réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par l'ancienne instance lors de la dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes (*Article 9 VI de l'ordonnance n° 1386 du 22 septembre 2017 ; article 3 de l'ordonnance n° 1718 du 20 décembre 2017*).



Licenciement d'un salarié qui a menti sur son CV

Lors d'un entretien d'embauche, le candidat doit répondre de bonne foi aux questions que vous lui posez (*article L 1221-6*).

Article L 1221-6

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Ces questions doivent avoir pour finalité l'appréciation de ses capacités à occuper le poste proposé. Les informations demandées doivent être en lien direct et nécessaire avec l'emploi.

Le candidat n'est pas tenu de répondre aux questions qui n'ont pas de lien avec le poste proposé.

Mentir sur son curriculum vitae n'est pas en soi un motif de licenciement. Mais si le mensonge a été un élément déterminant dans la décision de recruter un candidat, l'employeur peut engager une procédure.

Ainsi, un employeur peut procéder au licenciement d'un salarié qui a menti sur son CV si cet élément mensonger a été déterminant dans sa décision de recruter.

Par exemple, si la personne ment plusieurs fois sur son expérience professionnelle, dissimule volontairement la réalité de sa situation professionnelle, invente une fonction chez un concurrent en sachant que cela peut faciliter son recrutement... Ces manœuvres dolosives justifient un licenciement pour faute grave car l'expérience professionnelle, malheureusement mensongère, a été déterminante dans le recrutement du salarié.

Jurisprudence

Les attestations concordantes de 4 victimes suffisent à établir le harcèlement sexuel

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 17-24.794 F-D, Sté Renault c/ D.

Pour la deuxième fois, dans la même affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation censure la décision de juges du fond refusant de valider le licenciement pour faute grave d'un salarié formateur des ventes en raison de faits de harcèlement sexuel attestés par quatre stagiaires. En premier lieu, la cour d'appel de Versailles avait écarté la faute grave en retenant que les propos rapportés par les attestations mettaient surtout l'accent sur une trop grande proximité, voire familiarité, mais ne pouvaient s'analyser en une invitation ou provocation à caractère sexuel ni révéler une quelconque atteinte délibérée à la dignité de ces personnes.

Dans un arrêt du 3 décembre 2014, la Cour de cassation avait cassé cette décision au motif que la cour d'appel avait constaté que dans leurs attestations les jeunes stagiaires déclaraient que le salarié leur avait notamment tenu les propos suivants : *bon, c'est quand qu'on couche ensemble* et leur avait posé des questions intimes sur leur vie privée. Or de tels propos étant de nature à caractériser un harcèlement sexuel, la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences légales de ses constatations (*Cass. Soc., 3 décembre 2014 : n° 13-22.151 F-D*).

L'affaire avait alors été renvoyée devant la cour d'appel de Paris, laquelle a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que les griefs de harcèlement sexuel n'étaient pas suffisamment établis :

- pour les juges du fond, si les faits relatés dans les attestations sont bien de nature à caractériser un harcèlement sexuel, les déclarations, de 4 très jeunes femmes, manquent de spontanéité en ce que 3 d'entre elles ont été directement recueillies sous la forme d'attestations destinées à être produites en justice après seulement un entretien avec le supérieur hiérarchique, sans que soient connus ni les circonstances du déroulé de cet entretien ni les propos tenus à cette occasion ;
- par ailleurs, l'employeur a laissé la formation se poursuivre après réception des attestations et ne justifie pas de la réalité de l'enquête mentionnée dans la lettre de licenciement.

La Haute Juridiction casse à nouveau l'arrêt d'appel, dont les motifs, inopérants, ne sauraient écarter la valeur probante des attestations dont les juges d'appel ont constaté qu'elles étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel. Elle renvoie l'affaire et la porte à nouveau devant la cour d'appel de Versailles, dont les juges devront sans doute se résoudre à admettre la faute grave de l'auteur de harcèlement sexuel sur la base de ces attestations.



A savoir : pour prouver les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement pour faute grave de leur auteur, la production par l'employeur de témoignages de plusieurs victimes peut suffire

Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire

Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 16-24705

Dans sa décision du 3 octobre 2018, la Cour de cassation a rappelé l'obligation pour l'employeur de mentionner clairement les heures supplémentaires sur le bulletin de paie.

En l'espèce, un salarié réclamait des dommages-intérêts à son employeur. Il lui reprochait de ne pas avoir fait figurer sur ses bulletins de paie la mention des heures supplémentaires, l'empêchant ainsi de bénéficier des exonérations de cotisations portant sur la rémunération de ces heures, prévues par la loi *Tepa*.

L'employeur faisait valoir que le salarié, lui-même responsable du service paie, était l'auteur de l'erreur de présentation des bulletins, et ne pouvait donc le lui reprocher.

Cet argument n'a pas été retenu. Pour la Cour de cassation, l'employeur est tenu de remettre au salarié des bulletins de paie qui précisent le nombre d'heures de travail et distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration pour heures supplémentaires. Lorsque l'absence de mention des heures supplémentaires cause un préjudice au salarié, l'employeur risque de devoir lui verser des dommages-intérêts.



A savoir : *l'employeur est tenu de remettre au salarié des bulletins de paie qui précisent le nombre d'heures de travail et distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration pour heures supplémentaires*

Le non-paiement d'heures supplémentaires ne justifie pas nécessairement une prise d'acte

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18890

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de chauffeur le 30 juin 2008. Il saisit la juridiction prud'homale à l'effet de faire juger que sa prise d'acte de rupture de son contrat de travail produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir diverses sommes.

A l'appui de sa demande, le fait que son employeur n'avait pas rémunéré toutes les heures supplémentaires réalisées de juin 2008 à août 2013.

La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt rendu le 30 mars 2017, déboute le salarié de sa demande au motif que :

- il pouvait être reproché à la société le non-paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées durant la période d'emploi de juin 2008 à août 2013 ;
- et que le salarié avait attendu le 10 juin 2013, pour solliciter de manière officielle une régularisation salariale ;
- et que cette situation présentant un *caractère ancien* ne saurait démontrer un manquement suffisamment grave rendant impossible la poursuite des relations contractuelles et justifiant en conséquence la prise d'acte par le salarié.

Dans son arrêt du 14 novembre 2018, la Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel sur ce point. En d'autres termes, des faits qui pourraient permettre de justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail, et permettre que cette rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, risquent de ne pas être retenus lorsque le salarié agit avec beaucoup trop de retard.



A savoir : *des faits qui pourraient permettre de justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail, et permettre que cette rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, risquent de ne pas être retenus lorsque le salarié agit avec beaucoup trop de retard*

Discrimination syndicale : comment évaluer le rappel de salaire dû

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-28.745

Lorsque le salarié réussit à prouver qu'il a été victime d'une discrimination syndicale, il peut être indemnisé en justice en réparation du préjudice subi.

Définition discrimination syndicale : *il s'agit du fait, pour l'employeur, de se fonder sur l'exercice d'une activité syndicale pour différencier le traitement qu'il réserve à un salarié par rapport à d'autres (ex : formation professionnelle, avancement, rémunération, etc.)*

Lorsque le salarié réussit à prouver qu'il a été victime d'une discrimination syndicale, les juges condamnent l'employeur à réparer le préjudice (*attribution de dommages et intérêts, reclassement du salarié au poste où il aurait dû être affecté*). Mais pour chiffrer l'ampleur du préjudice du salarié, faut-il retenir la situation de ses collègues occupant des postes comparables, ou de ceux ayant une classification identique ?

Telle était la question qui se posait dans une affaire jugée récemment.

En l'espèce, un salarié qui s'estimait victime d'une discrimination syndicale avait saisi les prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts à ce titre. Il avait obtenu gain de cause devant les juges du fond, qui avaient condamné l'employeur à réparer le préjudice salarial découlant de cette discrimination syndicale.

Dans le détail, les juges avaient :

- alloué au salarié des dommages et intérêts en réparation de l'intégralité de ses préjudices moral, financier et d'incidence sur sa retraite ;
- ordonné une remise à niveau par la société du salaire mensuel de base du salarié ;
- demandé à la société de faire bénéficier le salarié des augmentations collectives annuelles pratiquées pour son groupe et son coefficient d'emploi.

L'employeur contestait le mode de calcul que les juges avaient retenu. Pour l'employeur, il aurait fallu comparer la situation du salarié avec celle de ceux placés dans une situation identique à la sienne, c'est-à-dire les salariés occupant des postes comparables, et non pas tous les salariés bénéficiant du même positionnement dans la classification conventionnelle, indépendamment des fonctions effectivement exercées.

Or, ici, les juges avaient octroyé les dommages et intérêts en tenant compte du fait que la rémunération de base du salarié se situait nettement au-dessous du salaire moyen et même médian de son groupe et de son niveau (*soit le groupe 6 niveau C de la convention collective de l'industrie pharmaceutique*), avec une ancienneté comparable.

L'employeur faisait valoir que :

- d'une part, le groupe 6 comporte, sans distinction selon les fonctions, tous les salariés *dont les activités requièrent une qualification correspondant à un niveau d'expertise dans une technique et/ou impliquent la maîtrise de plusieurs techniques, ainsi que ceux qui exercent une responsabilité d'encadrement sur des salariés des groupes I à V ou éventuellement VI ;*
- d'autre part, le niveau C inclut les salariés *qui de par leur qualité d'expert, d'un niveau d'autonomie et d'initiative plus important et/ou ont des responsabilités plus grandes.*

Ainsi, argumentait l'employeur, tous les salariés ayant le même positionnement dans la convention collective n'étaient pas dans une situation comparable au salarié au regard de leur activité et de leurs fonctions, la juste comparaison avec la situation des salariés ayant la même fonction que le salarié ne montrant pas, année par année, de réelles disparités salariales.

L'affaire est arrivée devant la Cour de cassation, qui a validé la pertinence du panel de comparaison retenu par les juges du fond. La condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts sur ce fondement a donc été confirmée.



A savoir : en cas de discrimination syndicale, la pertinence du panel de comparaison, qui définit le préjudice subi, est appréciée souverainement par les juges du fond

Indemnité pour violation du statut de salarié protégé : exclusion du paiement des congés payés

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-11.653

La violation de la protection dont bénéficient les salariés protégés entraîne le versement d'une indemnité spécifique dont le montant va dépendre de différents facteurs. La Cour de cassation est venue en préciser les contours.

1. Indemnité pour violation du statut de salarié protégé : les différentes hypothèses

Deux situations ouvrent droit à indemnisation pour le salarié protégé.

- L'inspecteur du travail a autorisé le licenciement du salarié protégé, mais cette autorisation est annulée par le ministre du Travail ou le juge administratif

Article L 2422-4

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

Le montant de l'indemnité est alors défini entre le salarié et l'employeur, sachant qu'il doit correspondre à la totalité du préjudice subi par le salarié.

A défaut d'accord, c'est au juge qu'il revient d'en fixer le montant

- Lorsqu'un salarié protégé est licencié malgré le refus de l'inspection du travail ou en l'absence d'autorisation administrative

Dans ce cas, il est prévu que le salarié protégé a droit à une indemnité qui est égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la rupture de son contrat de travail jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant de son mandat en cours.

Dans ce cas, l'indemnité est forfaitaire.

Cela signifie que son montant est défini selon des critères fixes, en l'occurrence le montant de la rémunération du salarié.

2. Indemnité pour violation du statut de salarié protégé : exclusion des congés payés dans le calcul du montant de l'indemnité forfaitaire

La Cour de cassation est venue apporter une précision importante quant à l'assiette de calcul de l'indemnité forfaitaire due au salarié protégé.

En l'espèce, un salarié bénéficiant du statut protecteur relatif à son mandat de conseiller du salarié demande à ce que soit intégrée dans son indemnité, une somme relative aux congés payés afférents à sa période de protection.

Par conséquent, il demande au juge que lui soit octroyée une somme correspondant au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la rupture de son contrat de travail jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant de son mandat en cours, avec en sus les congés payés courants durant cette même période.

Les juges du fond répondent par la positive, mais pour autant ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation. En effet, cette dernière considère que *l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est une indemnité forfaitaire, de sorte que le salarié ne peut prétendre au paiement des congés payés afférents.*

Par conséquent, l'indemnité ne peut comporter d'autres éléments que ceux qui composent la rémunération du salarié protégé.



A savoir : *l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est une indemnité forfaitaire de sorte que le salarié ne peut prétendre au paiement des congés payés afférents*