

16 au 30 décembre 2018

Textes	
Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : heures supplémentaires	<i>Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales</i>
Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : prime pouvoir d'achat	<i>Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales</i>
Simplification du régime du temps partiel thérapeutique	<i>Article 50,I-3° de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019</i>
Revalorisation de la prime d'activité	<i>Décret n° 2018-1197 du 21 décembre 2018 relatif à la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité</i>
Modalités d'abondement du compte personnel de formation	<i>Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation</i>
Augmentation du SMIC 2019	<i>Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance</i>
Le congé de paternité est allongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né	<i>Article 72 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019</i>
Nouveau plafond de la sécurité sociale pour 2019	<i>Arrêté SSAS1833942A du 11 décembre 2018</i>
Barème 2019 des saisies et cessions des rémunérations	<i>Décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations</i>
Conversion des heures acquises au titre du CPF en euros	<i>Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros</i>
Durées maximales du travail des jeunes travailleurs	<i>Décret 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie</i>
Compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage	<i>Décret 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage</i>
Jurisprudence	
Ignorance, mise à l'écart et mise en cause de l'honnêteté d'un salarié caractérisent un harcèlement moral	<i>Cass. Crim., 13 novembre 2018 : n° 17-85.005 2512F-D</i>
Caractère collectif de la participation	<i>Cass. Soc., 7 novembre 18 : n° 17-18.936 Cass. Soc., 6 juin 18 : n° 17-14.372</i>
Réaction insuffisante à une altercation entre salariés : manquement à l'obligation de sécurité	<i>Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-17.985 FS-PB, A. c/ Sté P. et associés</i>
Syndicats : distribution de tracts pendant le temps de travail	<i>Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 17-21.099</i>
CDD pour accroissement temporaire d'activité : problème de la preuve du motif	<i>Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-21.803</i>
L'employeur qui transmet à un syndicat la fiche de paie d'un salarié porte atteinte à sa vie privée	<i>Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-16.799 F-D, Sté SKF France c/ C.</i>
Mise en place du CSE : définition de l'établissement distinct	<i>Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 18-23.655</i>

Textes



Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : heures supplémentaires

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 prévoit l'exonération de charges salariales des heures supplémentaires dès le 1^{er} janvier 2019 et leur exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à 5 000 € par an, majorations incluses.

Le nouveau texte modifie les dispositions qui figurent à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.

S'il ne s'agit pas d'aller aussi loin que la loi TEPA qui était entrée en vigueur en 2008 et avait exonéré les heures supplémentaires de cotisations sociales et d'impôt, l'exonération applicable en 2019 doit tout de même permettre de renforcer le pouvoir d'achat des salariés. Seule l'exonération des cotisations patronales n'est pas prévue, considérant qu'elle entraînerait le recours aux heures supplémentaires, au détriment de la création d'emploi.

L'exonération concerne tous les salariés des secteurs publics et privés, y compris les fonctionnaires titulaires et ceux qui sont embauchés par des particuliers employeurs.

Les heures supplémentaires et complémentaires seront exonérées dès le 1^{er} janvier 2019.

La réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires dès le 1^{er} janvier 2019 concerne :

- les heures réalisées au-delà de 35 heures par semaine ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel ;
- les heures supplémentaires incluses dans une convention de forfait ;
- les heures supplémentaires des salariés qui travaillent à temps réduit pour raison personnelle ;
- les heures supplémentaires réalisées dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail ;
- les jours de travail effectués au-delà de 218 jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours.

L'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires concerne l'essentiel des cotisations soit un total de 11,3 % environ de la rémunération brute perçue au titre des heures supplémentaires.

Le salarié qui accepte de travailler plus ne paiera pas de cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage ou de cotisations de retraite complémentaire.

En revanche, ni la CSG et la CRDS, ni les cotisations salariales de prévoyance ou la mutuelle ne devraient être impactées.

Le salarié imposable ne devrait pas payer l'impôt sur le revenu sur ces heures supplémentaires *désocialisées* et désormais *défiscalisées* jusqu'à 5 000 € par an.

Ainsi, le salarié dont le contrat de travail prévoit 39 heures par semaine, verra son salaire net imposable augmenter à partir de 5 000 €. En tenant compte des taux de l'année 2018, après disparition totale des

charges salariales d'assurance chômage, l'augmentation du salaire net imposable d'un salarié au SMIC aurait représenté environ 2,56 € par heure supplémentaire majorée de 25 % effectuée. Cette majoration ne s'appliquera qu'à partir de 5 000 €. La totalité des heures supplémentaires des salariés au SMIC seraient alors exonérées.

Pour un salarié à 39 heures par semaine, qui effectue donc 207,96 heures supplémentaires par an, l'impôt sur le revenu s'appliquera si son taux horaire après majoration des heures supplémentaires à 10 ou 25 % dépasse 24,03 €.

Le net à payer augmente bien évidemment d'autant. Rappelons simplement qu'en 2019, l'exonération augmente avec l'augmentation des cotisations salariales de retraite complémentaire.

L'exonération des heures supplémentaires ne concerne que les charges salariales et l'impôt sur le revenu à partir de 5 000 €. Son seul impact sur l'impôt sur le revenu est l'imposition du gain dont bénéficie le salarié. Ce gain de cotisations salariales vient augmenter le salaire net imposable du salarié.

En 2007, la loi TEPA avait aussi défiscalisé les heures supplémentaires qui n'augmentaient pas l'impôt sur le revenu.

La déduction forfaitaire patronale s'applique depuis 2008. Elle a été mise en place par la loi TEPA de 2007 et subsiste actuellement dans les entreprises de moins de 20 salariés. Elle ne devrait pas être impactée par cette nouvelle exonération. Les entreprises de moins de 20 salariés devraient continuer à déduire la somme de 1,50 € par heure supplémentaire réalisée.

L'article L 241-18 du code de la sécurité sociale est certes modifié par la LFSS 2019 mais il ne supprime pas la déduction elle-même. La modification concerne seulement le rétablissement de l'article L 241-17 qui liste les heures supplémentaires exonérées de cotisations salariales.

Le champ d'application de la déduction forfaitaire patronale n'est pas modifié non plus.



Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : prime pouvoir d'achat

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, qui concrétise les annonces du Président de la République visant à désamorcer le conflit des *gilets jaunes*, ayant été publiée au JO du 26 décembre 2018, ses mesures pourront s'appliquer, comme prévu, dès le début de l'année 2019.

La loi comporte les mesures suivantes :

- la possibilité pour les entreprises de verser une prime défiscalisée et exonérée de charges sociales ;
- une exonération d'impôt et de cotisations sociales dès le 1^{er} janvier 2019 pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- la création d'un taux intermédiaire de CSG pour les pensions de retraite et d'invalidité.

Sont concernés par la prime les employeurs suivants :

- les employeurs soumis à l'obligation prévue à l'article L 5422-13 du code du travail d'assurer les salariés contre le risque de privation d'emploi, en d'autres termes les employeurs obligés de s'affilier à l'UNEDIC (*soit les entreprises, professions libérales, associations, EPIC*) ;
- les entreprises dont le contrôle est majoritairement effectué par l'État (*RATP, La Poste, Banque de France, FDJ*);

- entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

En conséquence, sont exclus du dispositif :

- l'État ;
- les collectivités locales ;
- les établissements publics administratifs.

Principes : cette prime revêt un caractère non obligatoire, la loi indiquant à cet effet que « *Cette prime peut être attribuée par l'employeur (...)* ».

Cette prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

La loi est muette sur ce plafond d'attribution ni à une quelconque modalité d'appréciation (*une base horaire, mensuelle ou annuelle ou autre...*).

Ouvrent droit à un régime fiscal et social favorables, les primes versées, dans la limite de 1.000 € par bénéficiaire, aux salariés ayant perçu en 2018, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du Smic annuel déterminé sur la base de la durée légale (*soit $3 \times 1.820 \text{ h} \times 9,88 \text{ €} = 53.944,80 \text{ €}$*).

Cette prime doit en outre répondre favorablement aux conditions cumulatives suivantes :

- les salariés bénéficiaires doivent être liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure ;
- le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classifications ou la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnées (*les congés payés étant assimilés à des périodes de présence effective*) ;
- le versement est réalisé entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ;
- la prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Sous réserve du respect des conditions précitées (*valeur maximale de la prime de 1.000 € et attribution à un salarié dont le salaire annuel est inférieur à 3 Smic annuel notamment*), la prime bénéficie :

- d'une totale exonération d'impôt sur le revenu (*si la prime est versée en 2019, elle ne sera donc pas prise en compte dans le net imposable et la base du PAS*) ;
- d'une exonération de toutes cotisations et contributions sociales d'origines légale ou conventionnelle ;
- d'une exonération des taxes sur les salaires (*formation continue, apprentissage, effort construction*) ;
- d'une exonération de la taxe sur les salaires, selon nous, par alignement de la base de la taxe sur les contributions CSG/CRDS.

En outre, cette prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité.

Dans le cas où cette prime viendrait à excéder la valeur de 1.000 €, elle devra alors être traitée en 2 fois :

- 1 fois, dans la limite de 1.000 € avec exonération fiscale, sociale et taxes sur les salaires ;
- 1 seconde fois, à l'instar de toute autre prime, avec une soumission à l'impôt sur le revenu et à la totalité des cotisations sociales et taxes sur les salaires.

Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond d'attribution de la prime, et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe. Toutefois, ces modalités peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise.

En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe (*sans obligation de consultation*), au plus tard le 31 mars 2019, le CSE, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent.



Simplification du régime du temps partiel thérapeutique

Article 50, I-3° de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Afin d'inciter le recours au temps partiel thérapeutique et d'éviter un éloignement des salariés malades du monde du travail, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 simplifie, sur 2 points, le dispositif. L'article L 323-3 du CSS est réécrit en conséquence.

Ce dispositif permet aux intéressés de cumuler leur salaire en fonction de la quotité de travail et des indemnités journalières d'assurance maladie, sous réserve de remplir les conditions requises. Sa mise en place est décidée par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie sur proposition du médecin traitant lorsqu'une activité professionnelle est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré.

La loi simplifie l'accès au dispositif en supprimant, dans tous les cas, l'obligation d'être en arrêt de travail indemnisé à temps complet pour pouvoir prétendre à un temps partiel thérapeutique. Ainsi, désormais, tout salarié en activité peut se voir prescrire un temps partiel thérapeutique en cas de maladie, ce qui, jusqu'à présent, n'était possible que pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans certaines conditions, et pour les patients atteints d'une affection de longue durée.

À défaut de disposition contraire, cette mesure entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Selon la jurisprudence, le salarié placé en temps partiel thérapeutique doit être maintenu dans son emploi, sauf à l'employeur à établir que celui-ci ne peut pas être pourvu à temps partiel. Dans ce cas, l'intéressé doit se voir proposer un poste similaire (*Cass. Soc., 29 mai 2013 : n° 12-13.530*). Il est rémunéré à hauteur de son temps partiel. Sauf disposition conventionnelle contraire, il n'a pas droit au maintien de salaire pour la partie non travaillée et indemnisée par la sécurité sociale (*Cass. Soc., 21 mars 2007 : n° 06-40.891*).

L'article L 323-3 du CSS, tel que réécrit, renvoie à un décret le soin de fixer les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale durant la période à temps partiel et sa durée de versement. Selon la ministre du travail, cette disposition aurait pour but de clarifier ces règles et d'en assurer une application homogène par les caisses.

Jusqu'à présent, ce texte prévoyait que, sauf cas exceptionnel, le montant de l'indemnité servie ne peut porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.



Revalorisation de la prime d'activité

Décret n° 2018-1197 du 21 décembre 2018 relatif à la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité

Le principal objectif de la prime d'activité est de soutenir financièrement les salariés qui disposent d'une rémunération modeste tout en incitant les personnes au chômage à retrouver du travail.

Définition : *la prime d'activité est une aide financière non soumise à l'impôt sur le revenu et versée mensuellement par la Caisse d'allocations familiales (Caf) aux travailleurs à revenus modestes. Elle a été mise en place en janvier 2016 pour remplacer la prime pour l'emploi et le RSA activité. Elle est calculée sur la base d'une déclaration trimestrielle des revenus. Elle dépend également de la composition et des revenus du foyer*

Le décret revalorise de 90 euros le montant maximum de la bonification individuelle de la prime d'activité. Versée au titre de chaque membre du foyer bénéficiaire dont les revenus professionnels sont supérieurs à 0,5 SMIC, cette bonification est une fonction croissante de ces revenus jusqu'à un SMIC. Au-delà, le montant de la bonification reste constant.

En prenant en compte l'augmentation du SMIC qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, cette revalorisation exceptionnelle de la bonification individuelle de la prime d'activité permettra d'atteindre une augmentation de 100 euros pour les bénéficiaires rémunérés au SMIC.



Modalités d'abondement du compte personnel de formation

Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation

La monétisation du Compte personnel de formation se fait en 3 temps :

- conversion des heures acquises en euros,
- puis alimentation régulière en euros
- et enfin bénéfice d'abondements également en euros.

Le décret publié au Journal Officiel du 20 décembre 2018 organise en conséquence la monétisation des abondements supplémentaires.

Le décret concerne trois abondements supplémentaires :

- abondement en droits supplémentaires en application d'un accord en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche prévoyant des dispositions plus favorables que la loi en matière d'alimentation du CPF ;
- abondement supplémentaire *correctif* dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle ;
- abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

Lorsque des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche, pour l'alimentation du compte personnel de formation des salariés, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation (*article R 6323-2*).

L'abondement supplémentaire *correctif* mis en place dans le cadre de l'entretien professionnel, est fixé à 3000 euros (*article R 6323-3*).

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise de performance bénéficie quant à lui d'un abondement de son compte personnel de formation d'un montant minimal de 3 000 euros (*article R 6323-3-2*).

Ces sommes sont versées par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès leur réception.

En 2019, ce sont les opérateurs de compétences qui assurent la prise en charge financière du Compte personnel de formation.

C'est pourquoi, en vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'entreprise adresse à l'opérateur de compétences dont elle relève la liste des salariés :

- bénéficiaires des dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche, pour l'alimentation du compte personnel de formation des salariés ;
- concernés par l'abondement supplémentaire *correctif* ;
- licenciés à la suite du refus d'une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

Elle fournit également les données permettant leur identification et l'abondement/le montant attribué à chacun d'eux.

Lorsqu'il s'agit de l'abondement bénéficiant à salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, l'entreprise adresse ces informations (*liste des salariés concernés/montant attribué/données d'identification*) à l'opérateur de compétences dont elle relève dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement.

Les sommes dues par l'entreprise dans le cadre de ces abondements sont versées par l'entreprise à l'opérateur de compétences. L'opérateur de compétence en assure un suivi comptable distinct de ces sommes, au sein de la section consacrée au financement du compte personnel de formation.



Augmentation du SMIC 2019

Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Principe : la hausse du SMIC est de 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2019. Tous les employeurs devront appliquer le montant du SMIC 2019 sous peine de sanction

Le SMIC 2019 est déterminé en fonction de l'inflation des ménages ayant les revenus les plus faibles et du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés. En application de ces critères, l'augmentation du SMIC 2019 est de 1,5 %.

Le SMIC horaire passe de 9,88 euros à 10,03 euros. Le SMIC 2019 mensuel brut passe de 1498,47 euros à 1521,22 euros, soit une augmentation brute de 22,75 euros.

Remarques : le fait de ne pas respecter le nouveau montant du SMIC 2019 est puni d'une amende de 1500 euros applicable autant de fois qu'il a été établi de contraventions au principe du respect du SMIC. L'infraction s'apprécie à chaque paie et le fait d'opérer une régularisation sur la paie suivante ne l'efface pas. En outre, une majoration s'applique en cas de récidive (3.000 euros d'amende). La Cour de cassation peut également considérer que le fait de rémunérer un salarié en-dessous du SMIC lui cause un préjudice qui doit être réparé par l'attribution de dommages et intérêts. Ils s'ajoutent alors au rappel de salaire. Auparavant la Cour de cassation considérait que le fait de rémunérer un salarié en-dessous du SMIC lui causait nécessairement un préjudice. Mais au vu des dernières décisions de justice rendues, il semble n'y avoir aujourd'hui plus de préjudice automatique c'est aux juges du fond d'évaluer s'il en existe un. Par ailleurs, la responsabilité pénale de l'entreprise peut être engagée pour non-respect de la législation sociale.

Au 1^{er} janvier 2019, le salaire horaire minimum légal des jeunes travailleurs de moins de 18 ans (*autres que les apprentis*), ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, est porté à :

- 8,02 € pour ceux de moins de 17 ans (*abattement de 20 % sur le montant du Smic*) ;
- 9,03 € pour ceux ayant entre 17 et 18 ans (*abattement de 10 %*).

Pour les apprentis de moins de 18 ans, le salaire horaire minimum légal est porté au 1^{er} janvier 2019 à :

- 2,51 € pour la 1^{ère} année (25 % du Smic) ;
- 3,71 € pour la 2^{ème} année (37 % du Smic) ;
- 5,32 € pour la 3^{ème} année (53 % du Smic).

Les pourcentages du Smic à appliquer sont majorés à partir de 18 ans, puis à partir de 21 ans. Pour les apprentis d'au moins 21 ans, ces pourcentages s'appliquent au salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Le relèvement du Smic au 1^{er} janvier 2019 entraîne notamment une majoration :

- du versement que les employeurs peuvent adresser à l'Agefiph pour se libérer de leur obligation d'emploi des handicapés ;
- de la rémunération mensuelle minimale garantie en cas d'activité partielle. Celle-ci correspondra au montant du Smic net au 1^{er} janvier 2019 ;
- du montant des plafonds d'application de certaines exonérations de cotisations : exonérations bénéficiant aux entreprises implantées dans les zones franches urbaines, les zones de revitalisation urbaine, et les zones de restructuration de la défense, exonération dans les bassins d'emploi à redynamiser, exonérations spécifiques aux départements d'outre-mer ;
- du montant des plafonds de rémunération au-delà desquels sont appliqués les taux réduits de cotisation maladie et de cotisation d'allocations familiales.

Le montant du Smic est également un élément entrant dans le calcul de la réduction générale de cotisations patronales.

Le minimum garanti est fixé à 3,62 € au 1^{er} janvier 2019. Le montant du minimum garanti sert notamment à la détermination de la valeur des avantages en nature pour le calcul du salaire minimum en espèces.

Pour les hôtels, cafés, restaurants, la valeur de l'avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations au titre des repas fournis est égale à 3,62 € par repas.



Le congé de paternité est allongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Article 72 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est allongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Il donne lieu au versement d'indemnités journalières pour les salariés et les travailleurs indépendants et de l'allocation de remplacement pour les exploitants agricoles.

Le législateur a adopté une mesure destinée aux jeunes parents dont l'enfant doit être hospitalisé à la naissance. Cette mesure entre en vigueur pour les naissances intervenant à compter d'une date fixée par un décret (*à paraître*), et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2019.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est normalement d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (*18 jours en cas de naissances multiples*). Ce congé doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance, et le bénéficiaire avertit son employeur des dates du congé 1 mois à l'avance.

Il est désormais prévu que, par dérogation, si l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée (*définie par arrêté ministériel à paraître*), le congé est de droit pendant la durée cette hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale fixée par décret à paraître (*article L 1225-35, al. 4 nouveau*).

D'après l'exposé des motifs de l'amendement ayant introduit cette mesure, cette durée maximale pourrait être fixée à 1 mois. Par ailleurs, la mesure devrait concerner, en particulier, les nouveau-nés prématurés (*Rapport Sénat 111 tome II*).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit du salarié, la loi n'autorisant pas l'employeur à lui opposer un refus ou un report. Cette rédaction signifie probablement qu'en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant le salarié n'est pas tenu de respecter les formalités de demande de congé prévues par le code du travail (*en principe effectuées 1 mois à l'avance*). De même, s'il avait déjà effectué sa demande, l'employeur ne peut pas lui imposer de prendre le congé aux dates initialement prévues.

Par ailleurs, faut-il considérer que ce congé *de droit* en cas d'hospitalisation de l'enfant peut se cumuler avec le congé *classique* de 11 ou 18 jours ? L'article D 1225-8 du code du travail, dans sa rédaction actuellement en vigueur, pourrait être interprété en ce sens : il prévoit en effet que le congé de paternité peut, le cas échéant, être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Il faut donc attendre la publication du décret d'application du dispositif pour répondre à cette question.

Pour les salariés, l'article L 331-8 du CSS est complété et dispose que l'indemnité journalière servie au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est versée pendant la période d'hospitalisation prévue par l'article L 1225-35 du code du travail.



Nouveau plafond de la sécurité sociale pour 2019

Arrêté SSAS1833942A du 11 décembre 2018

Pour 2019, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale sont respectivement fixées à 3 377€ et 186 €.

Pour l'année civile 2019, le montant du plafond de la sécurité sociale est fixé comme suit :

Périodicité	Montant (1)
Annuelle	40 524 €

Mensuelle	3 377 €
Journalière	186 €
Trimestrielle	10 131 €
Quinzaine	1 689 €
Hebdomadaire	779 €
Horaire	25 €
(1) Seules les valeurs mensuelle et journalière du plafond sont fixées par l'arrêté du 11 décembre 2018. Les autres valeurs ont été calculées en tenant compte des formules de calcul prévues par l'article D 242-19 du CSS	

Les nouvelles valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019 (*article 1^{er} de l'arrêté*), c'est-à-dire au titre des périodes d'emploi de 2019. Ainsi, pour les employeurs pratiquant le décalage de la paie, le plafond de 2018 (3 311 € par mois) reste applicable aux salaires de décembre 2018 payés en janvier 2019.

Le plafond de la sécurité sociale est un montant fixé chaque année qui doit être pris en compte pour calculer les cotisations, prestations et montants suivants :

- cotisations sociales sur le salaire, l'assurance vieillesse, le chômage, les régimes complémentaires de retraite ;
- seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture ;
- indemnités aux étudiants en stage en entreprise ;
- contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal) ;
- prestations versées par la Sécurité sociale (indemnités journalières : accidents du travail, incapacité temporaire de travail, pension d'invalidité, etc.).



Barème 2019 des saisies et cessions des rémunérations

Décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Principe : *lorsqu'un salarié a des dettes (pension alimentaire non versée, impôt dû au fisc, loyers impayés...), il peut s'en acquitter volontairement en cédant une partie de sa rémunération à son créancier (c'est la cession du salaire).*

Un créancier peut également mettre en œuvre la procédure de saisie sur salaire ; dans ce cas, il perçoit directement de l'employeur du débiteur (le salarié) le remboursement de la créance que ce dernier lui doit. Toutefois, compte tenu de son caractère alimentaire, le salaire ne peut ni être cédé, ni être saisi dans sa totalité et un minimum doit être laissé à la disposition du salarié.

Sous réserve des dispositions relatives aux pensions alimentaires prévues à l'article L 3252-5, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, déterminés par décret en Conseil d'État.

Ainsi, le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L 3252-2 du code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente.

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article L 3252-2, est fixée comme suit :

	2018	Au 1 ^{er} janvier 2019
1	3 760 €	3 830 €
2	7 340 €	7 480 €
3	10 940 €	11 150 €
4	14 530 €	14 800 €
5	18 110 €	18 450 €
6	21 760 €	22 170 €

A partir du 1^{er} janvier 2018, ce barème sera le suivant (*barème sans personne à charge*) :

Rémunération annuelle	Rémunération mensuelle	Fraction saisissable	Montant saisissable (par mois) ^o
jusqu'à 3 830 €	Jusqu'à 319,17 €	1/20 ^{ème}	15,96 €
Au-delà de 3 830 € et jusqu'à 7 480 €	Au-delà de 319,17 € et jusqu'à 623,33 €	1/10 ^{ème}	46,38 €
Au-delà de 7 480 € et jusqu'à 11 150 €	Au-delà de 623,33 € et jusqu'à 929,17 €	1/5 ^{ème}	107,55 €
Au-delà de 11 150 € et jusqu'à 14 800 €	Au-delà de 929,17 € et jusqu'à 1 233,33 €	1/4	183,59 €
Au-delà de 14 800 € et jusqu'à 18 450 €	Au-delà de 1 233,33 € et jusqu'à 1 537,50 €	1/3	284,98 €
Au-delà de 18 450 € et jusqu'à 22 170 €	Au-delà de 1 537,50 € et jusqu'à 1 847,50 €	2/3	491,65 €
Au-delà de 22 170 €	Au-delà de 1 847,50 €	100 %	491,65 € + totalité au-delà de 1 847,50

Ces tranches annuelles doivent être augmentées de 1 470 € (1 440 € en 2018) par personne à charge (*soit 122,50 € par tranche mensuelle*).

Exemple : un salarié perçoit un salaire de 1 500 € net par mois. Son employeur peut opérer par mois, au titre d'une saisie, une retenue :

- égale à la fraction saisissable applicable à la tranche de rémunération inférieure à 1 233,23 €, soit 183,59 € ;
- à laquelle il convient d'ajouter la fraction saisissable applicable à la partie du salaire comprise entre 1 233,33 € et 1 500 €, soit : $(1\ 500\ € - 1\ 233,33\ €) \times 1/3 = 88,89\ €$.
- Dans cet exemple, la retenue mensuelle sera de 272,48 € (183,59 € + 88,89 €).



Conversion des heures acquises au titre du CPF en euros

Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros

Le décret précise le montant horaire permettant la conversion en euros des heures acquises au titre du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018.

Le décret est pris pour l'application des dispositions du VIII de l'article 1^{er} de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Exemple : le compte disposant au 31 décembre 2018 d'un crédit de 96 heures au titre du CPF et de 120 heures au titre du DIF bénéficiera dès le 1^{er} janvier 2019 d'un crédit de formation égal à 3 240 € [(96 + 120) x 15]



Durées maximales du travail des jeunes travailleurs

Décret 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie

Le texte précise les activités pour lesquelles il peut être dérogé aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

Article L 3161-1

Pour l'application des dispositions du présent titre, sont considérés comme des jeunes travailleurs :

1° Les salariés âgés de moins de 18 ans ;

2° Les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

Il procède aux adaptations des dispositions pénales rendues nécessaires par l'introduction de cette dérogation par l'article 13 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine pour :

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Les dispositions du décret sont applicables aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.



Compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage

Décret 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage

Le texte, pris pour l'application de l'article 13 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, précise les conditions de compétence professionnelle qui sont exigées d'un maître d'apprentissage, à défaut de convention ou accord collectif de branche les déterminant.

Ces dispositions sont donc supplétives.

Sont donc réputées remplir la condition de compétence professionnelle :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

En ce qui concerne le point 2, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Par ailleurs, le titre de *maître d'apprentissage confirmé*, actuellement délivré par les chambres consulaires, est supprimé (*articles R 6323-25 à R 6323-31 et R 6227-10 abrogés*).

Les dispositions du décret s'appliquent aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

Jurisprudence

Ignorance, mise à l'écart et mise en cause de l'honnêteté d'un salarié caractérisent un harcèlement moral

Cass. Crim., 13 novembre 2018 : n° 17-85.005 2512F-D

Le délit de harcèlement moral requiert au titre de son élément matériel 3 conditions cumulatives :

- l'article 222-33-2 du code pénal incrimine le fait de harceler autrui par des agissements répétés. La loi 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a ainsi distingué le délit de harcèlement moral de celui de harcèlement sexuel, qui n'est subordonné à l'exigence d'actes répétés que dans certaines hypothèses.

La jurisprudence distingue nettement entre harcèlement moral et pouvoir de direction, même exercé d'une manière autoritaire, et générant du stress au travail (*Cass. Crim., 21 juin 2005 : n° 04-86.936 ; Cass. Crim., 14 février 2012 : n° 11-84.697 F-D*).

Pour être punissables, lorsqu'ils sont le fait du supérieur hiérarchique de la partie civile, les agissements doivent excéder les limites du pouvoir de direction (*Cass. Crim., 27 mai 2015 : n° 14-81.489 ; Cass. Crim., 19 juin 2018 : n° 17-82.649 F-D*).

- le prévenu doit avoir commis des agissements ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail. Cette dégradation peut être indifféremment matérielle ou morale (*Cass. Crim., 6 février 2007 : n° 06-82.601*).

Venant confirmer sa jurisprudence selon laquelle constitue le délit tout comportement *susceptible* d'altérer la santé ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié (*Cass. Crim., 6 décembre 2011 : n° 10-82.266*), la Cour de cassation juge que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à consommer le délit de harcèlement moral (*Cass. Crim., 26 janvier 2016 n° 14-80.455*). Cette dernière décision conforte la très large portée de l'élément matériel de l'infraction, une simple potentialité d'une dégradation des conditions de travail du salarié suffisant à caractériser l'infraction.

- la dégradation des conditions de travail doit être susceptible :
 - de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime,
 - d'altérer sa santé physique ou mentale
 - ou de compromettre son avenir professionnel.

Il résulte de l'emploi du terme *susceptible* par l'article 222-33-2 du code pénal qu'il n'est pas nécessaire que ces conséquences se soient effectivement réalisées.

L'arrêt rendu le 13 novembre 2018 par la chambre criminelle de la Cour de cassation est une complète illustration de l'ensemble de ces considérations.

En effet, elle approuve ici totalement les juges du fond qui ont mis en évidence, à la charge du prévenu, des agissements répétés commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en une attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, une mise à l'écart professionnelle de celle-ci et l'imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté, et qui ont affirmé que ces agissements, étrangers par leur nature au pouvoir de direction de l'intéressé, par la dégradation des conditions de travail en résultant, ont altéré la santé de la victime et compromis son avenir professionnel.



A savoir : le délit de harcèlement moral est caractérisé en cas d'agissements répétés commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en une attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, une mise à l'écart professionnelle et l'imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté

Caractère collectif de la participation

Cass. Soc., 7 novembre 18 : n° 17-18.936

Cass. Soc., 6 juin 18 : n° 17-14.372

Article L 3322-1

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre.

Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

La mise en place de la participation aux résultats de l'entreprise est obligatoire dès lors que l'entreprise a atteint un effectif de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

Elle a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

La participation a un caractère collectif. Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, ont droit à la participation dès lors qu'elle a été mise en place dans l'entreprise, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise à la date de versement mais qui étaient présents pendant l'exercice concerné.

Le caractère collectif de la participation implique que tous les salariés y ont droit, y compris ceux qui exercent leur activité hors de France et qui sont inclus dans l'effectif de l'entreprise de l'entité française, quand bien même leur rémunération serait versée hors de France.

Dès lors une clause d'un accord de participation excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale est réputée non écrite.

De même, les salariés en congé de reclassement ne peuvent pas être exclus du bénéfice de la participation pendant la durée de leur congé, et ce peu importe que la rémunération versée aux salariés en congé de reclassement soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve de participation.

Il est possible de prévoir une condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de la participation, mais elle ne doit pas dépasser 3 mois. Il s'agit là de la seule restriction possible au bénéfice de la participation.



A savoir : *la participation a un caractère collectif. Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, ont droit à la participation dès lors qu'elle a été mise en place dans l'entreprise, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise à la date de versement mais qui étaient présents pendant l'exercice concerné*

Réaction insuffisante à une altercation entre salariés : manquement à l'obligation de sécurité

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-17.985 FS-PB, A. c/ Sté P. et associés

La Cour de cassation admet depuis 2015 que l'employeur, tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés, puisse, en cas de risque avéré ou réalisé, s'exonérer de sa responsabilité en justifiant avoir pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés (Cass. Soc., 25 novembre 2015 : n° 14-24.444 FP-PBRI ; Cass. Soc., 22 septembre 2016 : n° 15-14.005 F-D).

L'employeur doit donc démontrer avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale des salariés.

En l'espèce, c'est ce qu'entendait prouver l'employeur, qui considérait avoir réagi de manière suffisante et proportionnée à l'altercation ayant opposé des salariés en organisant une réunion entre les intéressés le lendemain de l'incident, puis des réunions générales d'information. Mesures jugées insuffisantes par la cour d'appel, dont l'analyse est approuvée par la Cour de cassation.

L'employeur n'a pris aucune mesure concrète pour éviter la répétition de l'incident entre ces 2 salariés, alors même qu'il avait connaissance des répercussions de la situation sur la santé du demandeur, ce qui justifie sa condamnation au versement de dommages et intérêts à ce dernier.

À titre d'exemple, dans une précédente affaire, la Cour de cassation a considéré qu'aucun manquement ne pouvait être reproché à un employeur qui, à la suite d'une altercation entre un salarié et un tiers à l'entreprise, avait immédiatement mis en place une organisation et des moyens adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise et en invitant le salarié à déposer plainte (*Cass. Soc.*, 22 septembre 2016 : n° 15-14.005 F-D).



A savoir : *l'employeur, tenu à une obligation de sécurité, peut en cas de risque avéré ou réalisé s'exonérer de sa responsabilité en justifiant avoir pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Mais si ces mesures ne sont pas concrètes et proportionnées, il engage sa responsabilité*

Syndicats : distribution de tracts pendant le temps de travail

Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 17-21.099

Principe : *au sein d'une entreprise, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise. Toutefois, cette distribution n'est pas libre et doit respecter la réglementation en vigueur*

Une telle diffusion au sein d'une entreprise s'effectue en effet dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail (*article L 2142-4*).

Les organisations syndicales peuvent donc distribuer leurs tracts lorsque les salariés arrivent à leur poste et qu'ils le quittent en tout lieu de l'entreprise. Pour autant, cette diffusion ne doit pas apporter un trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise.

Ainsi, la distribution ne peut pas avoir lieu pendant le temps de travail des salariés, ni pendant leurs temps de pause, ces temps n'étant pas assimilés à des heures d'entrée et de sortie.

Pour les juges, une distribution de tracts durant le temps de travail ou les pauses constitue un trouble manifestement illicite pour le fonctionnement de l'entreprise.

Dans une affaire jugée en septembre, les juges ont fait interdiction au syndicat de distribuer des tracts syndicaux hors les horaires d'entrée et de sortie de travail, sous astreinte provisoire de 20 euros par infraction constatée.

Les dispositions des accords collectifs signés au sein de l'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables et prévoir une distribution des tracts pendant les temps de travail et les temps de pause.



A savoir : les juges ont fait interdiction au syndicat de distribuer des tracts syndicaux hors les horaires d'entrée et de sortie de travail, sous astreinte provisoire de 20 euros par infraction constatée

CDD pour accroissement temporaire d'activité : problème de la preuve du motif

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-21.803

Le CDD pour accroissement temporaire d'activité fait partie des cas de recours au CDD les plus utilisés. Mais bien souvent les entreprises en font une mauvaise utilisation car la surcharge est liée à l'activité permanente de l'entreprise et n'autorise pas la conclusion d'un CDD. Attention, en cas de litige ce sera à l'employeur de prouver la réalité du motif sous peine d'une requalification en CDI.

Un CDD ne peut être conclu que pour exécuter une tâche précise et temporaire. Il ne doit jamais pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les cas de recours au CDD sont limités par la loi. On peut notamment utiliser un CDD pour :

- le remplacement d'un salarié absent ;
- un emploi saisonnier ou d'usage ;
- ou encore en cas d'accroissement temporaire d'activité.

Dans chacun de ces cas, la réalité du motif doit pouvoir être établie. Ce qui est plus ou moins facile à faire notamment en cas d'accroissement temporaire d'activité.

Souvent les entreprises font l'erreur d'utiliser l'accroissement temporaire d'activité pour des surcharges normales dans le cadre de l'activité permanente de l'entreprise (*par exemple en cas de lancement d'un nouveau produit*). Ce qui peut conduire à une requalification en CDI.

Pour recourir au CDD pour accroissement temporaire d'activité, il faut une augmentation temporaire de la masse de travail que connaît habituellement l'entreprise, en raison par exemple :

- d'une commande exceptionnelle formulée par un client ;
- de l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable (*activité ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise*) ;
- de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents.

Exemple : un salarié demande une indemnité de requalification car il conteste la réalité du surcroît d'activité ayant justifié son embauche en CDD pendant plusieurs mois. La cour d'appel a rejeté sa demande estimant qu'elle arrivait près de 15 ans après la conclusion du contrat, et que c'était au salarié d'apporter des éléments de preuve permettant de mettre en cause la véracité de ce surcroît d'activité. La Cour de cassation casse cette décision rappelant que c'est à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif d'accroissement temporaire de l'activité énoncé dans le CDD.



A savoir : il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif d'accroissement temporaire de l'activité énoncé dans le contrat à durée déterminée

L'employeur qui transmet à un syndicat la fiche de paie d'un salarié porte atteinte à sa vie privée

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-16.799 F-D, Sté SKF France c/ C.

Le droit à la preuve justifie la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié si c'est nécessaire à l'exercice de ce droit et si l'atteinte est proportionnée au but poursuivi (*Cass. Soc., 9 novembre 2016 : n° 15-10.203*).

La Cour de cassation applique les conditions d'admissibilité d'une telle atteinte dans une affaire où l'employeur, contestant la candidature de 3 salariés aux élections professionnelles, a transmis leurs bulletins de paie, sans leur accord, à des organisations syndicales. En référé, la cour d'appel reconnaît l'atteinte à la vie privée des salariés et ordonne le versement à chacun de 1 000 € à titre de provision sur dommages et intérêts.

La Cour de cassation approuve le raisonnement des juges : seules les mentions relatives à l'emploi occupé, à la classification, voire au coefficient, étaient nécessaires au succès des prétentions de l'employeur dans le cadre du litige. Par conséquent, communiquer ces bulletins de paie sans l'accord des salariés et sans masquer les autres informations personnelles y figurant, dont le domicile, le salaire, l'âge, la domiciliation bancaire et des arrêts de travail pour maladie, porte une atteinte injustifiée à leur vie privée.

En outre, la Cour indique qu'en application de l'article 9 du code civil, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation, dont il appartient au juge d'apprécier le montant. Ainsi, la jurisprudence imposant au salarié de prouver l'existence d'un préjudice en cas de manquement de l'employeur (*Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28.293*) ne s'applique pas en cas d'atteinte à la vie privée.



A savoir : dans le cadre d'un litige relatif aux élections professionnelles, les syndicats peuvent obtenir certaines informations de l'employeur pour contrôler la liste électorale. Mais ce dernier ne doit pas leur fournir des documents contenant des données personnelles tels que les bulletins de paie entiers, sinon il y a atteinte à la vie privée des salariés

Mise en place du CSE : définition de l'établissement distinct

Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 18-23.655 FS-PBRI, Fédération des syndicats des travailleurs du rail solidaires, unitaires et démocratiques Sud-Rail c/ Fédération nationale CGT des travailleurs cadres et techniciens des chemins de fer français et autres

Dans une décision promise à une large diffusion, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur les dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relatives à la définition par l'employeur du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE.

En l'espèce, après l'échec des négociations entre la direction et les organisations syndicales du groupe SNCF sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts des 3 établissements publics industriels et commerciaux (*Epic*) composant le groupe, la direction de la SNCF avait pris 2 décisions fixant le périmètre de 33 établissements distincts retenus pour la mise en place des comités sociaux et économiques au sein des 3 *Epic*. Deux organisations syndicales, la fédération nationale CGT des travailleurs, cadres et techniciens des chemins de fer français et la fédération des syndicats de travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques (*fédération Sud Rail*), ayant saisi la DIRECCTE pour contester ces décisions, celle-ci avait fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts selon les mêmes modalités que celles figurant dans la décision de l'employeur. Les 2 organisations syndicales avaient formé un recours contre la décision administrative devant le tribunal d'instance de Saint-Denis.

Aux termes de l'article L 2313-4 du code du travail, en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L 2313-2 et L 2313-3 du même code (*accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, avec la majorité des élus titulaires du CSE*), le nombre et le périmètre des établissements distincts

pour la mise en place des CSE sont fixés par l'employeur, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Le syndicat requérant faisait valoir que le tribunal, en retenant le nombre d'établissements déterminé par l'employeur et par la DIRECCTE, avait fait une fausse interprétation, exagérément exigeante, de la notion d'autonomie de gestion du responsable de l'établissement. Il invoquait également la nécessité d'une représentation de proximité anciennement dévolue aux délégués du personnel et, quant aux prérogatives en matière de santé et de sécurité, anciennement dévolue au CHSCT.

A tort pour la chambre sociale. Elle pose tout d'abord le principe selon lequel caractérise un établissement distinct, au sens de l'article L 2323-4 du code du travail, l'établissement présentant, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

Puis elle juge que le tribunal d'instance avait bien, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve fournis par les parties, constaté, pour chacun des Epic composant le groupe SNCF, les éléments d'organisation permettant de vérifier ce critère d'autonomie et que les documents fournis par les syndicats à l'appui de leur contestation, soit ne correspondaient plus à l'organisation du groupe compte tenu de la réorganisation qui y était intervenue, soit ne démontraient pas l'existence de pouvoirs effectifs des responsables en matière de gestion du personnel ou d'exécution du service.

Remarque : comme l'indique la note explicative de la décision publiée sur le site de la Cour de cassation, le critère de l'établissement distinct retenu par la chambre sociale pour la mise en place des CSE est très proche de celui dégagé par le Conseil d'État pour la mise en place des comités d'entreprise (*CE, 29 juin 1973 : n° 77982, Compagnie internationale des wagons-lits ; CE, 27 mars 1996 : n° 155791, RATP*). La jurisprudence de la Haute Juridiction administrative s'attachait ainsi essentiellement à vérifier les pouvoirs consentis au responsable de l'établissement et l'autonomie de décision dont il pouvait disposer pour que *le fonctionnement normal des comités d'établissement puisse être assuré à son niveau*, pouvoirs qui devaient être caractérisés en matière de gestion du personnel et d'exécution du service.

La même note explicative souligne aussi que la Cour de cassation a écarté le critère de proximité invoqué par le syndicat requérant. Ce qui ne surprend pas si l'on se réfère à l'esprit de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, laquelle va dans le sens, aux yeux d'une doctrine unanime, d'un CSE institution de représentation du personnel centralisée, par opposition aux représentants de proximité.