

N°56

Les dernières évolutions législatives

- > Les mesures sociales de la loi de finances pour 2019
- > La réforme des heures supplémentaires
- > La prime pouvoir d'achat (prime d'activité)
- > Simplification du régime du temps partiel thérapeutique
- > Réforme du congé de paternité
- > Barème 2019 des saisies et cessions des rémunérations
- > Nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE
- > Apprentissage et jeunes travailleurs
- > Formation professionnelle : ce qui change en janvier 2019
- > Indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- > Barème Macron des indemnités prud'homales remis en cause
- > Licenciement pour motif personnel : jurisprudence 2018
- > Chiffres repères

Redonner aux juges le pouvoir d'indemniser les salariés abusivement licenciés

Ces derniers mois, beaucoup de Conseils de prud'hommes ont opportunément mis en cause, par de nombreux jugements, le plafonnement des indemnités de rupture en cas de licenciement abusif imposé par les ordonnances Macron reformant le droit du licenciement.

Cette salubre résistance qui se lève des Conseils de prud'hommes, composés de juges issus du monde du travail, démontre une fois de plus l'importance de ces juridictions et leur capacité à connaître la vie quotidienne des salariés ainsi que la réalité de l'entreprise. Cette réalité, les apprentis sorciers qui ont conçu les ordonnances ont démontré, une fois de plus, leur incapacité à l'appréhender.

Rappelons que les ordonnances ont instauré des barèmes iniques, combattus vigoureusement dès l'origine par la FGTA-FO, qui imposent un plafond maximum d'indemnisation pour les salariés victimes d'un licenciement abusif.

Cette limitation a un impact considérable sur la juste indemnisation des salariés victimes de licenciement sans cause réelle et sérieuse. D'abord parce que les montants maximums d'indemnisation, scandaleusement sous-évalués par rapport à la réalité des préjudices subis par les salariés, ont permis une accélération sans précédent des licenciements juridiquement injustifiés. On a en effet très vite pu constater que de nombreux employeurs, connaissant à l'avance le coût d'un licenciement illicite, n'ont plus cure de la prévention de l'abus de droit de licenciement, acquise par des années de luttes sociales.

Le pire semble pourtant encore à venir car le législateur, en faisant perdre son caractère dissuasif aux licenciements abusifs, ouvre la porte à une autre dérive : la liberté donnée aux employeurs les moins scrupuleux de modifier unilatéralement les contrats de travail, notamment sur les questions de salaire, de charges ou de conditions de travail.

Ainsi, un salarié sera-t-il en capacité de refuser une modification de son contrat s'il sait, au vu de sa faible ancienneté, que le coût de son licenciement n'exercera aucun effet dissuasif sur son employeur ? Cette dérive et ce recul organisé du droit du travail, on les déplore déjà dans les législations anglo-saxonnes dont la France s'est inspirée.

Mais, heureusement, aujourd'hui le vent de la résistance judiciaire s'est levé. Porté principalement par une série de tribunaux qui s'attaquent,

par plusieurs décisions que vous trouverez commentées dans le présent numéro de Repères, à ce qui constitue un aspect central de la fonction de juge : le droit d'octroyer aux salariés injustement licenciés une juste réparation du préjudice subi.

Ces tribunaux résistants ont, d'une même voix, considéré que l'article L 1235-3 du Code du travail, qui introduit ce plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles de salariés injustement licenciés, et de réparer de manière idoine le préjudice qu'ils ont subi. D'autant que ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitable.

En conséquence, ils ont jugé que ces barèmes violent la Charte Sociale Européenne et la Convention n° 158 de l'OIT, comme FO le soutient depuis le début. À ce titre, les barèmes prévus à l'article L 1235-3 du Code du travail sont donc in-conventionnels.

En conséquence de cette inconventionnalité, plusieurs Conseils de prud'hommes ont écarté l'application du plafonnement et accordé l'indemnité pleine et entière que justifiait l'ancienneté des salariés injustement licenciés.

Rappelons que la Convention n° 158 - dont le fait qu'elle s'applique au droit français ne fait pas débat - dispose qu'en cas de licenciement injustifié, les juges « devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ». Cette disposition est donc incompatible avec le barème préfixé et limitatif qu'a voulu imposer par ordonnance le gouvernement.

La FGTA-FO, fidèle au principe de justice sociale et d'égalité des droits, soutient la résistance des juges contre cette réforme du droit du licenciement, qu'elle a toujours combattue. Elle se félicite donc de ces décisions qui amorcent une vague de résistance des juges du fond face au plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Reste à savoir si les Cours d'appel et la Cour de cassation suivront ou au contraire réformeront cette position jurisprudentielle. En tout état de cause, la voie est ouverte et nous y reviendrons probablement dans ces colonnes ou sur notre site fédéral d'information juridique.

*Fidèlement,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO*

Sommaire

Textes en matière sociale publiés dans les JO de fin d'année 2018...	p. 3
Les mesures sociales de la loi de finances pour 2019...	p. 7
La réforme des heures supplémentaires...	p. 9
La prime pouvoir d'achat (prime d'activité)...	p. 11
Simplification du régime du temps partiel thérapeutique...	p. 13
Réforme du congé de paternité...	p.14
Barème 2019 des saisies et cessions des rémunérations...	p.15
Nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE...	p.16
Apprentissage et jeunes travailleurs...	p.17
Formation professionnelle : ce qui change en janvier 2019...	p.19
Indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes...	p.21
Barème Macron des indemnités prud'homales remis en cause...	p.23
Licenciement pour motif personnel : jurisprudence 2018...	p.26
Chiffres Repères...	p.27

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	
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	Article L 1142-8 s. nouveaux du code du travail	
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 (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)	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 (majorations du taux net de la cotisation AT/MP)	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 (création, aménagement et entretien).	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	
Des compensations doivent alors être accordées aux jeunes concernés.		
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.	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	
Les modalités de conversion en euros des heures acquises au 31 décembre 2018 au titre du CPF ont été précisées par un décret		
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 démobilisation 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.	Article 28 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018	
La durée de la possible prise en charge des dépenses de formation après la rupture du contrat de professionnalisation est portée à 6 mois.	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.	Articles 7, 13 et 27 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 ; décret 2018-1231 du 24 décembre 2018	
La durée minimale du contrat d'apprentissage est abaissée à 6 mois.	Articles L 6222-1, L 6222-2, L 6222-7-1 et L 6222-18 modifiés du code du travail	
Possibilité est ouverte à l'employeur de licencier l'apprenti dans certains cas et à l'apprenti de démissionner.	Décrets 2018-1345, 1347 et 1348 du 28 décembre 2018	
Ces mesures s'appliquent aux contrats conclus à partir du 1 ^{er} janvier 2019.		
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 (Accre). Ce dispositif d'exonération est rebaptisé Exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise	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 Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée Tremplin	Arrêté du 26-12-2018	JO 30
Contrôle-contentieux		
Le contentieux de la sécurité sociale est transféré au tribunal de grande instance (TGI) 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 (modalités de calcul des indemnités journalières lorsque les assurés relèvent ou ont relevé de plusieurs régimes au titre d'une activité salariée ou assimilée)	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

Les mesures sociales de la loi de finances pour 2019

Loi de finances pour 2019 n° 2018-1317 du 28 décembre 2018

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° 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° 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 1er 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° 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° du décret 2018-1197 précité*).

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

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

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Principe : depuis le 1er janvier 2019, les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'une exonération d'impôt sur le revenu

L'article 7 de la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 met en place un dispositif de réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Initialement prévue au 1^{er} septembre 2019, l'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1er janvier 2019 par la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Cette loi prévoit également l'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures dans une limite de 5 000 € par salarié et par an.

Les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient donc d'une réduction de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse et d'une exonération d'impôt sur le revenu depuis le 1er janvier 2019. Ce dispositif est inscrit aux articles L 241-17 du CSS et 81 quater du CGI.

Remarque : la déduction forfaitaire de 1,5 € par heure supplémentaire sur les cotisations patronales réservée aux entreprises de moins de 20 salariés reste toujours applicable

La réduction de cotisations salariales concerne les rémunérations ou majorations versées au titre :

- des heures supplémentaires classiques, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ;
- des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- des jours de repos, au-delà du plafond de 218 jours, auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours renoncent ;
- des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, à l'exception des heures effectuées en deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord est

- inférieure à ce niveau ;
- des heures supplémentaires effectuées, dans le cadre d'un temps partiel pour raisons personnelles, au-delà de la durée légale hebdomadaire ou, en cas d'application d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, au-delà des limites fixées par cet accord ;
- des heures complémentaires, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel ;
- des heures supplémentaires effectuées par les salariés de particuliers employeurs ;
- des heures supplémentaires accomplies par des assistants maternels au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures et des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;
- des heures supplémentaires ou complémentaires de travail effectuées par des salariés ne relevant pas des dispositions du code du travail sur la durée du travail ou, dans le cadre de conventions de forfait annuel en jours, des jours de repos auxquels ils auraient renoncé au-delà du plafond de 218 jours.

L'ensemble des rémunérations correspondant aux heures supplémentaires ou complémentaires est concerné par la réduction. Elle s'applique également à la majoration salariale correspondante mais s'inscrit, pour éviter tout risque d'abus, dans la limite :

- des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable ;
- ou, à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, des taux légaux. Ces taux s'élèvent, s'agissant des heures supplémentaires, à 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes et, s'agissant des heures complémentaires, à 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10ème de la durée contractuelle de travail et 25 % pour celles excédant cette limite. En cas d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant, la majoration est également de 25 % pour les heures accomplies au-delà.

Salariés concernés	Le dispositif est applicable	à l'ensemble des salariés du secteur privé
		aux rémunérations des agents de la fonction publique titulaires ou non au titre des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif qu'ils réalisent et aux rémunérations des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par les salariés relevant de régimes spéciaux
		aux rémunérations versées aux salariés agricoles (article L 741-15 modifié du code rural)
Cotisations exonérées	Les cotisations salariales concernées par la réduction sont les cotisations d'assurance vieillesse de base mais l'intention du législateur est d'exonérer également les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire	
Exonération des cotisations salariales d'assurance vieillesse	Le montant de la réduction est égal au produit d'un taux fixé par décret et des rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par le salarié, dans la limite des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées	
	Le taux fixé par décret pourrait correspondre au cumul des taux de cotisations de retraite de base plafonnées et déplafonnées et du taux de cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'après les travaux parlementaires. Le nouvel article L 241-17 du CSS prévoit d'ailleurs une limite au montant de réduction qui est égale aux cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle dues par le salarié au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Toutefois, le salarié continuerait de cotiser au régime de retraite complémentaire compte tenu des règles d'imputation prévues ci-dessous	
	La réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues par le salarié sur l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant	
La réduction de cotisations salariales ne peut pas se substituer à d'autres éléments de rémunération	La réduction de cotisations salariales n'est pas applicable lorsque les salaires ou éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités	
	Ces dispositions visent à éviter la suppression d'un élément de rémunération existant (prime au résultat, par exemple) au bénéfice de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires exonérées	
Possibilités de cumul limitées avec d'autres dispositifs d'exonération	La réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse n'est cumulable avec l'application de dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations salariales ou de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations, que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés	
Heures supplémentaires exonérées d'impôt	L'article 2 de la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 prévoit que les heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1 ^{er} janvier 2019 sont exonérées d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle égale à 5 000 € par salarié (article 81 quater nouveau du CGI)	
	Les heures ainsi défiscalisées sont les mêmes que celles bénéficiant de la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse prévue par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et le bénéfice de l'exonération fiscale est subordonné au respect des mêmes conditions et limites que cette réduction	
Entrée en vigueur	Ces dispositions s'appliquent aux cotisations et aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1 ^{er} janvier 2019	
	En pratique, un décret fixant le taux de la réduction de cotisations est nécessaire pour que le dispositif s'applique. Il devrait paraître prochainement	

Exonération de cotisations salariales : heures supplémentaires

Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

Le décret fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires.

Il précise également les conditions d'application de l'exonération aux cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale,

de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, ainsi qu'aux régimes spéciaux.

Enfin, il précise les dispositions d'application de cette exonération aux salariés des régimes spéciaux.

Le décret s'applique aux cotisations et aux contributions sur les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

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

- Instruction interministérielle N° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles prévue par l'article 1er de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

- Instruction interministérielle N° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019 relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales modifiant l'instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019

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 1er 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...).

En revanche, ne sont pas éligibles :

- les stagiaires,
- les personnes handicapées accueillies en établissements ou services d'aide par le travail.

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 x 1.820 h x 9,88 € = 53.944,80 €).

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.

L'employeur peut moduler le niveau de la prime entre les salariés en se fondant sur :

- la rémunération ;
- le niveau de qualification ou de classification ;
- la durée de présence effective dans l'entreprise pendant l'année 2018 (mais pour que la prime soit éligible à l'exonération il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés suivants : maternité, paternité, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, d'éducation parentale, pour maladie d'un enfant, de présence parentale) ;
- la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- les absences ou l'assiduité du salarié ;
- la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année 2018.

Il est possible de moduler le montant de la prime en cumulant plusieurs critères. Toutefois, une modulation du montant de la prime fondée sur ces critères ne peut aboutir à une prime égale à zéro.

De plus, aucun critère ne peut conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés. Le montant

de la prime peut également varier en fonction des établissements d'une même société.



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 1er 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.

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 1er 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 le 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.

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 1er 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.

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°)
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 €).

Nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE

Articles L 2314-33, L 2314-34, R 2314-26 du code du Travail.

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 relatif au comité social et économique et au financement mutualisé des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour 4 ans. Il est toutefois possible de prévoir une durée différente, comprise entre 2 et 4 ans, par accord de branche, de groupe ou d'entreprise.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

Le décret du 26 octobre 2018 précise que, à défaut de stipulations contraires, les dispositions du protocole d'accord préélectoral relatives à l'exception à la limitation à 3 du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée.

Cette disposition sera applicable aux protocoles d'accord préélectoraux conclus à partir du 1er janvier 2019. Un protocole autorisant d'ici là à dépasser les 3 mandats successifs ne vaudra donc que pour l'élection pour laquelle il est conclu.

La limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d' élu au CSE, et donc, à partir de la mise en place du 1er CSE. Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel.

Les mandats des DP, des membres élus du CE, du CHSCT, de la DUP ou de l'instance regroupée arrivant à échéance ne sont pas pris en compte dans le décompte du nombre de mandat successifs si ces élus deviennent par la suite membres du CSE. Ainsi, si un salarié a été élu DP ou membre du CE, conformément aux dispositions en vigueur avant la réforme, son mandat ne sera pas pris en compte dans le calcul du nombre de mandats successifs.

Le décompte débutera à compter du 1^{er} mandat de membre du CSE.

Réponse ministérielle Mouiller n° 03267, Journal officiel du Sénat du 17 janvier 2019, p. 338

Décret n° 2017-1819 du 27 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Dans une réponse ministérielle publiée le 17 janvier 2019, le ministère du Travail livre son interprétation du décret du 29 décembre 2017 concernant le nombre de mandats successifs auxquels un membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) peut prétendre dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'article L 2314-33 du code du travail dispose que les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour 4 ans. Il précise que dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf si le protocole pré-électoral en dispose autrement.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, cette limitation à 3 mandats successifs ne peut faire l'objet de dérogations. Par ces dispositions, le Gouvernement a souhaité assurer un renouvellement régulier des élus au sein des instances représentatives du personnel des plus grandes entreprises afin de garantir un dialogue social de qualité et au plus proche de la situation des salariés de l'entreprise.

En revanche, dans les entreprises de moins de 50 salariés, de nombreux procès-verbaux de carence sont établis à chaque cycle électoral faute de candidats aux élections professionnelles (63 % des entreprises de moins de 20 salariés et 35 % des entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 49 salariés sont dépourvues d'instances représentatives du personnel selon la dernière Enquête réponse de la DARES).

Afin d'encourager le dialogue social dans ces entreprises et éviter que les salariés ne puissent perdre une représentation aussi fondamentale, le Gouvernement n'a pas souhaité apporter de limitation dans le nombre de mandats successifs auxquels un élu du personnel peut prétendre. Ainsi, le nombre de mandats successifs n'est pas limité dans ces entreprises et le protocole pré-électoral ne peut prévoir de dérogations.



Réforme du contrat de professionnalisation et d'apprentissage

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le contrat de professionnalisation peut désormais être conclu par une structure d'insertion et comporter une période de mobilité à l'étranger (*Article L 6325-25 nouveau*).

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois. L'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

L'âge limite d'entrée en apprentissage est désormais de 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant (*Article L 6222-1 modifié*).

De plus, la durée minimale du contrat d'apprentissage est abaissée à 6 mois (*Article L 6222-7-1 modifié*).

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la loi prévoit que lorsqu'aucun professionnel de la médecine du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois, la visite d'information et de prévention des apprentis peut être réalisée par un médecin de ville dans des conditions précisées par décret.

L'employeur peut désormais conclure un contrat d'apprentissage pour une durée inférieure à celle du cycle de formation, afin de tenir compte notamment du niveau initial de l'apprenti et des compétences déjà acquises en apprentissage lors d'une mobilité à l'étranger, sans avoir besoin de l'autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage.

En ce qui concerne la rupture du contrat d'apprentissage, la loi assouplit les modalités de rupture du contrat passé le délai de 45 jours.

Ainsi, après ce délai et à compter du 1^{er} janvier 2019, l'apprenti pourra démissionner en respectant un préavis déterminé par décret et après avoir sollicité au préalable un médiateur désigné par la chambre consulaire. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal (*Article L 6222-18 nouveau*).

L'employeur pourra également rompre le contrat de travail, sous la forme d'un licenciement pour motif personnel, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Lorsque le licenciement est motivé pour une faute grave, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire adéquate. En revanche en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur ne sera pas tenu à une obligation de reclassement.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2019, les trois aides actuelles à l'embauche seront remplacées par une aide unique versée par l'État aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des jeunes préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas celui du baccalauréat.



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.



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).



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.

Formation professionnelle : ce qui change en janvier 2019

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

3 principaux axes de réforme au sein de la nouvelle loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel :

- développement massif des formations en alternance
- développement de la formation des demandeurs d'emploi
- responsabilisation des actifs au travers d'un CPF

monétarisé et désintermédié

Cette réforme a également pour objet de simplifier le système :

- collecte unique opérée par les URSSAF
- désintermédiation des OPCA dont les missions sont repensées
- simplification des dispositifs d'accès (CPF, plan, alternance)
- intégration de l'apprentissage dans le champ de la FP

Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel

N° articles	Contenu
1 ^{er}	L'alimentation est désormais effectuée en euros (elle était précédemment réalisée en heures). Une alimentation identique aux salariés à temps plein est accordée aux salariés justifiant d'une activité au moins égale à 50 % de la durée légale (ou conventionnelle). Cet article modifie également la liste des formations éligibles au CPF. Sont précisés aussi les modalités de mobilisation du CPF. Cet article confirme la disparition du CIF et son remplacement par le CPF projet de transition professionnelle. Remarque : le taux de conversion des droits déjà acquis (en heures) sera fixé par décret (un taux de conversion de 14 €/heure environ serait retenu)
2	Modification de la fin d'alimentation du CPF, auparavant prévue lorsque le salarié fait jouer ses droits à la retraite, le code du travail prévoit désormais que le CPF cesse d'être alimenté lorsque le salarié ouvre droit au bénéfice d'une retraite à taux plein
3	Déploiement d'un conseil en évolution professionnelle enrichi
9	Le congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) : droit au congé, durée du congé, rémunération durant le congé, et validation par la voie de la VAE
11	Contrat d'apprentissage (visite médicale d'embauche, accompagnement des entreprises, enregistrement contrats d'apprentissage, contrat d'apprentissage au sein d'un groupement d'employeurs)
12	Mises en œuvre, à titre expérimental, d'actions de formation par apprentissage dans des établissements pénitentiaires
13	Relèvement du seuil d'âge maximum permettant l'accès aux contrats d'apprentissage, modification durée contrat apprentissage, durée de travail des apprentis mineurs, contrat d'apprentissage à l'étranger
16	Rupture du contrat d'apprentissage modifiée
27	Création d'une Aide unique aux employeurs d'apprentis
28	Modification durée contrat de professionnalisation et suppression période de professionnalisation et son remplacement par un nouveau dispositif reconversion ou promotion par alternance
36	Instauration de l'institution France compétences, qui se substituera début 2019, aux 3 organismes suivants : CNEFOP, COPANEF et FPSPP
37	Article consacré au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage
39	Les organismes paritaires agréés deviennent désormais les opérateurs de compétences
44	Modification de l'entretien professionnel, notamment sur la pénalité des entreprises de 50 salariés et plus
49	Ouverture du droit aux allocations chômage des salariés démissionnaires
50	Cet article précise le régime d'assurance chômage aux démissionnaires
51	Est abordé dans cet article l'allocation des travailleurs indépendants
52	Dispositif bonus-malus des contributions patronales d'assurance chômage
53	Instauration, à titre expérimental (période du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020), d'un contrat CDD ou d'intérim de remplacement de plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret
67	Cet article modifie plusieurs articles en rapport avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
68	Modification de l'accès au télétravail d'un travailleur handicapé, l'employeur est dans l'obligation de motiver, le cas échéant, sa décision de refus

Le compte personnel de formation (CPF) crédité en euros

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF) ainsi que les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 € par heure. Ce taux de conversion a été publié au Journal officiel dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle continue.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2019 le CPF est comptabilisé en euros et non plus en heures, comme c'était le cas précédemment. 500 € par an pour un salarié à temps plein, avec un plafond de 5.000 €. Pour les salariés non qualifiés (n'ayant pas un niveau V de qualification/CAP), ce sera un peu plus : 800 € par an avec un plafond total de 8.000 euros.

Le CPF, principal dispositif permettant d'accéder à une formation, pour les salariés comme pour les demandeurs d'emploi, sera géré par la Caisse des dépôts qui lancera au second semestre 2019 l'application CPF permettant de choisir puis de noter une offre de formation.

Remarque : les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 (dispositif remplacé par le CPF en janvier 2015) restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2020. S'il reste des heures, il faut penser à les utiliser avant cette date sinon elles seront perdues !

A titre d'**exemple**, un salarié qui n'a jamais mobilisé ses heures DIF, au 1^{er} janvier 2019 les 120 heures dont il dispose peuvent être converties, soit 1.800 €.

D'après le Cnefop, *le choix du montant de 15 euros correspond à la moyenne des coûts horaires de formation constatés, à hauteur de 10 euros pour les demandeurs d'emploi et de 23 euros pour les salariés en 2018*. Enfin chaque salarié reçoit chaque 1^{er} semestre d'une année ce qu'il a cotisé l'année précédente. Le montant CPF de janvier 2019 correspond donc à l'année 2018.

Toutes les formations aboutissant à une certification professionnelle reconnue, c'est-à-dire figurant dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sont éligibles au compte personnel de formation. Un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) peuvent également être financés par le CPF. Ainsi que le permis B et... le permis poids lourd !

Le congé individuel de formation (CIF) remplacé par le CPF de transition

Le congé individuel de formation (CIF) a pris fin le 1^{er} janvier 2019. Il a été remplacé par le CPF de transition qui permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Ce nouveau dispositif permet donc toujours aux salariés de se former pour acquérir une

qualification supérieure ou de se reconverter.

L'utilisation du CPF de transition professionnelle implique que le salarié mobilise ses droits inscrits sur son CPF. S'il ne dispose pas suffisamment de crédit sur son CPF, le CPF de transition professionnelle prend le relais afin de lui permettre de réaliser son projet de reconversion en obtenant un financement complémentaire par le Fongecif.

D'après le directeur juridique de Centre Inffo, l'offre de formation sera similaire à celle du CPF mais proposera moins de choix que le CIF, avec lequel on pouvait quasiment tout faire, même si les Fongecif pouvaient avoir, au final, le dernier mot.

Le financement, les modalités changent

Pour les entreprises, les taxes relatives à la formation et à l'apprentissage sont groupées en une seule et même cotisation : la cotisation formation professionnelle, adaptée à la taille de l'entreprise (1 % de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 10 salariés et 0,55 % pour les autres). Il s'agit là de simplifier le financement et la collecte, qui sera effectuée directement par les Urssaf, et de mieux redistribuer les fonds en provenance des entreprises, une tâche qui incombera désormais à France Compétences.

Autre impact direct pour les entreprises, les budgets formation devraient se voir recalculés compte tenu de l'harmonisation des taux de conversion (ou de remboursement). En effet, historiquement chaque OPCA fixait son propre taux de remboursement. Une démarche jugée peu lisible.

Mais avec la réforme, l'alimentation du compte CPF en euros et la réorganisation des organismes de collecte, il est prévu que ces taux horaires de prise en charge soient harmonisés de manière globale (12 €/heure de formation est le chiffre avancé).

Des sessions d'information sur le conseil en évolution professionnelle (CEP)

En 2019, les opérateurs du CEP devront organiser des sessions d'informations afin de faire connaître, dès le premier entretien avec un salarié ou un demandeur d'emploi, les modalités d'accès et le contenu de ce dispositif gratuit.

Utilisé majoritairement par des demandeurs d'emploi (à 90 %), le conseil en évolution professionnelle (CEP) évolue en 2019. Pôle emploi, les missions locales, l'Apec et les Cap emploi continueront à conseiller les demandeurs d'emploi. Les Fongecif et les Opacif proposeront leurs prestations aux salariés jusqu'à ce que France Compétences, établissement public, désigne de nouveaux opérateurs, au plus tard le 31 décembre 2019.

Indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

En France, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble de la carrière, selon des chiffres publiés par le ministère du Travail.

Les articles 104 et 105 de la Loi Avenir Professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018 veulent tenter de remédier

à ses écarts de rémunérations.

L'obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises employant plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés.

Le décret précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que leurs modalités de publication.

MODALITÉS DE CALCUL ET D'ÉVALUATION DES INDICATEURS DÉFINIS À L'ARTICLE D 1142-2 POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS

Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

METHODE DE CALCUL	Résultats obtenus	Nombre de points
<p>a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents. Les tranches d'âge sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus. <p>S'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du CSE.</p> <p>Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvriers ; - employés ; - techniciens et agents de maîtrise ; - ingénieurs et cadres. 	= à 0 %	40 points
	> à 0 % et < ou = à 1 %	39 points
	> à 1 % et < ou = à 2 %	38 points
	> à 2 % et < ou = à 3 %	37 points
	> à 3 % et < ou = à 4 %	36 points
	> à 4 % et < ou = à 5 %	35 points
	> à 5 % et < ou = à 6 %	34 points
	> à 6 % et < ou = à 7 %	33 points
	> à 7 % et < ou = à 8 %	31 points
	> à 8 % et < ou = à 9 %	29 points
<p>b) Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte. Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au a), est rendu impossible, au regard du critère défini au paragraphe 5.1, le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les 4 catégories socioprofessionnelles définies au même a).</p>	> à 9 % et < ou = à 10 %	27 points
	> à 10 % et < ou = à 11 %	25 points
	> à 11 % et < ou = à 12 %	23 points
<p>c) La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitués en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en en faisant la moyenne.</p>	> à 12 % et < ou = à 13 %	21 points
	> à 13 % et < ou = à 14 %	19 points
<p>d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.</p>		

<p>e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).</p> <p>f) Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.</p>	> à 14 % et < ou = à 15 %	17 points
	> à 15 % et < ou = à 16 %	14 points
	> à 16 % et < ou = à 17 %	11 points
	> à 17 % et < ou = à 18 %	8 points
	> à 18 % et < ou = à 19 %	5 points
	> à 19 % et < ou = à 20 %	2 points
	> à 20 %	0 point

Il précise les délais de publication du niveau de résultat par l'entreprise au regard des indicateurs, qui est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente.

Il définit les conditions de fixation de la pénalité financière pouvant être appliquée en l'absence de résultats 3 ans après la première publication des indicateurs par l'entreprise d'un niveau de résultat inférieur à 75 points

Il précise également le niveau de résultat en deçà duquel des mesures de correction doivent être mises en œuvre et

l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière à l'issue d'un délai de 3 ans.

Il détermine, enfin, la liste des services et des autorités compétents en matière de harcèlement sexuel. Il définit les mesures transitoires applicables en matière de publication du niveau de résultat obtenu par l'entreprise

Barème Macron des indemnités prud'homales remis en cause

Beaucoup de réformes sont donc intervenues entre décembre 2018 et janvier 2019 remettant en cause, une fois encore, notre législation sociale.

Cependant, même une fois intégrée dans notre code du travail, certaines de ces réformes ne sont pourtant pas gravées dans le marbre.

Il en est ainsi du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance Macron n° 2017-1387.

Ainsi, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau à l'article L 1235-3 du code du travail.

Ce tableau fixe un barème auquel le juge prud'homal doit se conformer. Pourtant, certains de ces juges rejettent ce barème et affirment leur liberté de déterminer des indemnités justes et proportionnées à l'espèce.

1. Le principe du barème

Le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance Macron n° 2017-1387 et prévu par l'article L 1235-3 du code du travail a suscité, dès son instauration, de nombreuses et vives critiques.

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Cette solution, qui existait antérieurement à l'ordonnance n° 2017-1387, est très peu utilisée en pratique. En effet, il ne s'agit que d'une faculté pour le juge et la réintégration ne peut être imposée à l'employeur ou au salarié.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau figurant à l'alinéa 2 de l'article L 1235-3.

En substance, l'indemnité, exprimée en mois de salaire brut, varie selon l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés dans l'entreprise (moins de 11 ou au moins 11).

Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) dans les entreprises de moins de 11 salariés	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) dans les entreprises de 11 salariés au moins	Indemnité maximale (en mois de salaire brut) dans toutes les entreprises
0	sans objet	sans objet	1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	9

2. Un barème remis en cause

Depuis son entrée en vigueur le 24 septembre 2017, nombre d'avocats de salariés soulèvent systématiquement son inconventionnalité devant les conseils de prud'hommes afin qu'ils en écartent l'application et octroient une indemnisation supérieure au plafond ainsi prévu.

Ainsi, au fil des décisions, les Conseils de prud'hommes n'hésitent pas à remettre en cause le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à l'image des conseillers prud'homaux suivants qui ont écarté le barème imposé :

- CPH Troyes, Activités diverses, 13 décembre 2018 : n° 18/00036
- CPH Amiens, Industrie, 24 janvier 2019 : n° 18/00093
- CPH Lyon, Activités diverses, 21 décembre 2018, CPH Lyon, Commerce, 7 janvier 2019 : n° 15/01398 et CPH Lyon, Industrie, 22 janvier 2019 : n° 18/00458
- CPH Grenoble, Industrie, 18 janvier 2019 : n° 18/00989

- CPH Angers, Activités diverses, 17 janvier 2019 : n° 18/00046

Désormais un magistrat professionnel, le juge départiteur du Conseil de prud'hommes d'Angers, a écarté l'application de ce barème en raison de son inconventionnalité (CPH Angers, Départage, 5 février 2019 : n° 18/00049).

Dans l'affaire qui a donné lieu au jugement du 5 février 2019, le juge départiteur a retenu que : *En l'espèce, il apparaît que la Société employait habituellement moins de 11 salariés et que Madame X avait une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 2 années au moment de la rupture de son contrat, de sorte qu'elle ne pourrait prétendre selon l'article L. 1235-3 du Code du travail qu'à une indemnité comprise entre 0,5 mois et 2 mois de salaire brut, malgré les circonstances de la rupture de son contrat de travail et le préjudice moral et économique qu'elle a subi.[...] Il en résulte que le barème établi par l'article L. 1235-3 du Code du travail ne permet pas dans tous les cas une indemnité adéquate ou une réparation appropriée, ne prévoyant pas des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par le salarié.*

En conséquence, le juge départiteur du Conseil de prud'hommes d'Angers a accordé à la salariée la somme de 4 mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit 1 mois en sus du plafond prévu par le barème.

C'est donc la première fois qu'un juge professionnel affirme de manière claire et non équivoque que le barème Macron prévoit un plafonnement qui contrevient aux normes internationales puisqu'il ne permet pas une réparation appropriée du préjudice subi par le salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse.

Cette décision est un véritable coup dur pour le barème puisque tous les arguments développés par ses détracteurs sont entérinés par le magistrat.

Il convient néanmoins de rester prudents dans l'attente de décisions des Cours d'appel et, à terme, de la Cour de cassation qui aura le mot de la fin quant à l'inconventionnalité du barème.

D'autant plus qu'à l'inverse des décisions précitées, certains Conseils de prud'hommes ont au contraire affirmé la parfaite conventionnalité du barème de l'article L 1235-3 du code du travail.

3. Arguments remettant en cause le barème

Il est intéressant de noter les arguments avancés par les Conseils de prud'hommes pour affirmer l'inconventionnalité du barème.

a. Conseil de prud'hommes de Troyes, 13 décembre 2018

Le jugement du Conseil de prud'hommes de Troyes déclare expressément que le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L 1235-3 du code du travail est contraire à la Charte sociale européenne ainsi qu'à la convention n° 158 de l'OIT dont elle constate l'applicabilité directe : l'article L 1235-3 du code du travail dispose que *si le licenciement d'un sala-*

rié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, (...) le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau.

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L 1235-3 du code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.

De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables.

En conséquence, le Conseil juge que ce barème viole la Charte Sociale Européenne et la Convention n°158 de l'OIT. Les barèmes prévus à l'article L 1235-3 du code du travail sont donc inconventionnels.

En conséquence de cette inconventionnalité, le Conseil de prud'hommes a écarté l'application du plafonnement et accordé au salarié qui justifiait d'une ancienneté de 3 ans une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse équivalant à 9 mois de salaire (*contre 4 mois maximum prévus par l'article L 1235-3 du code du travail*).

b. Conseil de prud'hommes d'Amiens, 19 décembre 2018

De la même manière, le Conseil de prud'hommes d'Amiens, prononce l'inconventionnalité du barème de l'article L 1235-3 et en écarte l'application, à la seule différence qu'il se fonde exclusivement sur la convention n° 158 de l'OIT.

Était cette fois en cause le barème spécifique aux entreprises employant moins de 11 salariés qui prévoyait pour le salarié en cause dont l'ancienneté était de 2 ans, une indemnité plafonnée à 0,5 mois de salaire :

Attendu que les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail accorde à Monsieur X une indemnité à hauteur d'un 1/2 mois de salaire ;

Que par les dispositions exposées par la Convention 158 de l'OIT et de la jurisprudence établie en matière d'application de ladite Convention permettent aux juges nationaux de déterminer si les dommages attribués par la législation nationale sont appropriés en matière de réparation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que cette indemnité ne peut être considérée comme étant appropriée et réparatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce dans le respect de la Convention 158 de l'OIT, mais aussi de la législation française et de la jurisprudence applicables en la matière ;

Que de ce fait, il y a lieu pour le Conseil de rétablir la mise en place d'une indemnité appropriée réparatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse exercé par la SARL X.

Qu'en conséquence, au regard de l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT, le Conseil condamne la SARL X au paiement de la somme de 2.000,00 euros à titre de dommages

et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Estimant ainsi que le montant maximal que pouvait obtenir le salarié (0,5 mois de salaire) ne permettait pas une réparation appropriée de son préjudice, le Conseil de prud'hommes lui a finalement accordé une indemnité équivalant à environ 3 mois de salaire.

c. Conseil de prud'hommes de Lyon, 21 décembre 2018

Enfin, si le Conseil de prud'hommes de Lyon ne se prononce quant à lui pas aussi expressément sur l'inconventionnalité du barème, le résultat est néanmoins identique :

En droit. Attendu que l'indemnisation du salarié est évaluée à hauteur de son préjudice.

Attendu qu'aux termes de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, est rappelé le principe suivant : En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre rémunération appropriée.

En fait. Attendu que le 28 octobre 2017, la relation de travail de Madame X avec l'Association ADAPEI du Rhône a cessé du jour au lendemain, sans application des règles relatives au contrat à durée indéterminée.

Attendu qu'aucun fait n'a été reproché à Madame X, dans

le cadre de son travail, par l'Association ADAPEI du Rhône. La multiplicité des contrats de travail à durée déterminée démontrent au contraire la satisfaction de son employeur.

Attendu qu'il en résulte que les manquements de l'Association ADAPEI du Rhône dans l'exécution du dernier contrat de travail de Madame X sont préjudiciables puisqu'elle n'a pas pu bénéficier de l'entretien préalable et de la période de préavis.

En conséquence ;

Le Conseil de prud'hommes accordera 3 mois de dommages et intérêts à ce titre.

Se fondant cette fois-ci exclusivement sur l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'obligation d'évaluer l'indemnisation à hauteur du préjudice du salarié, il octroie à celui-ci une indemnité équivalant à 3 mois de salaire alors que le barème la plafonnait à 1 mois de salaire.

S'il y a lieu de se féliciter de ces décisions qui initient peut-être une vague de résistance des juges du fond face au plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, reste à savoir si les Cours d'appels et la Cour de cassation suivront ou réformeront au contraire cette position jurisprudentielle.

Licenciement pour motif personnel : jurisprudence 2018

Le tableau présenté ci-dessous est une sélection des décisions rendues en 2018 par les cours d'appel et par la Cour de cassation sur le motif personnel de licenciement.

Le tableau présente, par thèmes, des exemples de motifs avancés par les employeurs avec pour chacun d'eux la qualification retenue par les juges, tous issus de décisions rendues en 2018.

Qualification retenue par les juges :
 A = Absence de cause réelle et sérieuse
 B = Cause réelle sérieuse
 C = Faute grave
 D = Faute lourde

Motif invoqué	A	B	C	D
Absences - Abandons de poste				
Câbleur, disposant d'une ancienneté de plus de 20 ans, qui rencontre de nombreuses difficultés personnelles et de santé et dont l'absence injustifiée de 6 semaines ne perturbe pas le service (Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-17.563)		X		
Opérateur qui, dans l'incapacité physique de travailler, quitte l'entreprise pour consulter son médecin et s'absente ainsi de son poste de travail sans prévenir son responsable hiérarchique (CA Lyon, 27 avril 2018 : n° 16-08404)	X			
Chef d'équipe qui ne se rend pas à une réunion de travail à laquelle il a été régulièrement convoqué, ce comportement s'étant produit à une occasion isolée (CA Saint-Denis de la Réunion, 24 avril 2018 : n° 16-01795)	X			
Chef gérant d'un restaurant qui sollicite la prise d'un RTT pour le jour même, ne se présente pas à son poste de travail sans l'accord de sa hiérarchie et, 15 jours après cet incident, quitte l'entreprise 45 minutes après le début de son service, sans en informer son responsable, en laissant un mot sur le bureau, confiant ainsi la responsabilité de l'établissement aux soins d'un seul employé (CA Lyon, 27 avril 2018 : n° 16-02372)			X	
Maître d'hôtel quittant le restaurant avant la fin de son service, de manière précipitée (Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-21.199)		X		
Insubordination				
Couturier retoucheur qui refuse d'exécuter le travail confié par son employeur en présence de ses collègues, réitère son refus en termes déplacés, inappropriés et insolents et insulte, devant un stagiaire, la gérante de l'atelier de façon suffisamment audible pour celle-ci l'entende (CA Aix-en-Provence, 29 juin 2018 : n° 15/20453)			X	
Secrétaire commercial persistant dans son refus d'exécuter de nouvelles tâches correspondant à sa qualification malgré les injonctions de son employeur (CA Pau, 18 octobre 2018 : n° 16/04369)			X	
Agent de sécurité qui ne répond pas aux appels téléphoniques durant une astreinte, omet de rappeler ses interlocuteurs malgré leurs messages et, à une autre occasion, viole les consignes du règlement de l'établissement en demeurant seul dans celui-ci après une intervention (CA Lyon, 6 juillet 2018 : n° 16/06581)			X	
Agent de sécurité incendie disposant d'une ancienneté de 14 ans, qui consulte rapidement pendant son service, un sms sur son portable, malgré les consignes contraires de son employeur (CA Versailles, 26 septembre 2018 : n° 16/03778)	X			
Coordinateur qualité ne répondant pas aux demandes de renseignement de son employeur durant son arrêt de travail pour maladie, justifiant en retard de ses prolongations d'arrêts et détenant un fichier reprenant les salaires de l'ensemble du personnel alors que ce fichier était en accès libre sur l'intranet de l'entreprise (CA Paris, 6 septembre 2018 : n° 14/14015)	X			
Responsable de magasin disposant d'une ancienneté de plus de 3 ans qui refuse de retourner à son domicile pour chercher les clés du magasin qu'il avait oubliées et laisse ainsi celui-ci fermé toute une matinée pendant la période de fin d'année (Cass. Soc., 21 juin 2018 : n° 16-21.299)	X			

Faute professionnelle				
Directeur ayant laissé en poste 2 salariés en CDD après l'échéance de leur contrat et commettant plusieurs négligences fautives (CA Reims, 16 mai 2018 : n° 17/00666)			X	
Éducateur technique spécialisé, travaillant au sein d'un établissement habilité par la protection judiciaire de la jeunesse et accueillant des mineurs en difficulté placés par le juge des enfants, qui n'informe pas son employeur de ses activités avec un mineur en dehors de son temps de travail et demandant à celui-ci de ne pas révéler aux autres pensionnaires de l'établissement la relation privilégiée qu'il entretenait avec lui (Cass. Soc., 16 mai 2018 : n° 16-22.800)			X	
Aide médico psychologue d'un Ehpad administrant de son propre chef un médicament nécessitant une prescription médicale à un résident en situation de faiblesse (Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-20.400)			X	
Marbrier adoptant envers 2 collègues de travail un comportement injurieux et dont la mauvaise qualité du travail a justifié les doléances de 2 architectes collaborant avec l'employeur qui, dénonçant son comportement, refusaient de travailler avec lui, cette situation étant de nature à entacher l'image de la société et à lui causer un préjudice commercial (CA Toulouse, 26 janvier 2018 : n° 15/05425)		X		
Chauffeur routier commettant une faute de conduite après 2 avertissements infligés à 3 mois d'intervalle, chaque fois pour des manquements et faits similaires de dégradation importante de véhicule consécutifs à des défauts de maîtrise, avec des conséquences financières graves. Le véhicule accidenté avait, en effet, été réduit à l'état d'épave et l'entreprise avait été contrainte de louer du matériel de remplacement (CA Pau, 8 mars 2018 : n° 15/02123)			X	
Chef d'équipe qui, malgré plusieurs alertes, tolère le comportement d'un agent de maîtrise à l'égard de plusieurs salariés de l'atelier visant à les déstabiliser en public professionnellement et à les faire pleurer en usant d'un langage grossier voire violent et menaçant (CA Pau, 12 juillet 2018 : n° 18/02599)			X	
Directeur d'un centre régional de formation à distance dont les défaillances répétées en matière de management génèrent un risque pour les autres salariés, ces défaillances se caractérisant par des propos misogynes, sexistes et déplacés à répétition envers le personnel féminin, ses accès de colère et la création de tensions entre les salariés en parlant des uns sur les autres sur le ton de la confiance (CA Amiens, 20 novembre 2018 : n° 17/00547)			X	
Responsable de réception qui adresse volontairement à sa direction des informations erronées pour le calcul de la prime mensuelle des membres de son équipe, favorisant de la sorte certains salariés au profit des autres et portant atteinte au principe d'égalité salariale ainsi qu'au climat social dans l'entreprise (CA Grenoble, 25 septembre 2018 : n° 16/05636)			X	
Peintre en bâtiment réitérant sur 2 chantiers successifs des manquements incompatibles avec ses compétences et expérience professionnelles et qui ont nécessité des travaux de reprise, en raison du mécontentement de la clientèle, la qualification de faute grave étant écartée compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise (37 ans) et de l'absence de tout avertissement ou sanction antérieure (CA Pau, 6 septembre 2018 : n° 17/01324)		X		
Secrétaire aide comptable d'un organisme privé de formation dont les manquements professionnels procèdent d'une mauvaise volonté délibérée, l'intéressé traitant avec retard les dossiers administratifs malgré 2 alertes de son employeur et délivrant à 2 reprises des certificats de capacité erronées en dépit d'un précédent rappel à l'ordre (Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 17-16.489)		X		
Aptitudes professionnelles				
Responsable de développement qui a bénéficié d'un plan de retour à la performance fixant des objectifs de façon concertée, n'arrive pas à mener ses missions et fait preuve d'un manque total d'autonomie malgré des efforts de formation et d'adaptation de l'employeur (Cass. Soc., 16 mai 2018 : n° 16-25.552)		X		
Secrétaire d'avocat qui n'a fait l'objet d'aucun reproche au cours de ses 10 années de collaboration et commet quelques erreurs non significatives au cours des 10 derniers mois (CA Lyon, 29 juin 2018 : n° 17/02857)	X			

Commercial ayant fait l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle et de résultat alors qu'il a rempli à 96 % ses objectifs de l'année précédente, que son évaluation professionnelle a relevé la qualité de son travail de terrain et dont les objectifs pour l'année en cours, en nette hausse, lui ont été communiqués tardivement (CA Bordeaux, 29 novembre 2017 : n° 16/00625)				X
Analyste ayant des difficultés à prendre en compte les critiques sur son travail et dont l'insuffisance de résultats tient notamment à une qualité variable de ses analyses ainsi qu'à un intérêt sélectif pour certaines missions le conduisant à négliger celles partagées avec les membres de son équipe, cette situation persistant malgré l'accompagnement de l'intéressé pendant plus d'une année (CA Paris, 31 mai 2018 : n° 16/06234)				X
Attaché commercial dont les manquements reprochés, à les supposer avérés, sont relatifs à une période trop brève de 5 mois depuis le lancement de la nouvelle organisation pour caractériser une insuffisance professionnelle de la part de l'intéressé dont les méthodes de travail et les résultats n'ont fait jusqu'alors l'objet d'aucune critique et ont donné lieu à de très nombreuses attestations de clients satisfaits de son professionnalisme (CA Paris, 3 juillet 2018 : n° 12/03113)			X	
Commercial licencié pour insuffisance professionnelle dont l'employeur compare les résultats avec ceux de 2 autres commerciaux, alors que l'entreprise en compte 36, et qu'il ne justifie pas avoir mis en garde le salarié qui comptait 5 ans d'ancienneté contre la baisse soudaine de ses résultats (CA Aix-en-Provence, 27 septembre 2018 : n° 15/18375)			X	
Attaché commercial dont l'insuffisance de résultat ne découle pas d'une activité commerciale insuffisante mais de nombreuses difficultés rencontrées avec les magasins démarchés et tenant à des problèmes de qualité sur la marchandise vendue (CA Grenoble, 15 mai 2018 : n° 16/01411)			X	
Vendeur dont l'insuffisance de résultats est constatée sur plusieurs années, qui refuse de corriger ses carences, malgré les propositions de son employeur, et préfère remettre en cause les compétences professionnelles de sa hiérarchie (CA Metz, 31 juillet 2018 : n° 17/02931)				X
Accusations - diffamations - critiques				
Salarié ayant sciemment organisé une conférence de presse destinée à ternir l'image de son employeur au cours de laquelle il porte des accusations infondées de harcèlement moral et de faits de discrimination dénaturés et volontairement sortis de leur contexte (Cass. Soc., 5 juillet 2018 : n° 17-17.485)				X
Directeur artistique qui publie sur un site internet accessible à tout public un message dont les termes sont déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur et abuse ainsi de sa liberté d'expression (Cass. Soc., 11 avril 2018 : n° 16-18.590)				X
Ingénieur d'études adoptant une attitude de dénigrement des missions proposées par son employeur, manifestant ostensiblement son absence de motivation et menaçant de révéler cette dernière à un client potentiel (CA Rennes, 18 mai 2018 : n° 16/02103)			X	
Préparateur qui publie au sein d'un groupe Facebook des propos irrespectueux, injurieux et malveillants à l'égard de son supérieur, de ses collègues et du gérant de l'entreprise et les laisse affichés sur l'écran de l'ordinateur de l'entreprise, visibles de toutes les personnes présentes dans le magasin, de sorte que ces propos perdent leur caractère privé (CA Toulouse, 2 février 2018 : n° 16/04882)				X
Négociateur immobilier tenant des propos très excessifs sur son compte Facebook, paramétré pour être limité à ses amis et, en conséquence, accessible aux seules personnes agréées par celui-ci en nombre restreint (Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-11.690)			X	
Fraude - Malversations - Vols				
Directeur financier faisant supporter à son employeur la charge financière des 4 salariés qu'il employait à son domicile pendant 16 ans et ayant été condamné pour ces faits du chef d'abus de biens sociaux (Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 16-24.297)				X
Dirigeant gardant secret, aussi longtemps qu'il restait titulaire de son mandat social, un avenant fictif à son contrat de travail conclu par le président du directoire, à l'insu du conseil de surveillance, avec le dessein de sécuriser sa situation dans le groupe (Cass. Soc., 10 janvier 2018 : n° 15-20.038)				X

<p>Chef de chantier qui établit deux faux documents conduisant son employeur à engager des frais pour la mise à disposition avec chauffeur d'un véhicule sur une journée alors que son chantier était terminé (CA Lyon, 23 novembre 2018 : n° 16/04605)</p>			X	
<p>Chargé de clientèle en banque prenant et conservant par devers lui des tickets cadeaux à destination de la clientèle sans spontanément révéler cette appropriation à sa hiérarchie lors de la première interpellation du personnel par celle-ci sur cette disparition, l'employeur étant en droit d'attendre de la part des salariés amenés à manipuler de l'argent une probité exemplaire (Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-12.963)</p>			X	
<p>Directeur détournant au préjudice de son employeur 159 flacons d'eau de toilette pour les revendre pour le compte d'une société dont il est le gérant (Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 17-15.333)</p>			X	
Utilisation abusive des biens de l'entreprise				
<p>Salarié faisant preuve de désinvolture à l'égard des clients de l'entreprise et dont le volume très important des enregistrements et des connexions réalisés sur son poste de travail à des fins privées, découvert à l'occasion d'un changement de matériel informatique et constaté par huissier (l'analyse du disque dur démontrant que l'ordinateur a servi notamment à télécharger 70 films classés dans 2 dossiers et 15 sous-dossiers, et à enregistrer dans le dossier « mes images » 4762 photographies personnelles réparties dans 145 sous-dossiers, aucun de ces fichiers ne portant la mention « personnel »), dépasse les limites d'une tolérance de l'employeur et témoigne de son désinvestissement habituel de son travail au profit d'occupations personnelles (CA Rouen, 26 avril 2018 : n° 19-04559)</p>		X		
<p>Responsable d'agence qui effectue, via le site Blablacar, des prestations de covoiturage avec son véhicule de fonction, à l'insu de son employeur et, de la sorte, expose ce dernier à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur (CA Rennes, 31 août 2018 : n° 16/05660)</p>			X	
<p>Salarié ayant accompli avec le véhicule de location mis à sa disposition pour les besoins de sa mission un kilométrage très supérieur à celui nécessaire pour faire l'aller-retour entre son domicile et celle-ci, ayant été contrôlé au volant de ce véhicule en infraction d'excès de vitesse à un horaire et en un lieu incompatible avec cette dernière et ayant restitué tardivement ce véhicule (CA Nîmes, 23 octobre 2018 : E. c/ SAS Derichebourg)</p>			X	
Actes de concurrence				
<p>Salarié proposant à un client de son employeur l'intervention d'un de ses amis pour réaliser des travaux qu'il avait à tort diagnostiqués comme nécessaires (CA Poitiers, 5 septembre 2018 : n° 17/01172)</p>			X	
<p>Secrétaire de direction ayant mis en contact l'ancien gérant de la société, avec qui il entretenait des relations amicales, avec un artisan, partenaire habituel de l'entreprise, pour des travaux de reprise sur un chantier réalisé par ce dernier (Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-22.451)</p>	X			
<p>Salarié créant une activité libérale de mandataire judiciaire directement concurrent de l'activité de son employeur, sans en informer ce dernier (Cass. Soc., 11 avril 2018 : n°16-24.749)</p>			X	
Injures - menaces - violences				
<p>Salarié agressant violemment son employeur au cours d'un entretien disciplinaire (Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-26.013)</p>				X
<p>Salarié menaçant de mort son employeur au cours d'une confrontation organisée dans les locaux de la gendarmerie dans le cadre d'une procédure pénale (Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 15-19.597)</p>				X
<p>Serveur tenant des propos violents et menaçant de représailles une collègue de travail manifestement choquée, enceinte de 5 mois et dans un état particulier de vulnérabilité, peu important l'absence d'antécédent disciplinaire de l'intéressé (CA Lyon, 9 mars 2018 : n° 16/07288)</p>			X	
<p>Agent de maîtrise, disposant d'une ancienneté de 16 ans sans antécédent disciplinaire, tenant des propos grossiers à l'encontre d'un collègue dès lors que ce dernier s'exprimait également de façon très familière et que les relations de travail étaient tendues depuis plusieurs mois au sein de l'atelier où travaillaient les 2 protagonistes en raison d'une charge de travail importante (CA Grenoble, 24 mai 2018 : n° 16/02561)</p>	X			

Comportement du salarié				
Commercial exerçant un chantage consistant à exiger une rupture conventionnelle avec paiement d'une somme de 8 000 euros en échange de son silence sur des procédures de son employeur qu'il juge illégales (CA Agen, 20 mars 2018 : n° 16/01561)			X	
Responsable de la recherche et du développement ayant affirmé avoir inclus dans des fichiers des erreurs volontaires visant à les rendre inutilisables, bousculé son employeur à deux reprises, refusé de lui restituer l'ordinateur mis à sa disposition et, de façon réitérée et de communiquer le jeu complet de plans d'une machine de déploiement en soumettant cette communication à des conditions injustifiées (Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 17-22.685)			X	
Directeur commercial qui annule une commande passée à son employeur par la filiale dont il préside le conseil d'administration en réponse à une décision qu'il estimait injustifiée de la part de ce dernier (Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 16-22.284)				X
Directeur commercial tenant de manière répétée des propos racistes mais également à connotation sexuelle et orientés sur sa vie intime, parfois avec force de détails (CA Amiens, 23 octobre 2018 : n° 16/00077)			X	
Directeur de site tenant des propos humiliants et répétés à connotation raciste envers un autre salarié et n'ayant fait l'objet d'aucun reproche disciplinaire durant ses 21 années de service (Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 17-14.594)			X	
Vendeur d'une boulangerie qui, malgré 2 avertissements, n'a pas modifié son comportement désagréable vis-à-vis de ses collègues et de la clientèle, continuant à exprimer des reproches, à créer des tensions et à être peu accueillant voire impoli avec les clients (CA Toulouse, 12 janvier 2018 : n° 15/06302)		X		
Agent de sécurité dont l'endormissement à son poste de travail résulte d'une fatigue excessive due aux 72 heures de service accomplies les jours précédents et disposant d'une ancienneté de 26 ans (Cass. Soc., 12 décembre 2018 : n° 17-17.680)	X			
Infraction au code de la route				
Conducteur routier commettant à plusieurs reprises sur une période de 3 semaines des excès de vitesse de plus de 20 kilomètres heures sur des routes départementale ou nationale (CA Nancy, 17 octobre 2018 : n° 17/00910)			X	
Hygiène et sécurité				
Commis de cuisine auquel sont imputables les anomalies en matière d'hygiène et sécurité relevées par constat d'huissier (denrées périmées et saleté des éléments de cuisson, armoires réfrigérées et des instruments de cuisine) (CA Limoges, 23 avril 2018 : n° 17/00491)			X	
Agent de magasin fumant dans l'enceinte de l'entreprise en méconnaissance des dispositions du règlement intérieur et ayant déjà fait l'objet d'un précédent avertissement pour le même comportement (CA Pau, 25 octobre 2018 : n° 17/00031)		X		
Exercice par le salarié de ses droits				
Salarié faisant état dans un courrier adressé à l'inspecteur du travail de conditions de travail dégradées et rendues difficiles en raison d'une différence de traitement dont l'employeur serait à l'origine (CA Besançon, 16 octobre 2018 : n° 17/01763)	X			

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

À partir du 1^{er} janvier 2019, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,54 %. Le SMIC brut en 2019 s'établit à 10,03€ de l'heure.

Sur une base hebdomadaire de 35 heures, le SMIC brut 2019 mensuel s'établit à 1 521,22€.

Smic apprenti

Rémunération la 1 ^{ère} année		
<18 ans 27 % du SMIC 410,70 €	De 18 à 20 ans 43 % du SMIC 654,10 €	>21 ans 53 % du SMIC 806,20 € ⁽¹⁾
Rémunération la 2 ^e année		
<18 ans 39 % du SMIC 593,30 €	De 18 à 20 ans 51 % du SMIC 775,80 €	>21 ans 61 % du SMIC 927,90 € ⁽¹⁾
Rémunération la 3 ^e année		
<18 ans 55 % du SMIC 836,70 €	De 18 à 20 ans 67 % du SMIC 1 019,20 €	>21 ans 78 % du SMIC 1 186,60 € ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de professionnalisation

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Jusqu'à 21 ans	836,70 €	988,80 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 064,90 €	1 216,90 €
26 ans et plus	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

À savoir :

Le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le montant du minimum garanti est porté à 3,62 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du janvier au 31 décembre 2019, le PMSS est fixé à 3 377 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Revenu de solidarité active - RSA du 1 ^{er} avril au 31 décembre 2018			
Nombre d'enfants	Allocataire seul(e)	Allocataire seul(e) isolé	En couple
0	550,93 €	707,46 €	826,40 €
1	826,40 €	943,28 €	991,68 €
2	981,86 €	1.179,10 €	1.156,96 €
par enfant supplémentaire	220,37 €	235,82 €	220,37 €

Titre restaurant

La limite d'exonération des titres restaurant passe en 2019 de 5,43 à 5,52 euros.

Indice de référence des loyers

Au quatrième trimestre 2018, l'indice de référence des loyers s'établit à 129,03.

Sur un an, il augmente de 1,74 %.

Indice des prix à la consommation

En janvier 2019, les prix à la consommation augmentent de 1,2 % sur un an


Sur un an, les prix à la consommation ralentissent pour le troisième mois consécutif : +1,2 % en janvier 2019 après +1,6 % en décembre, selon l'estimation provisoire réalisée fin janvier 2019. La baisse de l'inflation résulterait d'un ralentissement prononcé des prix de l'énergie. Les prix des services augmenteraient au même rythme qu'en décembre et ceux des produits manufacturés baisseraient à peine moins que le mois précédent. En revanche, les prix de l'alimentation et du tabac accéléreraient.

Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé ralentirait nettement à +1,4 %, après +1,9 % en décembre. Sur un mois, il se replierait de 0,6 %, après +0,1 % le mois précédent.

Note de l'INSEE

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n° CPPAP : 0420 S 07590



YouTube

Instagram

Google+

LinkedIn