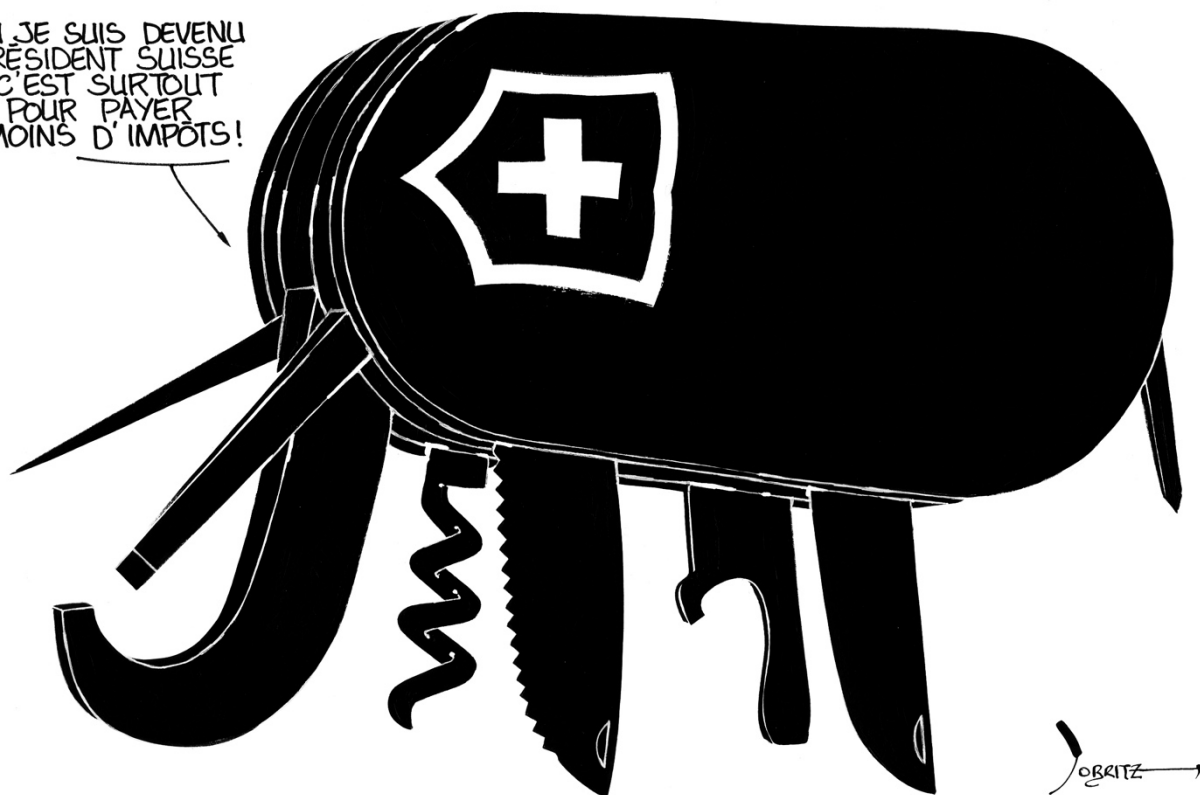


Cabinet RIERA

Flash d'information – Février 2019

L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences

SI JE SUIS DEVENU
RÉSIDENT SUISSE
C'EST SURTOUT
POUR PAYER
MOINS D'IMPÔTS!



EDITO :

Depuis le milieu du dernier trimestre de l'année 2018, le climat social est marqué par un esprit revendicatif original dans sa forme de lutte débouchant sur un certain nombre de réformes au bénéfice des salariés. Il faut ajouter à cela toute une série de textes modifiant une fois de plus notre code du travail.

La vigilance est toujours de mise quant à l'application de ces nombreux textes et quant à la négociation des projets en cours (réforme des retraites, de l'assurance chômage, ...). De plus, l'année 2019 verra la généralisation des CSE en remplacement des IRP traditionnelles.

Enfin, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit qu'elle soit réglementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci-après les éléments essentiels.

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- ✉ Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- ✉ Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- ✉ Maître Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com

AU SOMMAIRE

Nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE	Page 3
Les chauffeurs des plateformes en ligne de réservation peuvent avoir la qualité de salarié	Page 3
Élections professionnelles : les destinataires de l'invitation à la négociation du PAP	Page 4
Pas de négociation d'un nouveau protocole préélectoral en cas de report des élections	Page 5
Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire	Page 5
Indemnité pour violation du statut de salarié protégé : exclusion du paiement des congés payés	Page 6
Caractère collectif de la participation	Page 7
Syndicats : distribution de tracts pendant le temps de travail	Page 7
Prise en charge des frais exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au CE	Page 8
Les livreurs à vélo des plates-formes numériques ont la qualité de salarié	Page 9
Port d'une tenue spécifique	Page 10
Dernières jurisprudences	Page 11
Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : heures supplémentaires	Page 13
Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : prime pouvoir d'achat	Page 15
Les mesures sociales de la loi de finances pour 2019	Page 17
Textes en matière sociale publiés dans les JO de fin d'année 2018	Page 19



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



Les chauffeurs des plateformes en ligne de réservation peuvent avoir la qualité de salarié

CA Paris, 10 janvier 2019 : n° 18/08357, P. c/ Sté Uber B.V

Principe : les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés et au répertoire des métiers sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces travailleurs indépendants fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci (article L 8221-6).

En l'espèce, un chauffeur ayant conclu un contrat de prestation de services avec une société utilisant une plateforme en ligne d'intermédiation de transport afin de mettre en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des utilisateurs souhaitant en bénéficier, saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification de la relation le liant à la société en un contrat de travail à durée indéterminée. A l'appui de sa demande, il fait valoir que les courses qu'il a réalisées constituent autant de contrats à durée déterminée devant ainsi être requalifiés.

Le conseil de prud'hommes se déclare incompetent pour connaître de la relation de travail entre les parties et rejette sa demande

mais la cour d'appel ne partage pas cette analyse.

Après avoir rappelé que le contrat de travail est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique étant caractérisé par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié (*Cass. Soc., 13 novembre 1996 : n° 94-13.187 PBR*) et que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité (*Cass. Soc., 23 avril 1997 : n° 94-40.909 P ; Cass. Soc., 20 janvier 2010 : n° 08-42.207 FP-PBR*), la cour d'appel apprécie le faisceau d'indices qui lui est soumis pour établir un lien de subordination entre les parties et infirme le jugement du conseil de prud'hommes.

Remarque : la cour d'appel reprend ici les règles énoncées par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 novembre 2018 ayant admis l'existence d'un contrat de travail au profit d'un livreur à vélo lié à une plateforme numérique (*Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-20.079 FP-PBR*)

Il ressort de son appréciation qu'outre le fait qu'il a été contraint de s'inscrire au registre des métiers pour pouvoir exercer son activité, loin de décider librement de cette dernière, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, le chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société, au travers duquel il ne pouvait pas :

- se constituer une clientèle propre. Il lui était interdit pendant l'exécution d'une course de prendre en charge d'autres passagers en dehors du système et de garder les coordonnées des passagers pour une prochaine course ;
- fixer ses tarifs. Ceux-ci étaient contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme ;
- déterminer les conditions d'exercice de sa prestation.

En outre, il recevait des directives de la société qui en contrôlait l'exécution et exerçait un pouvoir de sanction à son égard. Il devait, en effet, suivre les instructions du GPS de l'application et recevait des directives comportementales, son activité était contrôlée en matière d'acceptation des courses ainsi que via un système de géolocalisation et il pouvait perdre l'accès à son compte et à l'application en cas de signalements des utilisateurs.

Dès lors, pour la cour d'appel, un faisceau d'indices suffisant était réuni pour caractériser le lien de subordination existant entre les parties et renverser la présomption simple de non-salariat pesant sur le chauffeur. L'affaire est donc renvoyée devant le conseil de prud'hommes de Paris, à qui il appartiendra de se prononcer sur les effets de la requalification du contrat liant les parties en un contrat de travail.



Élections professionnelles : les destinataires de l'invitation à la négociation du PAP

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-60.283

La 1^{ère} étape du processus électoral pour les élections des membres du CSE est l'invitation par l'employeur des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord pré-électoral.

L'employeur doit en effet informer et inviter les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats :

- par tout moyen, pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;

- par courrier, pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

La cour de cassation vient de préciser que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit être adressée :

- soit au délégué syndical présent dans l'entreprise,
- soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné.

Il en découle que l'employeur ne doit pas se contenter d'adresser l'invitation au siège de l'organisation syndicale. Il doit également l'adresser aux délégués syndicaux existants dans l'entreprise. A défaut, les élections professionnelles encourent leur annulation.



Pas de négociation d'un nouveau protocole préélectoral en cas de report des élections

Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-27.442 F-PB, Syndicat CFDT des transports du Nord-Est francilien c/ Sté XL transports

En l'espèce, en raison d'une anomalie affectant le matériel de vote, les élections n'ont pas pu se tenir aux dates prévues par le protocole préélectoral signé à l'unanimité. L'employeur invite alors les parties à négocier en vue de fixer de nouvelles dates mais aucun accord n'est trouvé.

Se prévalant de la jurisprudence constante selon laquelle, sauf tacite reconduction, l'accord préélectoral ne vaut que pour les élections pour lesquelles il a été conclu (*Cass. Soc., 10 mars 1976 : n° 75-60.137 P ; Cass. Soc., 21 mai 2003 : n° 01-60.742 FS-P*), un syndicat signataire soutient que le protocole

est devenu caduc et doit être entièrement renégocié.

La Cour de cassation approuve le tribunal d'instance d'avoir, au contraire, jugé valable et applicable le protocole contesté et d'avoir ordonné à l'employeur d'organiser les élections dans un délai donné sur la base de ce protocole.

La jurisprudence invoquée par le syndicat a en effet été rendue pour des protocoles effectivement suivis de la tenue d'élections et ayant donc produit leur effet. Le cas était différent en l'espèce puisque le protocole contesté avait bien été conclu pour les élections en cause dont il s'agissait seulement de reporter la date de quelques semaines.

La solution retenue ici est transposable au comité social et économique (CSE), l'article L 2314-28 du code du travail étant rédigé dans les mêmes termes que les textes relatifs au CE et aux DP.



Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire

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

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

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

L'employeur faisait valoir que le salarié, lui-même responsable du service paie, était

l'auteur de l'erreur de présentation des bulletins, et ne pouvait donc le lui reprocher.

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



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

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

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

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

Deux situations ouvrent droit à indemnisation pour le salarié protégé.

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

Article L 2422-4

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

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

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

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

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

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

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

Dans ce cas, l'indemnité est forfaitaire.

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

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

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

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

Par conséquent, il demande au juge que lui soit octroyée une somme correspondant au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la rupture de son contrat de

travail jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant de son mandat en cours, avec en sus les congés payés courants durant cette même période.

Les juges du fond répondent par la positive, mais pour autant ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation.

En effet, cette dernière considère que l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est une indemnité forfaitaire, de sorte que le salarié ne peut prétendre au paiement des congés payés afférents.

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



Caractère collectif de la participation

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-18.936
Cass. Soc., 6 juin 18 : n° 17-14.372

Article L 3322-1

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

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

Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre.

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

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

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

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

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

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

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

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



Syndicats : distribution de tracts pendant le temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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



Prise en charge des frais exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au CE

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-13.256 FS-PB, Union syndicale de l'intérim CGT c/ Comité d'entreprise de la Sté Start people

Une clause du règlement intérieur d'un comité d'entreprise prévoyait que les frais de

déplacement et d'hébergement liés aux commissions obligatoires étaient pris en charge par le comité lui-même. Pour les demandeurs, cette clause était nulle car de tels frais auraient dû incomber à l'employeur. Déboutés de leur demande en 1^{ère} et 2^{nde} instance, leur pourvoi est rejeté.

La Cour de cassation décide que, en l'absence de disposition le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au comité d'entreprise, dès lors que ces réunions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à son initiative.

La solution résulte d'une jurisprudence constante aux termes de laquelle les frais de déplacement et d'hébergement des membres du comité d'entreprise concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur, qui n'entrent pas dans les dépenses de fonctionnement de cet organisme, sont à la charge de ce dernier (*Cass. Soc., 28 mai 1996 : n° 94-18.797 ; Cass. Soc., 15 mai 2001 : n° 99-10.127*).

L'idée est double :

- d'une part, l'instauration en 1982 d'une subvention de fonctionnement au profit du comité libère l'employeur de la prise en charge de frais qui sont imputables à une décision du comité lui-même ;
- d'autre part, les exceptions s'expliquent par le fait qu'il n'appartient pas à l'employeur de décider quel usage le comité doit faire des fonds mis à sa disposition à travers la subvention de fonctionnement et dont il doit avoir la libre disposition dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Les mêmes considérations expliquent aussi que le temps des réunions organisées par le comité lui-même s'impute sur les heures de délégation mensuelles des participants (*mais des heures de délégation annuelles et spécifiques peuvent être prévues pour certaines commissions ; voir, par exemple, les anciens articles L 2325-25 ou L 2325-30 du code du travail applicables au comité d'entreprise*) alors que le temps passé en réunions tenues sur convocation de

l'employeur est toujours rémunéré par ce dernier sans être imputable sur les heures de délégation.

Sauf à soutenir l'insuffisance du montant de la subvention légale de fonctionnement, le système assure au comité une parfaite autonomie de son action et de ses choix d'opportunité dans le cadre de contraintes budgétaires dont la nécessité ne peut être en soi critiquée.

Remarque : les principes énoncés par l'arrêt sont parfaitement applicables aux réunions des comités sociaux et économiques et de leurs commissions, qu'elles soient facultatives ou obligatoires



Les livreurs à vélo des plates-formes numériques ont la qualité de salarié

Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-20.079

L'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque des travailleurs indépendants fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci (*article L 8221-6, II*).

Article L 8221-6

I.- Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

...

II.- L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

En l'espèce, un coursier ayant conclu un contrat de prestation de services avec une société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous le statut de travailleurs indépendants, saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification de son contrat en un contrat de travail.

Pour rejeter sa demande et se déclarer incompétente pour connaître du litige, la cour d'appel, après avoir constaté l'existence d'un système de bonus et de malus évocateur de prime au lieu du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, juge que ce système ne suffit pas à caractériser un lien de subordination liant le coursier à la plate-forme numérique. En outre, celui-ci disposait d'une liberté totale de travailler ou non. Il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne partage pas cette analyse.

L'existence d'un lien de subordination dépend des conditions d'exercice de la prestation : après avoir rappelé que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté

exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs (*Cass. Soc., 23 avril 1997 : n° 94-40.909 ; Cass. Soc., 20 janvier 2010 : n° 08-42.207*) et que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (*Cass. Soc., 13 novembre 1996 : n° 94-13.187*), la Cour de cassation censure la décision des juges du fond.

Sa décision s'appuie sur 2 éléments :

- tout d'abord, l'application utilisée par la société était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres qu'il parcourait, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier ;
- par ailleurs, la société disposait d'un pouvoir de sanction à son égard. Il en résultait donc l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination.

Dès lors, les juges du fond ne pouvaient pas écarter la requalification du contrat de prestation de services en un contrat de travail.



Port d'une tenue spécifique

Cass. Soc., 21 novembre 2018, n° 17-17.758

Souvent pour des raisons d'hygiène ou de sécurité mais également parfois pour promouvoir une image de marque ou dans le cadre d'une stratégie commerciale, les salariés peuvent se voir imposer le port de vêtements spécifiques (*chaussures de sécurité, vêtements de protection, uniformes...*).

Le temps d'habillage et de déshabillage ouvre-t-il des droits aux salariés ?

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties (*article L 3121-3*).

L'employeur peut accorder ces contreparties :

- soit sous forme de repos,
- soit sous forme financière.

Les modalités de ces contreparties ne sont pas définies par le code du travail. Il revient à un accord collectif de les fixer ou d'assimiler ces temps d'habillage ou de déshabillage à du travail effectif. A défaut d'accord, elles doivent être définies par le contrat de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles et contractuelles, il revient au juge de fixer la contrepartie due aux salariés.

La Cour de cassation vient récemment de rappeler que les conditions de versement des contreparties légalement définies dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont cumulatives.

Ainsi, l'employeur doit verser une contrepartie dès lors que le salarié est contraint :

- de porter des vêtements spécifiques car le port d'une telle tenue est imposée par des dispositions légales, règlementaires, le règlement intérieur de l'entreprise ou le contrat de travail,

et

- de s'habiller ou se déshabiller dans l'entreprise ou sur son lieu de travail. L'employeur n'est donc pas contraint de verser une contrepartie lorsque les salariés peuvent revêtir leur tenue de travail à leur domicile (*en dehors de l'entreprise ou du lieu de travail*).

Enfin, dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé au salarié et est inhérent à

son emploi, l'employeur est tenu de prendre en charge l'entretien de cette tenue. Il est

toutefois libre de définir les modalités de cet entretien.

Dernières jurisprudences

Exécution du contrat	<p>L'employeur, tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande de dommages et intérêts à l'encontre de l'association employeur alors qu'elle constate que l'insulte à connotation sexiste, proférée par un bénévole, et le jet par d'autres de débris sur l'intéressé ont eu lieu à l'occasion d'une soirée organisée par l'employeur dans les cuisines du restaurant de l'association en présence d'un autre salarié de l'entreprise, tuteur devant veiller à l'intégration de la victime, sans que celui-ci réagisse</p> <p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-28.905</i></p>
Durée du travail	<p>Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement</p> <p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-22.018</i></p>
Rupture du contrat	<p>La cour d'appel, ayant jugé que le manque de retenue du salarié caractérisé par un comportement agressif envers ses collègues de travail et une insubordination réitérée était établi, a pu en déduire que ces faits caractérisaient à eux seuls une faute grave qui rendait impossible la poursuite de la relation de travail</p> <p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-27.549</i></p>
Congés	<p>La période d'éviction d'un salarié réintégré après l'annulation de son licenciement ouvre droit, non à une acquisition de jours de congés payés, mais à une indemnité d'éviction. Le droit à congés n'étant acquis que dans l'hypothèse d'un travail effectif et la période d'éviction ne pouvant être considérée comme constituant un temps de travail effectif, le salarié ne peut pas bénéficier de jours de congés pour cette période</p> <p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 16-25.672</i></p>
Représentation du personnel	<p>L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Dès lors que les salariés ne démontrent pas l'existence d'un préjudice résultant du fait que le mandataire liquidateur a fixé unilatéralement l'ordre du jour des réunions avec le comité d'entreprise dont l'objet était d'évoquer le projet de licenciement économique du personnel et l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi sans rechercher préalablement l'accord du secrétaire dudit comité, leur demande de dommages-intérêts au titre de la violation de la procédure de licenciement pour licenciement économique collectif doit être rejetée</p> <p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-20.769</i></p> <p>Aux termes de l'article L 2143-3 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés ou plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.</p>

	<p>Dès lors que l'article L 2142-1-1 du code du travail subordonne la désignation d'un représentant de section syndicale à la même exigence d'un effectif de 50 salariés ou plus, les conditions de l'article L 2143-3 relatives à la durée et à la période pendant lesquelles ce seuil doit être atteint s'appliquent également pour la désignation d'un représentant de section syndicale</p>
	<p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 18-60.136</i></p>
	<p>En matière de vote par correspondance pour les élections professionnelles, ni la désignation dans le protocole d'accord préélectoral de personnes autres que les membres du bureau de vote pour acheminer et conserver les bulletins de vote, ni l'absence de boîte postale réservée pour les élections, ne constituent en soi des violations des principes généraux du droit électoral susceptibles d'entraîner l'annulation des élections</p>
	<p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 18-11.899</i></p>
	<p>La contestation, portant sur les listes de candidats, relève de la contestation de la régularité de l'élection et non d'une contestation relative à l'électorat, et peut être formée dans le délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats</p>
	<p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 18-11.899</i></p>
<p>Santé et sécurité</p>	<p>Lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que cette absence a causé au fonctionnement de l'entreprise. Ayant retenu l'existence d'un harcèlement moral ayant eu des répercussions sur l'état de santé du salarié, dont elle a constaté l'absence de l'entreprise en raison de plusieurs arrêts de travail, et ayant fait ressortir le lien de causalité entre le harcèlement moral à l'origine de l'absence du salarié et le motif du licenciement, la cour d'appel a légalement justifié sa décision de prononcer la nullité de celui-ci</p>
	<p><i>Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-31.473</i></p>

Actualité juridique et réglementaire

Les grandes réformes fin 2018 – début 2019

Exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires	<i>Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires</i>
Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise	<i>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</i>
Aide au financement du permis de conduire pour les apprentis	<i>Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis</i>
Montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen	<i>Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen</i>
Rémunération des apprentis	<i>Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis</i>
Organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales	<i>Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 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</i>
Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié	<i>Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié</i>
Utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle	<i>Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle</i>
Alimentation du compte personnel de formation	<i>Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation</i>
Contentieux de la sécurité sociale pour les régimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles	<i>Décret n° 2018-1312 du 28 décembre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale pour les régimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles</i>
Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : heures supplémentaires	<i>Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales</i>
Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales : prime pouvoir d'achat	<i>Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales</i>
Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti	<i>Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti</i>
Diverses mesures de simplification dans le champ du handicap	<i>Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018</i>

Le congé de paternité est allongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né	<i>Article 72 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019</i>
Simplification du régime du temps partiel thérapeutique	<i>Article 50,I-3° de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019</i>
Revalorisation de la prime d'activité	<i>Décret n° 2018-1197 du 21 décembre 2018 relatif à la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité</i>
Augmentation du SMIC 2019	<i>Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance</i>
Modalités d'abondement du compte personnel de formation	<i>Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation</i>
Barème 2019 des saisies et cessions des rémunérations	<i>Décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations</i>
Conversion des heures acquises au titre du CPF en euros	<i>Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros</i>
Durées maximales du travail des jeunes travailleurs	<i>Décret 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie</i>
Compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage	<i>Décret 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage</i>
Nouveau plafond de la sécurité sociale pour 2019	<i>Arrêté SSAS1833942A du 11 décembre 2018</i>
Transfert du budget de fonctionnement du CSE au budget des ASC	<i>Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 relatif au CSE et au financement mutualisé des organisations profession-nelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés</i>
Durée et limitation du nombre de mandats des membres du CSE	<i>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</i>



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi, le salarié dont le contrat de travail prévoit 39 heures par semaine, verra son salaire net imposable augmenter à partir de 5 000 €. En tenant compte des taux de l'année 2018, après disparition totale des charges salariales d'assurance chômage, l'augmentation du salaire net imposable d'un salarié au SMIC aurait représenté environ 2,56 € par heure supplémentaire majorée de 25 % effectuée. Cette majoration ne s'appliquera qu'à partir de 5 000 €. La totalité des heures supplémentaires des salariés au SMIC seraient alors exonérées.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

La loi comporte les mesures suivantes :

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

Sont concernés par la prime les employeurs suivants :

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

En conséquence, sont exclus du dispositif :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

Paie		
Les employeurs d'au moins 250 salariés doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 ans. 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 104 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 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 (<i>notamment employeurs des travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi du secteur agricole, structures de droit privé intervenant dans le champ des services à la personne, apprentis et Accre</i>)	Décret 2018-1357 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté fixant le montant des majorations visées à l'article D 242-6-9 du CSS pour l'année 2019 (<i>majorations du taux net de la cotisation AT/MP</i>)	Arrêté SSAS1830666A du 26 décembre 2018	JO 28
Arrêté relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2019	Arrêté SSAS1830839A du 26 décembre 2018	JO 28

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

Une possible modulation de l'annulation des réductions et des exonérations de cotisations de sécurité sociale en cas de travail illégal est introduite	Article 23 de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 Article L 133-4-2 modifié du CSS	
Les majorations de redressement en cas de travail dissimulé peuvent être réduites en cas de paiement rapide des sommes dues ou accrues en cas de répétition des faits	Article 23 de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 Article L 243-7-7 modifié du CSS	
Réforme de la formation professionnelle		
Le CPF devient le principal outil de développement de formation des travailleurs. Il est crédité en euros et non plus en heures de formation. Une modalité particulière d'utilisation du compte est instaurée pour financer les formations longues suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Les modalités de conversion en euros des heures acquises au 31 décembre 2018 au titre du CPF ont été précisées par un décret	Article 1 ^{er} de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 ; décret 2018-1153 du 14 décembre 2018 Article L 6323-1 s. modifiés du code du travail	
Décret relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation	Décret 2018-1329 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié	Décret 2018-1336 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation	Décret 2018-1338 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations	Décret 2018-1333 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle	Décret 2018-1332 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle	Décret 2018-1339 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale	Arrêté du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences	Décret 2018-1330 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences	Décret 2018-1331 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences	Décret 2018-1341 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L 6332-14 et L 6332-17 du code du travail	Décret 2018-1342 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R 6332-2 du code du travail	Arrêté du 21 décembre 2018	JO 29
Arrêté relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionnées à l'article R 6332-26 du code du travail	Arrêté du 21 décembre 2018	JO 29

Apprentissage et contrats de professionnalisation		
Le contrat de professionnalisation, dont la durée maximale est portée à 36 mois, peut être conclu par une structure d'insertion et comporter une période de mobilité à l'étranger. La durée de la possible prise en charge des dépenses de formation après la rupture du contrat de professionnalisation est portée à 6 mois.	Article 28 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 Articles L 6325-11 modifié, L 6325-25 nouveau et L 5132-3 modifié du code du travail	
L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant. La durée minimale du contrat d'apprentissage est abaissée à 6 mois. Possibilité est ouverte à l'employeur de licencier l'apprenti dans certains cas et à l'apprenti de démissionner. Ces mesures s'appliquent aux contrats conclus à partir du 1 ^{er} janvier 2019.	Articles 7, 13 et 27 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 ; décret 2018-1231 du 24 décembre 2018 Articles L 6222-1, L 6222-2, L 6222-7-1 et L 6222-18 modifiés du code du travail Décrets 2018-1345, 1347 et 1348 du 28 décembre 2018	
Décret portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville	Décret 2018-1340 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage	Décret 2018-1345 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à la rémunération des apprentis	Décret 2018-1347 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis	Décret 2018-1348 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences	Décret 2018-1263 du 26 décembre 2018	JO 28
Arrêté relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Arrêté MTRD1830971A du 26 décembre 2018	JO 28
Emploi-Chômage		
Toute personne reprenant ou créant une entreprise peut bénéficier des exonérations prévues dans le cadre de l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises (<i>Accre</i>). Ce dispositif d'exonération est rebaptisé <i>Exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise</i>	Loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 Article L 131-6-4, I nouveau	
Décret relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi	Décret 2018-1335 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen	Décret 2018-1349 du 28 décembre 2018	JO 30
Travailleurs handicapés – AT et MP		
L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action est étendue aux entreprises d'au moins 50 salariés dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25	Décret 2017-1769 du 27 décembre 2017 Article D 4162-1 du code du travail	
Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier de 500 heures supplémentaires sur leur	Article 3 de l'ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 ; décrets 2017-1814 et	

compte personnel de formation pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle	2017-1815 du 29 décembre 2017 Articles L 432-12 et R 432-9-2 s. nouveau du CSS	
Un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés est expérimenté jusqu'au 31 décembre 2021.	Article 67, VI de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018	
Décret relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap	Décret 2018-1334 du 28 décembre 2018	JO 30
Décret relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés	Décret 2018-1346 du 28 décembre 2018	JO 30
Arrêté portant approbation du cahier des charges <i>Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée Tremplin</i>	Arrêté du 26-12-2018	JO 30
Contrôle-contentieux		
Le contentieux de la sécurité sociale est transféré au tribunal de grande instance (<i>TGI</i>) sauf la tarification des accidents du travail. Le recours amiable préalable obligatoire est généralisé. Une commission médicale de recours amiable ayant vocation à connaître des contestations relatives à l'invalidité, l'inaptitude et l'incapacité dans le cadre du contentieux technique de la sécurité sociale est créée.	Loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 ; ordonnance 2018-358 du 16 mai 2018 ; décret 2018-928 du 29 octobre 2018 Articles L 211-16, L 218-1 et s., L 311-15 et s. et L 312-6-2 du code de l'org. jud. ; articles L 142-1 et s. nouveaux du CSS	
La cour d'appel d'Amiens est désignée comme cour d'appel spécialisée pour connaître du contentieux relatif à la tarification de l'assurance des accidents du travail	Décret 2017-13 du 5 janvier 2017 Article D 311-12 nouveau du code de l'org. jud.	
Décret portant diverses dispositions relatives à l'aide juridique	Décret 2018-1280 du 27 décembre 2018	JO 29
Décret relatif au contentieux de la sécurité sociale pour les régimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles	Décret n° 2018-1312 du 28 décembre 2018	JO 29
Arrêté relatif au fonctionnement de la commission médicale de recours amiable prévue à l'article R 142-8 du code de la sécurité sociale	Arrêté SSAS1831916A du 28 décembre 2018	JO 30
Sécurité sociale		
Décret portant simplification et modification de la gestion des droits aux indemnités journalières et pour la prise en charge des frais de santé (<i>modalités de calcul des indemnités journalières lorsque les assurés relèvent ou ont relevé de plusieurs régimes au titre d'une activité salariée ou assimilée</i>)	Décret 2018-1255 du 27 décembre 2018	JO 28
Hygiène et sécurité		
Décret relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	Décret 2018-1256 du 27 décembre 2018	JO 28

Négociation collective		
Décret relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle	Décret 2018-1262 du 26 décembre 2018	JO 28

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet cabinet.riera@avocatem.com



Les dessins sont prêtés avec l'aimable autorisation de Dobritz
« Le placard a horreur du vide »
Editions Bruno Leprince, 2010

