

Lois et règlements

Régime social et fiscal de faveur pour les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1^{er} janvier 2019

L'entrée en vigueur du régime social de faveur applicable aux heures supplémentaires et complémentaires est avancée au 1^{er} janvier 2019. Ces heures sont défiscalisées. Sont concernés l'ensemble des salariés du secteur privé mais également les agents de la fonction publique titulaires ou non-titulaires, les salariés relevant des régimes spéciaux et les salariés agricoles.

[CSS, art. L. 241-17 créé par L. n° 1203, 22 déc. 2018, art. 7 : JO, 23 déc.](#)

[CGI, art. 81 quater mod. par L. n° 2018-1213, 24 déc. 2018, art. 2 : JO, 26 déc.](#)

Allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 prévoit un allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque l'état de santé du nouveau-né nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée.

[C. trav., art. L. 1225-35 et CSS, art. L. 331-8 mod. par LFSS 2019, n° 2018-1203, art. 72 : JO, 23 déc.](#)

Covoiturage des salariés et remboursement des frais engagés

La loi de finances pour 2019 offre la possibilité aux employeurs qui souhaitent accompagner le développement du covoiturage de rembourser une partie des frais engagés par leurs salariés lorsqu'ils se déplacent en covoiturage, en tant que passagers.

Sont également exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 240 € par an (soit 20 € par mois), les aides versées, en l'absence de prise en charge par l'employeur des titres d'abonnements de transports publics, par les collectivités territoriales (ou leurs établissements publics de coopération intercommunale), destinées à couvrir les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques

engagés par les salariés pour leurs déplacements avec leur véhicule personnel entre leur domicile et leur lieu de travail lorsqu'ils sont situés à au moins trente kilomètres l'un de l'autre, ou pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en tant que conducteur en covoiturage, quelle que soit la distance parcourue à ce titre.

[L. fin. 2019, n°2018-1317 : JO, 30 déc](#)

CHSCT et CSE / Experts agréés

Un arrêté du 20 décembre 2018 porte agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peuvent faire appel. Tout salarié, qu'il soit ou non membre du comité social et économique (CSE), peut participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ce quels que soient son ancienneté, l'effectif de l'entreprise ou sa branche d'activité (art. L. 2145-5 du Code du travail). De même, les membres du CSE institué dans une entreprise d'au moins 50 salariés, élu pour la première fois, bénéficient d'une formation économique (art. L. 2315-63 du Code du travail). Enfin, les membres du CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise dans laquelle il est implanté, bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail (art. L. 2315-18 du Code du travail).

[Arrêté du 20 décembre 2018](#)

CPF de transition professionnelle : les derniers textes viennent d'être publiés

Le CPF de transition professionnelle remplaçant le Cif depuis le 1^{er} janvier 2019, est une modalité spécifique de mobilisation du CPF. Elle permet au salarié, souhaitant changer de métier ou de profession, de suivre une formation certifiante.

Tout salarié peut 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. Les conditions d'application de cette nouvelle modalité d'utilisation du CPF, créée par la loi

«Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, sont précisées par deux décrets et un arrêté du 28 décembre 2018.

[D. n° 2018-1332, 28 déc. 2018 : JO, 30 déc.](#)

[D. n° 2018-1339, 28 déc. 2018 : JO, 30 déc.](#)

[Arr. 28 déc. 2018 : JO, 30 déc.](#)

Les six nouveaux indicateurs de l'égalité professionnelle à ajouter à la BDES

La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 oblige les entreprises de plus de 50 salariés à publier tous les ans des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Le décret du 8 janvier 2019 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.

[Décret n° 2019-15, 8 janv. 2018, JO : 9 janv](#)

Obligation de préciser aux salariés des entreprises les services compétents en matière de harcèlement sexuel

La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 impose aux entreprises d'une part, de faire état des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et, d'autre part, de délivrer les coordonnées des autorités et services compétents. Le décret du 8 janvier 2019 portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes complète la loi et rend applicable l'obligation d'indiquer au personnel les services compétents en matière de harcèlement sexuel. Il précise également les modalités des informations devant être délivrées.

[Décret 2019-15 du 8 janvier 2019, art 2, JO du 9](#)

Suppression de l'obligation d'un arrêt de travail à temps plein préalable à la demande d'un temps partiel thérapeutique

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 supprime la condition préalable d'une indemnisation d'un arrêt maladie à temps complet pour l'accès au temps partiel pour motif thérapeutique. Elle uniformise également les règles de calcul de l'indemnité et de sa durée de versement. Dès le 1^{er} janvier 2019, l'assuré pourra se voir prescrire directement un temps partiel pour motif thérapeutique, même s'il est présent dans l'entreprise, dès lors que le maintien au travail ou la reprise

du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ou que l'assuré doit faire l'objet d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

[CSS, art. L. 323-3 mod. par LFSS pour 2019 n° 2018-1203, 22 déc. 2018, art.50 : JO, 23 déc.](#)

Réforme du contentieux de la sécurité sociale

Un décret du 28 décembre 2018 adapte, pour le régime des non-salariés agricoles et complète pour les salariés du régime général et du régime agricole, les nouvelles dispositions relatives au pré-contentieux et contentieux des accidents du travail et maladies professionnelles. Il s'agit de prendre en compte la suppression des juridictions du contentieux général de la sécurité sociale et du contentieux de l'incapacité à compter du 1^{er} janvier 2019, date à laquelle le contentieux relèvera, pour ce qui concerne l'ordre judiciaire, de tribunaux de grande instance et de cours d'appel spécialement désignés, et pour ce qui concerne l'ordre administratif, respectivement des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel. Le décret simplifie également les procédures applicables à la commission des rentes et à l'expertise médicale.

[Décret n° 2018-1312 du 28 décembre 2018](#)

Parution du décret sur la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Le décret fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires. Ce texte 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. Il précise également les dispositions d'application de cette exonération aux salariés des régimes spéciaux.

[Décret no 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires](#)

Brexit et retrait du Royaume-Uni : un loi habilité le gouvernement à légiférer par ordonnance pour préparer ce départ

Afin de s'en tenir aux questions sociales, le gouvernement est autorisé à légiférer par ordonnance pour tirer les

conséquences d'un retrait du Royaume-Uni sans accord conclu en matière :

- de droit d'entrée et de séjour des ressortissants britanniques en France ;
- d'emploi des ressortissants britanniques exerçant légalement, à la date du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, une activité professionnelle salariée en France ;
- d'application aux ressortissants britanniques, résidant légalement en France à la date du trait du Royaume-Uni de l'UR, de la législation relative aux droits sociaux et aux prestations sociales (...)

[Loi 2019-30 du 19 janvier 2019, JO du 20](#)

Publication du décret sur : la procédure applicable et sanctions prononcées en cas de manquement d'un demandeur d'emploi

Le décret étend l'obligation d'accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise, à la phase de développement d'une entreprise créée ou reprise. Il abroge la définition du salaire antérieurement perçu qui était pris en compte pour déterminer l'offre raisonnable d'emploi. Il confie à Pôle emploi la compétence en matière de suppression du revenu de remplacement et de pénalité administrative, en cas de manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations et en cas de fausse déclaration ou de fraude. Les sanctions seront prononcées par le directeur régional de Pôle emploi. Il harmonise et clarifie la procédure

contradictoire préalable au prononcé des sanctions de radiation, de suppression du revenu de remplacement et de la pénalité administrative, les modalités de la sanction ainsi que les voies et délais de recours. Il étend la procédure de la contrainte au recouvrement de la pénalité administrative. Il révisé l'échelle des sanctions de radiation et de suppression selon la nature des manquements et leur répétition.

[Décret 2018-1335 du 28 décembre 2018, JO du 30](#)

Entreprises adaptées : publication d'un décret définissant les proportions de salariés handicapés à employer et les conditions de leur mise à disposition

Le décret fixe les proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié qui conditionne l'agrément des entreprises adaptées. Il prévoit une période transitoire entre 2019 et 2022 pour les entreprises adaptées agréées avant le 1er janvier 2019. Le décret précise également les conditions de la mise à disposition par les entreprises adaptées de salariés handicapés auprès d'autres employeurs et de l'offre par celles-ci à ces employeurs d'une prestation d'appui individualisée en vue de faciliter l'embauche au terme de la période de mise à disposition. Enfin, le décret abroge diverses mesures relatives aux entreprises adaptées, dont celles relatives à la subvention spécifique.

[Décret 2019-39 du 23 janvier 2019, JO du 25](#)

Jurisprudence

Licenciement, Barème d'indemnisation : jugements de CPH

• 4 jugements du Conseil de prud'hommes (Troyes, Lyon, Amiens) rendus en décembre 2018 et janvier 2019 ont écarté le barème, pour non-conformité à la Convention 158 de l'organisation internationale du travail (OIT) ou à la Charte sociale européenne.

CPH d'Amiens, 19 décembre 2018, RG F 18/00040

CPH de Lyon, 21 décembre 2018, RG F 18/01238

CPH de Troyes, 13 décembre 2018, RG F 18/00036

CPH de Grenoble, 18 janvier 2019, RG F 18/00989

Jugements non publiés sur les sites officiels

• 1 jugement du Conseil de prud'hommes de Caen en départage du 18 décembre 2018 a appliqué le barème. Le Conseil a estimé que sur le fond, « le Conseil constitutionnel a considéré que l'indemnisation prévue par le barème répondait à l'exigence de réparation « adéquate » en cas de licenciement injustifié », soit la même exigence

que celle prévue par la convention 158 de l'OIT (art. 10) et la Charte sociale européenne. Ainsi il a été jugé qu'en l'espèce, il y avait lieu d'appliquer le barème, « en l'absence de démonstration de l'existence d'un préjudice dont la réparation adéquate serait manifestement rendue impossible par l'application du plafond du barème ».

CPH de Caen, 18 décembre 2018, RG F 17/00193 ;

Jugements non publiés sur les sites officiels

Santé au travail : accident de travail, maladie professionnelle

La prise en charge d'un accident n'est pas opposable à l'employeur si la caisse lui a d'abord notifié un refus

Cass. 2e civ., 20 décembre 2018, n° 17-21528

Défenseur syndical : il est important d'informer votre employeur afin d'être protégé

La Cour de cassation a rappelé ce 16 janvier 2019 qu'il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture ou que celui-ci en avait connaissance.

La Cour de cassation ne s'était pas encore prononcée sur une possible obligation d'information du défenseur syndical vis-à-vis son employeur afin de pouvoir bénéficier d'un statut protecteur.

La logique pour le conseiller prud'hommes et le conseiller du salarié était la suivante : en cas de contentieux, il appartient au salarié de prouver qu'il avait informé l'employeur ou que celui-ci en avait connaissance. Sinon, il ne peut pas reprocher à l'employeur d'avoir rompu son contrat sans autorisation (cass. soc. 14 septembre 2012, n° 11-21307, cass. soc. 26 mars 2013, n° 11-28269). En était-il de même pour le défenseur syndical ? La réponse n'était pas certaine puisque normalement l'employeur est informé par le DIRECCTE quand un de ses salariés acquiert ou perd la qualité de défenseur syndical (art. D. 1453-2-7). A l'inverse, les conseillers prud'hommes et du salarié voient leurs nominations officialisées respectivement par arrêté ministériel publié au JO et par arrêté préfectoral publié au recueil des actes administratifs de la préfecture. La liste des conseillers du salarié est également disponible à la mairie et à l'inspection du travail.

Par cet arrêt du 16 janvier 2019, la Cour de cassation applique aujourd'hui la même règle aux défenseurs syndicaux.

Cass. soc. 16 janvier 2019, n° 17-27685 FSPB

Plateforme numérique et contrat de travail

Le 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris a reconnu pour la première fois que le lien unissant un chauffeur avec la société UBER n'était pas un contrat de prestation de services mais un contrat de travail.

Les indices du lien de subordination entre le chauffeur et UBER :

Dans notre espèce, les juges d'appel relèvent que le chauffeur est loin de décider librement de l'organisation de son activité, qu'UBER organise le service de prestation de transport, et n'existe que grâce à celle-ci. De même, le travailleur n'a pas la possibilité de constituer une clientèle propre, la Charte UBER le lui interdisant. Enfin, il lui est impossible de choisir ses tarifs et ni de déterminer les conditions d'exercice de sa prestation.

Les directives d'UBER sur le chauffeur sont reconnues par le fait que ce dernier suit des instructions GPS de l'application et applique les recommandations comportementales contenues dans le contrat.

Uber contrôle et sanctionne le chauffeur en pouvant désactiver l'application lorsque ce dernier refuse des sollicitations ou lorsque des utilisateurs transmettent des signalements.

Cette décision est une confirmation de l'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018 (n°1720079) dans lequel les juges ont estimé que le lien unissant un livreur de vélo à la plate-forme Take eat easy était un lien de subordination.

Les indices du lien de subordination entre le chauffeur et la Société UBER seront très certainement repris par d'autres jugements si celui-ci est confirmé par la Cour de cassation (UBER ayant décidé de former un pourvoi).

CA Paris, pôle 6, ch 2, 10 janvier 2019, n°18/08357 (**non publié à ce jour**)

Validité d'une rupture conventionnelle pour des salariés s'estimant victime de harcèlement

La Cour de cassation estime que la seule existence de faits de harcèlement moral ne rend pas nulle la rupture conventionnelle.

Ainsi, en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas, en elle-même, la validité de la convention de rupture. Le salarié souhaitant annuler la rupture, devra démontrer en quoi ce harcèlement moral a éventuellement affecté son consentement et aux juges du fond de relever l'existence d'un vice de consentement.

Cass. soc., 23 janv. 2019, n°17-21.550



Patrimoine du CE au comité de l'entreprise absorbante en cas de fusion

Les règles de dévolution des biens du CE prévues par le code du travail ne sont pas applicables en cas de fusion lorsque les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante. Le comité peut décider la dévolution de son patrimoine au CE de l'entreprise absorbante. Il dispose en conséquence du droit d'agir en justice en paiement d'un rappel de budget au titre des années antérieures à la fusion.

[Cass soc, 16 janvier 2019, n°17-26.993](#)

Régime d'inaptitude et recherche de reclassement

C'est à l'employeur de tirer les conséquences du refus du médecin de travail de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé.

[Cass. soc, 9 janv. 2019, n° 17-21.516](#)

Le comité d'établissement peut se faire assister d'un expert-comptable sur la situation économique et financière

Le droit du CCE d'être assisté par un expert-comptable pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement de ce droit, afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements.

[Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.660](#)