



Actualités législatives et réglementaires

► *SMIC*

Le décret n°2018-1173 du 19 décembre 2018, portant relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au *JO* du 20 décembre. Le montant du SMIC est de 1 521,27 euros bruts mensuels (soit 10,03 euros bruts horaire).

► *Plafond de la sécurité sociale*

L'arrêté du 11 décembre 2018, portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019, est paru au *JO* du 15 décembre. Les valeurs mensuelle et journalière sont respectivement fixées à 3 377 euros et 186 euros.

► *Saisie des rémunérations*

Le décret n°2018-1156 du 14 décembre 2018, révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, est paru au *JO* du 16 décembre.

Le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018, relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux, est paru au *JO* du 20 décembre.

► *Primes*

Le décret n°2018-1163 du 17 décembre 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés est paru au *JO* du 19 décembre.

► *Compte personnel de formation*

Le 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, est paru au *JO* du 15 décembre.

Le décret n°2018-1171 du 18 décembre 2018, relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation, est paru au *JO* du 20 décembre.

► *Conseil d'orientation des conditions de travail*

L'arrêté du 13 décembre 2018, portant nomination à la commission spécialisée relative aux questions transversales, aux études et à la recherche du Conseil d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 20 décembre.

L'arrêté du 13 décembre 2018, portant nomination au Conseil national d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 20 décembre.

L'arrêté du 13 décembre 2018, portant nomination à la commission relative aux acteurs de la prévention en entreprise du Conseil d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 20 décembre.

L'arrêté du 13 décembre 2018, portant nomination à la commission générale du Conseil d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 20 décembre.

► *Apprentissage - Loi Avenir Professionnel*

Le décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018, relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage est paru, au *JO* du 14 décembre.

Le décret n° 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.

► *Secret des affaires*

Le décret n°2018-1126 du 11 décembre 2018, relatif à la protection du secret des affaires est paru au *JO* du 13 décembre.

► **Compte d'engagement citoyen**

Le décret n°2018-1164 du 17 décembre 2018, modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen est paru, au *JO* du 19 décembre.

► **RSA**

Le décret n°2018-1150 du 14 décembre 2018, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite, est paru au *JO* du 15 décembre.

Le décret n°2018-1151 du 14 décembre 2018, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, est paru au *JO* du 15 décembre.

► **Données à caractère personnel**

L'ordonnance n°2018-1125 du 12 décembre 2018 prise en application de l'article 32 de la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel est paru au *JO* du 13 décembre.

► **Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle**

Le décret n°2018-1098 du 7 décembre 2018, portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous-main de justice » est paru au *JO* du 9 décembre.

Jurisprudence

► **Temps de travail**

L'article L 3121-25 du code du travail, qui fixe la durée hebdomadaire maximale de travail à 48 heures au cours d'une période de référence d'une semaine, est, compte tenu des dispositions de l'article L 3121-36 du même code, selon lesquelles la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures, conforme aux dispositions des articles 6 et 16, sous b) de la directive européenne 2003/88/CE (Cass. soc., 12-12-18, n°17-17680).

► **Inaptitude professionnelle**

Même si le salarié ne peut exécuter son préavis en raison de son inaptitude, son salaire est dû jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement (Cass. soc., 12-12-18, n°17-20801). La date d'envoi de la lettre de licenciement fixe uniquement le point de départ du délai de préavis.

► **Etablissement distinct**

Constitue un établissement distinct celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, en l'absence d'accord. De plus, la Haute Cour rappelle que le juge judiciaire, plus précisément le tribunal d'instance, est compétent pour statuer sur les recours contre les décisions prises par les Directe en matière d'élections professionnelles.

Cette compétence porte aussi bien sur les moyens de légalité interne que sur les moyens de légalité externe de la décision administrative (Cass. soc., 19-12-18, n°18-23655).

► **Licenciement - Discrimination**

L'école de commerce qui licencie son directeur général adjoint pour avoir envoyé un arrêt de travail pendant un processus de rupture conventionnelle, dans le but supposé par l'employeur de « *contrarier la procédure de rupture proposée* », commet une discrimination en raison de l'état de santé qui rend le licenciement nul (Cour d'appel de Rennes, 7-12-18, n°18-04168).

► **Licenciement - Consulat**

Les règles françaises du licenciement pour motif économique ne sont pas applicables au licenciement du personnel des services consulaires de l'Etat employeur (Cass. soc., 21-11-18, n°17-15070).

► **Rupture du contrat**

Appréciant la portée de l'engagement des parties à la date de conclusion d'une rupture conventionnelle ou d'une transaction, la cour d'appel a pu débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de la convention de rupture ou de la transaction dès lors qu'elle a constaté que l'employeur, société d'autoroute, lui avait accordé non pas la gratuité permanente de circulation sur le réseau, comme le prétendait l'intéressé, mais le bénéfice des avantages

tarifaires accordées aux retraités (Cass. soc., 12-12-18, n°17-16223 et n°17-16224).

► Paie

Dès lors que la clause du contrat de travail relative à la partie variable du salaire ne prévoit aucun mécanisme de reprise des commissions versées, que le renvoi à une annexe ne concerne que les barèmes de calcul des commissions et qu'il n'est pas établi que cette annexe, incluant la règle dite des débits, ait été portée à la connaissance du salarié et acceptée par ce dernier lors de la conclusion du contrat de travail, cette annexe lui est inopposable (Cass. soc., 12-12-18, n°21718).

L'article L 241-8 du code de la Sécurité Sociale (CSS), tel qu'interprété par la Cour de cassation, ne porte pas une atteinte disproportionnée ni à la liberté contractuelle, ni à la liberté d'entreprendre, non plus qu'au droit de propriété, dès lors que la nullité d'une clause du contrat de travail faisant supporter, fût-ce de manière indirecte, les cotisations patronales par le salarié ne vise qu'à assurer l'effectivité des règles de répartition de la charge des cotisations sociales entre salariés et employeurs et que la portée ainsi donnée par la jurisprudence à cette disposition, édictée dans un objectif de protection des salariés, ne fait que traduire la conciliation voulue par le législateur entre, d'une part, la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre, et, d'autre part, l'intérêt général et l'ordre public social (Cass. soc., 21-11-18, n°18-15874).

L'indemnité pour violation du statut protecteur, qui n'est pas au nombre des indemnités non imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques

limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du code Général des Impôts, est soumise aux cotisations sociales et d'assurance chômage en application de l'article L 242-1 CSS (Cass. soc., 21-11-18, n°17-15874).

► Salariés itinérants

Suite à une action menée par la Confédération FO, l'Etat français vient d'être condamné pour ne pas avoir transposé en droit interne la directive « *temps de travail* » sur la question du temps de déplacement des salariés itinérants (TA de Paris, 3^{ème} section - 1^{ère} chambre, 18-12-18, n°1708785/3-1).

► CDD – Motifs de recours

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif d'accroissement temporaire de l'activité énoncé dans le CDD (Cass. soc., 21-11-18, n°17-21803).

► Discrimination

Il incombe au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans une discrimination constatée.

En effet, le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination (Cass. soc., 21-11-18, n°16-24044).

FOCUS

La barémisation des indemnités prud'homales, acte II

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 (n°2017-1387) a plafonné les indemnités du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Désormais, le juge octroie aux salariés licenciés, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité dont le montant est compris entre des minima et des maxima fixés selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise (art. L 1235-3 du code du travail).

Force Ouvrière considère et revendique que le plafonnement des indemnités prud'homales est inconventionnel.

Ce dispositif porte atteinte à l'exigence d'une réparation « *appropriée* » ou « *d'une indemnité adéquate* » telle que protégée conventionnellement par l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Malheureusement, le conseil de prud'hommes du Mans (CPH Mans, 26-9-18, n°17-00538¹) avait jugé le plafonnement des indemnités prud'hommes conforme à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT.

L'article 24 de la Charte sociale européenne avait, quant à lui, été considéré comme n'étant pas applicable directement devant la juridiction prud'homale.

Nous avions appelé, dans une précédente veille, à rester optimiste.

Le conseil de prud'hommes de Troyes (CPH de Troyes., 13-12-18, n°18/00418) a pris le contrepied du jugement rendu par le CPH du Mans en affirmant que :

¹ Résistons à la barémisation des indemnités prud'homales ! Focus de la veille juridique n°165 du 8 au 12 octobre 2018.

« 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 souhaitent licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitable.

En conséquence, le Conseil juge que ce barème viole la Charte Sociale Européenne et la convention n°158 de l'OIT.

Les barèmes prévus par l'article L. 1235-3 du code du travail sont inconvencionnels ».

Les juges ont relevé que l'article 55 de la Constitution proclame la supériorité des traités ou accord régulièrement ratifiés ou approuvés sur la loi.

Le contrôle de conformité des lois aux conventions internationales est une tâche incombant, non pas au juge constitutionnel mais au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation (Ch. mixte 24-5-75, Société des Cafés Jacques Favre, n°73-13556 ; CE, ass. ple., 20-10-89, Nicolo, n°108243).

Ce contrôle peut conduire le juge à écarter une loi française contraire à une norme internationale.

Le conseil de prud'hommes de Troyes reconnaît que ces deux normes internationales sont directement invocables par les justiciables.

Le CPH de Troyes, contrairement au CPH du Mans reconnaît à l'article 24 de la Charte sociale européenne un effet direct, et ce pour deux raisons.

D'une part, le Conseil d'Etat a reconnu que l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne (CE, 10-2-14, M. Fischer, n° 359892).

D'autre part, la Cour de cassation a reconnu l'applicabilité directe aux articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne dans de nombreuses décisions.

Force Ouvrière appelle à résister à la barémisation des indemnités prud'homales.

A cette fin, la Confédération mène un combat contre le plafonnement tant devant les instances européennes (Réclamation collective CGT-FO c./ France n°160-2018 du 7-3-18 devant le Comité Européen Des Droits Sociaux) qu'internationales devant l'Organisation Internationale du Travail.

La Confédération n'hésitera pas à se porter partie intervenante dans cette affaire dans l'hypothèse où un appel serait interjeté.

L'acte III est peut-être pour bientôt !



Interruption durant les vacances scolaires, de retour début janvier 2019.

D'ici là, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année !!

