

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : www.actanceavocats.com
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



News : *Nouvelle version du texte relatif à la prime de fin d'année*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Saisine du juge par le salarié – Licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé 1 mois et demi après – Demande du salarié jugée infondée – Absence de cause réelle et sérieuse du licenciement – Nullité du licenciement

Rappel : Est nul le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice.

Dans ce cas, la réintégration du salarié est de droit (article L. 1134-4 du Code du travail).

Le licenciement reste-t-il nul lorsque la demande en justice du salarié est jugée infondée ?

Cass. Soc., 5 décembre 2018, n° 17-17.687

Dans cette affaire, un ancien délégué syndical a saisi la juridiction prud'homale. Il estimait avoir subi, durant son mandat, une inégalité de traitement et une discrimination salariale.

Un mois et demi après la saisine du juge, le salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle.

Ce licenciement a été reconnu sans cause réelle et sérieuse par les juges. Le salarié a donc sollicité la nullité du licenciement pour violation de son droit d'agir en justice.

L'employeur soutenait que la nullité ne pouvait pas être reconnue dans la mesure où :

- Les griefs reprochés au salarié dans la lettre de licenciement étaient antérieurs à l'action en justice du salarié ;
- Il serait trop facile pour un salarié de se prémunir d'un licenciement en saisissant en amont les juridictions prud'homales.

La Cour d'appel n'a pas suivi les arguments de l'employeur. Elle a :

- Déclaré le licenciement nul au motif que celui-ci faisait suite à la saisine du CPH par le salarié ;
- Ordonné la réintégration du salarié.

Les juges reprochaient à l'employeur de ne pas avoir démontré que sa décision de licenciement était justifiée par des éléments étrangers à toute

volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice.

L'employeur s'était pourvu en cassation. Il faisait valoir que la nullité du licenciement ne pouvait pas être retenue dans la mesure où le salarié avait été débouté de sa demande au titre de l'inégalité de traitement.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et confirme la nullité du licenciement.

La Haute juridiction considère qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié, peu important que la demande du salarié soit non fondée.

La Cour confirme qu'il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice. A défaut, le licenciement est déclaré nul.

Note : Par cet arrêt, la Cour de cassation apporte une souplesse à sa jurisprudence en admettant la possibilité pour l'employeur de rapporter la preuve que le licenciement est justifié par des éléments étrangers à toute action en justice du salarié.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé à la suite de la saisine des juges par le salarié entraînait sa nullité (Cass. soc., 28 novembre 2000, n° 97-43.715).

Inaptitude professionnelle – Licenciement – Notification par lettre recommandée – Date de rupture du contrat – Présentation de la lettre

Rappel : La date de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré inapte est la date de notification du licenciement.

Cette disposition est prévue par le Code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle (article L. 1226-4 du Code du travail).

En l'absence de précision dans le Code du travail pour l'inaptitude d'origine professionnelle, cette

règle a été reconnue par la Cour de cassation (Cass. Soc., 15 juin 1999, n° 94-15.328).

Par notification du licenciement, convient-il de retenir la date d'envoi ou la date de présentation de la lettre de licenciement ?

Cass. Soc., 12 décembre 2018, n° 17-20.801

A la suite d'un accident du travail, une salariée a été déclarée inapte à son poste et licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande notamment de rappel de salaire.

Elle reprochait à son employeur de ne l'avoir rémunérée que jusqu'à la date de l'envoi de la lettre de licenciement.

La Cour d'appel a rejeté cette demande, estimant que la rupture du contrat de travail se situait bien à la date d'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que même si la salariée ne pouvait pas exécuter son préavis en raison de son inaptitude, son salaire était dû jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement.

Il en résulte que le salarié déclaré inapte doit percevoir sa rémunération jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Législation et réglementation

Projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales – Version adoptée par l'Assemblée Nationale le 21 décembre 2018

Lors de son intervention télévisée du 10 décembre 2018, le Président de la République a annoncé 3 mesures sociales destinées à redonner du pouvoir d'achat aux français :

- L'octroi d'une prime de fin d'année ;
- L'exonération d'impôt et de charges pour les heures supplémentaires ;
- L'augmentation de 100 € du SMIC à travers la prime d'activité.

Les 2 premières mesures sont prévues par le projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Ce projet de loi a été adopté par l'Assemblée Nationale dans la nuit du 20 au 21 décembre 2018.

Le texte, transmis au Sénat, doit être examiné en commission puis en séance publique dans la foulée, en vue d'une adoption définitive.

La dernière mesure est envisagée dans le cadre d'un projet de décret.

○ **Prime de fin d'année**

Le Président de la République a demandé aux entreprises **qui le peuvent** de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de fin d'année.

Le projet de loi prévoit les modalités pratiques du versement de cette prime.

Le versement de la prime doit intervenir **entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**.

Cette prime peut être versée :

- À l'ensemble des salariés ;
- Aux salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes cotisations et contributions sociales **dans la limite de 1000€** par salarié **à condition** :

- D'être versée aux salariés ayant perçu en 2018 une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** ;
- D'être versée aux salariés **liés par un contrat de travail** au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime, si celle-ci est antérieure;
- Que le montant de la prime **soit modulé** 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 ;
- D'être versée **pendant la période de versement** s'étalant du 11 décembre 2018 au 31 mars 2019.

Cette prime ne peut se substituer à :

- Des augmentations de rémunération ;
- Des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ;
- Aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

La mise en place et les modalités de cette prime (montant, champ des bénéficiaires, modulation) sont prévues par :

- **Accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement ;
- **Décision unilatérale du chef d'entreprise** avant le 31 janvier 2019. Dans ce cas, l'employeur en informe au plus tard le 31 mars 2019 le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel s'ils existent.

○ **Heures supplémentaires**

Le Président de la République avait annoncé une exonération d'impôt et de charges sociales sur les heures supplémentaires dès 2019.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu **une exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse** sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1^{er} septembre 2019.

Le projet de loi a avancé la date d'entrée en vigueur au **1^{er} janvier 2019**.

Par ailleurs, le projet de loi envisage, à compter du **1^{er} janvier 2019**, une **exonération d'impôt sur le revenu** des rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, dans une **limite annuelle égale à 5000€**.

Loi Avenir professionnel – Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – Projet de décret

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Avenir professionnel » a introduit **une obligation de résultats** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises sont tenues de supprimer de manière effective les écarts de rémunération. A défaut, elles sont sanctionnées par une pénalité financière.

A ce titre, l'employeur est tenu à une **obligation de publication**.

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, l'employeur doit publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret (art. L. 1142-8 CT).

Le 22 septembre 2018, la Ministre du travail, Muriel Pénicaud, a présenté un index sur l'égalité femmes-hommes détaillant ces éléments.

Le projet de décret reprend ces éléments et détaille la méthode de calcul des indicateurs.

Dans le cadre de cette Actu-tendance, nous allons reprendre l'ensemble des éléments.

Il ne s'agit que d'un projet de décret. Les mesures sont donc susceptibles d'évoluer.

Date de publication

La date de publication varie en fonction des effectifs de l'entreprise.

Cette publication doit intervenir :

- Au plus tard **le 1^{er} mars 2020** pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- Au plus tard le **1^{er} septembre 2019** pour celles de 251 à 999 salariés ;
- Au plus tard au **1^{er} mars 2019** pour celles d'au moins 1000 salariés.

Ensuite, chaque année, la publication intervient au plus tard le 1^{er} mars.

Publication des résultats

L'entreprise publie le niveau des résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs.

Publication sur le site internet de l'entreprise

La publication doit s'effectuer sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, le niveau des résultats est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Mise à disposition du CSE

Les indicateurs ainsi que le niveau de résultat sont mis à la disposition du CSE annuellement.

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle (CSP), niveau ou coefficient hiérarchique.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Ces informations sont transmises aux services du ministre chargé du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté.

o Indicateurs

Il existe :

- o **5 indicateurs** dans les entreprises de plus de 250 salariés ;
- o **4 indicateurs** dans celles de 50 à 250 salariés.

Les indicateurs sont mesurés sur **100 points**.

Indicateurs	Poids	Score
Ecart de rémunération	40 %	De 0 à 40 points
Ecart de taux d'augmentations individuelles	20 %	De 0 à 20 points
Ecart de taux de promotions (Dans les entreprises de plus de 250 salariés)	15 %	De 0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	De 0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 %	De 0 à 10 points
Total	100 %	De 0 à 100 points

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Un maximum de **40 points** peut être attribué au titre de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

La méthode de calcul est détaillée à :

- o L'annexe 1 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- o L'annexe 2 pour celles de 50 à 250 salariés.

Cet indicateur est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, **par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents**.

Les salariés sont répartis en **4 tranches d'âge** :

- o Moins de 30 ans ;
- o De 30 à 39 ans ;
- o De 40 à 49 ans ;
- o 50 ans et plus.

S'agissant des **catégories de postes équivalents**, l'employeur peut décider, après consultation du comité social et économique (CSE), de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou, après avis du CSE, d'une autre méthode de cotation des postes. A défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 CSP : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les ingénieurs et cadres.

Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à 3 ne sont pas pris en compte. Si l'application de cette règle conduit à exclure au moins 60% de l'effectif total résultant de l'application des principes généraux listés ci-dessus, alors la classification doit nécessairement être appréciée au regard des 4 CSP.

La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué.

L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.

Le seuil de pertinence des écarts est de :

- o **5%** dans les **groupes constitués par des CSP** ;
- o **2%** dans les **groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique**.

Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois, pouvoir l'amener à devenir négatif. Inversement, lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois, pouvoir l'amener à devenir positif.

Les écarts ainsi calculés pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio (effectif du groupe / effectif total des groupes pris en compte), puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes, arrondi à la première décimale.

Résultat obtenu	Nombre de points
0%	40
➤ 0% et ≤ 1%	39
➤ 1% et ≤ 2 %	38
➤ 2% et ≤ 3 %	37
➤ 3% et ≤ 4 %	36
➤ 4% et ≤ 5 %	35
➤ 5% et ≤ 6 %	34
➤ 6% et ≤ 7%	33
➤ 7% et ≤ 8%	31
➤ 8% et ≤ 9%	29
➤ 9% et ≤ 10%	27
➤ 10% et ≤ 11%	25
➤ 11% et ≤ 12%	23
➤ 12% et ≤ 13%	21
➤ 13% et ≤ 14%	19
➤ 14% et ≤ 15%	17
➤ 15% et ≤ 16%	14
➤ 16% et ≤ 17%	11
➤ 17% et ≤ 18%	8
➤ 18% et ≤ 19%	5
➤ 19% et ≤ 20%	2
➤ 20%	0

Ecart de taux d'augmentations individuelles

Le calcul de cet indicateur varie selon l'effectif de l'entreprise (Cf. Annexe 1 ou Annexe 2).

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de taux d'augmentations individuelles est calculé **hors promotion**.

Un maximum de **20 points** peut être attribué au titre de cet indicateur.

Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les 4 CSP.

Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à 10 ne sont pas pris en compte.

Dans chaque groupe, les taux d'augmentation des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence.

L'écart de taux d'augmentation est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentation des hommes.

Les écarts ainsi calculés sont ensuite multipliés par le ratio (effectif du groupe / effectif total des groupes pris en compte), puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes, arrondi à la première décimale.

Résultat obtenu	Nombre de points
≤ 2 points de %	20
➤ 2 et ≤ 5 points de %	10
➤ 5 % et ≤ 10 points de %	5
➤ 10 points de %	0

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, toutes les augmentations individuelles sont prises en compte pour le calcul de cet indicateur, y compris celles correspondant à des promotions.

Un maximum de **35 points** peut être attribué au titre de cet indicateur.

Les taux d'augmentation des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence.

L'écart absolu de taux d'augmentation est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentation des hommes et le taux d'augmentation des femmes.

L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentation ainsi calculé, au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, en choisissant le plus petit de ces deux nombres.

L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale.

Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.

Résultat obtenu	Nombre de points
≤ 2 points de % OU ≤ à 2 salariés	35
➤ 2 et ≤ 5 points de % OU ➤ 2 salariés et ≤ à 5 salariés	25
➤ 5 % et ≤ 10 points de % OU ➤ 5 salariés et ≤ à 10 salariés	15
➤ 10 points de % OU ➤ 10 salariés	0

Ecart de taux de promotions dans les entreprises de plus de 250 salariés

Un maximum de **15 points** peut être attribué au titre de cet indicateur.

Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les 4 CSP.

Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à 10 ne sont pas pris en compte.

Dans chacun des groupes, les taux de promotion des femmes et des hommes sont calculés en pourcentage, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.

L'écart de taux de promotion est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotion des femmes au taux de promotion des hommes.

Les écarts ainsi calculés sont ensuite multipliés par le ratio (effectif du groupe / effectif total des groupes pris en compte), puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotion entre

les femmes et les hommes, arrondi à la première décimale.

Résultat obtenu	Nombre de points
≤ 2 points de %	15
➤ 2 et ≤ 5 points de %	10
➤ 5 % et ≤ 10 points de %	5
➤ 10 points de %	0

Taux de femmes augmentées après leur retour de congé maternité

Un maximum de **15 points** peut être attribué au titre de cet indicateur.

15 points sont attribués aux entreprises qui ont 100% de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé.

A défaut, aucun point n'est attribué au titre de cet indicateur.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Pour mesurer cet indicateur, il convient de retenir **le plus petit des 2 nombres suivants** : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Résultat obtenu	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salarié	0

Indicateurs incalculables

Il existe des situations dans lesquelles les indicateurs sont incalculables. C'est le cas par exemple, en l'absence de promotion, d'augmentation individuelle ou de retour de congé maternité au cours de la période de référence considérée.

Dans ce cas, seuls les indicateurs calculables sont mesurés et le nombre total de points obtenus est

ramené à 100, en appliquant la règle de proportionnalité.

Toutefois, si le nombre maximum de points pouvant être obtenus par l'entreprise avant application de la règle de proportionnalité, est inférieur à 75 points, aucun résultat en matière d'égalité femmes hommes ne peut être déterminé pour la période de référence considérée.

- **Modalités de calcul**

Champ d'application

Pour le calcul des indicateurs, **ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise** : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, les salariés dont le contrat de travail est suspendu au dernier jour de la période de référence considérée, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de cette période de référence.

Rémunération à prendre en compte

La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3121-3, est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence.

Sont exclus de la rémunération retenue : les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière ne concernant pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires ou complémentaires et les versements au titre de l'intéressement ou de la participation.

- **Score insuffisant**

La Loi Avenir professionnel a prévu que lorsque les résultats obtenus sont en deçà d'un niveau fixé par décret (art. L. 1142-9 du Code du travail) :

- La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra porter **sur les mesures adéquates et pertinentes de correction** et, le cas échéant, la **programmation**, annuelle ou pluriannuelle, de **mesures financières de rattrapage salarial** ;

- En l'absence d'accord : ces mesures seront fixées par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE. Cette décision sera déposée à la Direccte.

- **Mesures correctives**

Les mesures correctives sont mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat est inférieur à **75 points**.

L'index fixe 5 mesures correctives :

- Diminuer l'écart de rémunération entre femmes et hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant est négocié au sein de l'entreprise ;
- Appliquer les dispositions de l'article L. 1225-6 du Code du travail relatives à l'augmentation des salariées à leur retour de congés de maternité ;
- Donner des augmentations de façon équitable entre les femmes et les hommes ;
- Assurer des promotions de façon équitable entre les femmes et les hommes ;
- Mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.

- **Délai de 3 ans**

Les entreprises qui ont obtenu un score inférieur à 75 points ont **3 ans pour y remédier** à compter de la date de publication des résultats, soit jusqu'au :

- **1^{er} mars 2023** pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- **1^{er} mars 2022** pour celles de plus de 250 salariés.

Un référent peut être désigné pour accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés, à leur demande, pour le calcul des indicateurs et, le cas échéant, la définition des mesures de correction.

Si l'entreprise atteint un niveau de résultat au moins égal à 75 point avant l'expiration du délai de 3 ans, un nouveau délai de 3 ans lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de l'année où est publié un niveau de résultat inférieur à 75.

- **Prise en compte des mesures correctives lors des évaluations postérieures**

Afin de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage en cas de situation initiale déséquilibrée, lorsque l'indicateur d'écart de rémunération est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur :

- Elle obtient le maximum de points à l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur d'écart de rémunération ;
- Elle obtient le maximum de points à l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur d'écart de rémunération (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

- **Pénalité financière**

La pénalité financière ne peut être prononcée avant l'expiration du délai de 3 ans.

A l'expiration de ce délai, si le résultat obtenu est toujours en deçà de 75 points, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1% des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

La DIRRECTE peut en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité salariale, de la bonne foi de l'employeur, ainsi que des motifs de défaillance (existence de difficultés économiques, procédure collective en cours, restructurations ou fusions en cours) :

- Soit accorder un délai supplémentaire d'une durée maximale d'un an à l'employeur pour atteindre le score de 75 points ;

- Soit déterminer le montant de la pénalité.

- **Franchissement du seuil de 50 salariés**

L'entreprise dont l'effectif atteint 50 salariés à 3 ans pour appliquer ces dispositions.

Loi Avenir professionnel – 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

La loi Avenir professionnel (précitée) prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) sera crédité en euros, et non plus en heures (article L. 6323-2 du Code du travail).

Le décret prévoit que les heures inscrites sur le CPF, au titre du CPF ou de l'ancien DIF, à la fin de l'année 2018 sont converties en euros, à raison de **15 € par heure**.

Le décret est conforme au projet de décret (Cf. Actu-tendance n° 471).

Loi Avenir professionnel – 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

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8h par jour et 35h par semaine (article L. 3162-1 du Code du travail).

La loi Avenir professionnel autorise, à compter du 1^{er} janvier 2019, les employeurs à déroger à cette durée du travail, dans certaines activités fixées par décret, lorsque l'organisation collective du travail le justifie.

Cette dérogation n'impose pas de recueillir l'avis de l'inspecteur du travail.

Le décret fixe les **activités concernées** :

- Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- Les activités sur les chantiers de travaux publics ;

- o Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Il fixe également les **limites à ne pas dépasser** : 10h par jour et 40h par semaine.

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

Loi Avenir professionnel – Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage

La loi Avenir professionnel a simplifié les conditions requises pour devenir maître d'apprentissage.

Ces conditions liées aux compétences professionnelles sont fixées par accord de branche et à défaut, par décret.

Le décret prévoit, qu'à défaut d'accord, pour être maître d'apprentissage, la personne doit :

- o Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, **justifiant d'une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 2 ans auparavant) ;
- o Ou justifier **de 2 années** d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 ans auparavant).

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019

La valeur du plafond de la sécurité sociale (PASS) pour 2019 est fixée à :

- o 186 € par jour, au lieu de 182 € en 2018 ;
- o 3 377 € par mois, au lieu de 3 311 € en 2018 ;
- o 40 524 € par an, au lieu de 39 732 € en 2018.

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

Le décret procède à la revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains.

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en vertu de l'article R. 3252-2 du Code du travail, est fixée comme suit :

- o Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 3 830 €,
- o Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 830 € et inférieure ou égale à 7 480 €,
- o Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 480 € et inférieure ou égale à 11 150 €,
- o Le quart, sur la tranche supérieure à 11 150 € et inférieure ou égale à 14 800 €,
- o Le tiers, sur la tranche supérieure à 14 800 € et inférieure ou égale à 18 450 €,
- o Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 18 450 € et inférieure ou égale à 22 170 €,
- o La totalité, sur la tranche supérieure à 22 170 €.

Ces seuils sont augmentés d'un montant de 1470 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.

Ces nouveaux barèmes entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'actu-tendance suspend sa publication pendant une semaine.

Nous aurons le plaisir de vous retrouver le vendredi 4 janvier 2019.

Nous vous souhaitons à tous de belles fêtes de fin d'année !

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com

2017
TROPHÉES
DU DROIT
PARIS

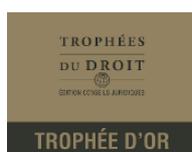
TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
PARIS

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

