

Lois et règlements

Le congé de paternité sera allongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né

La loi de financement pour la sécurité sociale pour 2019 (Loi n° 2018-1203 du 22 septembre 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 (définie par arrêté).

[LFSS 2019, n° 2018-1203, art. 72 : JO, 23 déc.](#)

Le Smic passe à 10,03 euros bruts de l'heure au 1^{er} janvier 2019

Un décret du 19 décembre porte à 10,03 € bruts le taux horaire du Smic à compter du 1^{er} janvier prochain (+1,5% par rapport à 2018), soit un brut mensuel de 1521,22€ pour 35 heures hebdomadaires. De même, le minimum garanti (MG) est porté à 3,62€ bruts/heure.

Attention : ce montant horaire est applicable en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. A Mayotte, il est porté à 7,57€ bruts.

[D. n° 2018-1173, 19 déc. 2018 : JO, 20 déc.](#)

Le taux de conversion des heures du CPF est fixé à 15 euros

A compter du 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) sera comptabilisé en euros et non plus en heures. Les heures acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018 seront converties en euros.

[D. n° 2018-1153, 14 déc. 2018 : JO, 15 déc.](#)

L'ordonnance portant sur la protection des données personnelles a été publiée

La loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 a modifié la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés afin de la mettre en conformité avec le RGPD entré en vigueur le 25 mai 2018. Le gouvernement pourra prendre des mesures par ordonnance dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi, afin d'apporter les corrections formelles et les adaptations nécessaires

à la simplification, à la cohérence, ainsi qu'à la simplicité de la mise en œuvre des dispositions prises par la loi du 20 juin 2018.

L'ordonnance comprend également des dispositions concernant : les principes relatifs à la protection des données à caractère personnel, les dispositions relatives à la Cnil les différentes voies de recours spécifiques..

Les dispositions de la présente ordonnance entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} juin 2019.

[Ord. n° 2018-1125, 12 déc. 2018 : JO, 13 déc.](#)

Un décret précise les conditions de réalisation d'une action de formation hors temps de travail

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, un décret du 24 décembre 2018 précise les conditions dans lesquelles l'accord du salarié est requis lorsqu'une action de formation se déroule pour tout ou partie hors du temps de travail. Il abroge les dispositions relatives à l'allocation de formation, qui est supprimée.

[Décret 2018-1229 du 24 décembre 2018, JO du 26](#)

CPF : les contrats exclus du versement de la contribution 1 % CPF-CDD

Un décret du 24 décembre détermine les CDD ne donnant pas lieu au versement de cette contribution spécifique (art. D. 6331-72 Code du travail). Les CDD saisonniers sont également exclus (art. L. 6331-6 C.trav.). Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

[Décret 2018-1233 du 24 décembre 2018, JO du 26](#)

CPF : un décret précise les cas d'abondement du compte personnel de formation et les montants à verser

En application de la loi Avenir professionnel, les pouvoirs publics fixent notamment les montants à verser sur le compte personnel de formation en cas de non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel et en cas de licenciement consécutif à un accord de performance collective.

Ces mesures entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

[Décret 2018-1171 du 18 décembre 2018, JO du 20](#)



Les modalités du CPF de transition professionnelle sont en place

Le CPF de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF) au 1er janvier 2019.

Deux décrets et un arrêté publiés au Journal officiel du 30 décembre 2018 fixent les modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

[Décret 2018-1339 du 28 décembre 2018, JO du 30](#)

La nouvelle échelle de sanctions est opposable aux demandeurs d'emploi

En application de la loi avenir professionnel du 5 décembre 2018, un décret du 28 décembre 2018 révisé la procédure de l'échelle des sanctions applicables en cas de manquements aux obligations du demandeur d'emploi. Pôle emploi aura la compétence de sanctions en matière de suppression du revenu de remplacement et des pénalités administratives des préfets vers Pôle emploi.

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

Jurisprudence

Il est impossible de se prévaloir du refus de modification du contrat d'un salarié protégé dans le cadre de sa réintégration une fois son statut protecteur expiré

L'employeur qui ne justifie pas de l'impossibilité de réintégration d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée, ne peut pas invoquer le refus de modification du contrat pour le licencier une fois sa période de protection expirée. Le licenciement prononcé sur ce seul motif est nul.

[Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 16-19.912](#)

CSE : précisions sur la reconnaissance d'établissements distincts

En l'absence d'accord, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE sont fixés par l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. La compétence du juge judiciaire pour statuer sur le recours contre la décision de la Direccte saisie de cette répartition porte bien sur l'ensemble des moyens de légalité interne et externe.

[Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-32.655](#)

La responsabilité du syndicat dans une grève qui dérape et donne lieu à des dégradations

En donnant des instructions et en prenant en charge l'organisation logistique des opérations de dégradation à l'encontre d'une entreprise, le syndicat s'expose à la mise en oeuvre de sa responsabilité civile.

[Cass. soc., 30 nov. 2018, n° 17-16.047](#)

PSE : le juge prud'hommes doit respecter strictement la compétence du juge administratif

Le juge prud'homal ne peut pas se fonder sur ce qu'il estime être une insuffisance des dispositions du PSE pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement préalable.

[Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-16.766](#)

Paiement des heures supplémentaires et opposition formelle de l'employeur

Le refus du paiement ne se justifie pas s'il est constaté que les heures accomplies sont nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié. Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-16659.

La Cour de cassation a durci son raisonnement par un arrêt du même jour en cassant un arrêt d'appel : reprochant aux juges d'appel d'avoir rejeté la demande de paiement sans avoir recherché si les heures accomplies avaient été rendues nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié.

[Cass soc 14 novembre 2018, n°17-20659](#)

Rémunération minimale conventionnelle : le 13^{ème} mois

Si le 13^{ème} mois fait partie des éléments de rémunération à prendre en compte dans la comparaison avec le salaire minimum conventionnel, son montant ne doit être pris en considération que pour le mois où il a été effectivement versé, en l'absence de disposition conventionnelle contraire.

[Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-22539 FSPB](#)

Exercice d'une activité par le salarié pendant son arrêt maladie

Le salarié n'est pas sanctionné s'il exerce une activité pendant un arrêt maladie dès lors qu'il ne concurrence pas l'employeur

[Cass. soc. 21 novembre 2018, n° 16-28513](#)

Le barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse jugé contraire à la convention OIT et à la Charte sociale européenne

Le conseil des prud'hommes de Troyes a prononcé ce 13 décembre 2018 une décision relative à la portée du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse introduit par l'ordonnance Macron 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO du 23 ; loi 2018-217 du 29 mars 2018, JO 31.

Les juges ont décidé que :

- la convention OIT et l'article 24 de la Charte sont directement applicables au salarié ;
- le plafonnement 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 ;
- ces barèmes ne sont pas dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié.

Le conseil de prud'hommes de Troyes décide en conséquence de condamner l'employeur en dépassant largement le barème, accordant ainsi au salarié la somme de 37 143,63 euros alors qu'en vertu de l'article L1235-3 du Code du travail, il aurait dû percevoir 16 780,60 euros.

Conseil de prud'hommes de Troyes, 13 décembre 2018, n°18/00036

La géolocalisation des salariés sous conditions

La question reposait sur les modes alternatifs de suivi du temps de travail proposés par le syndicat, en l'occurrence un système auto-déclaratif et un mécanisme de contrôle par un responsable d'enquêtes. La Cour d'appel a décidé que ces dispositifs n'apparaissaient pas adaptés au but recherché, validant ainsi le système de géolocalisation par boîtier mobile employé par la société..

La Cour de cassation censure cette décision, car la cour d'appel n'avait pas caractérisé que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés.

[Cass. soc. 19 décembre 2018 n° 17-14631 FSPB](#)