



*Notre Newsletter revient dès janvier.  
Nous vous souhaitons de joyeuses fêtes !*

## À LA UNE

### « GILETS JAUNES » ET MESURES D'URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES : QUEL IMPACT POUR LES ENTREPRISES ?

Ces derniers mois, l'actualité aura été marquée par la colère exprimée par les « gilets jaunes ». Presque deux mois après le début du mouvement, **le 10 décembre dernier, le président de la République a annoncé quatre mesures en faveur du pouvoir d'achat des travailleurs** et des retraités : la hausse de 100 euros par mois des revenus des salariés au SMIC, l'annulation de la hausse de la CSG subie en 2018 par les retraités percevant moins de 2.000 euros par mois, le retour à des heures supplémentaires désocialisées et défiscalisées, et l'exonération d'impôt et de cotisations d'une éventuelle prime de fin d'année versée par les employeurs.

Présentées aux parlementaires le 11 décembre par le Premier ministre, les mesures ont ensuite été consignées dans le **projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales présenté en Conseil des ministres le 19 décembre dernier.**

Ce projet a été amendé par la commission des affaires sociales et adopté par l'Assemblée nationale le 20 décembre, avant d'être examiné au Sénat le 21 décembre. L'objectif affiché par le gouvernement est de faire adopter le projet de loi par le Parlement au plus tard le 23 décembre, avant la suspension des travaux des deux chambres parlementaires. Le texte de loi a d'ores et déjà été transmis aux caisses de sécurité sociale pour avis.

L'objet affiché du projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales est d'apporter des « **premières réponses, rapides, concrètes, visibles à ceux qui en ont le plus besoin** ».

Le gouvernement envisage de présenter un projet de loi de finances et un projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificatifs pour 2019. Selon le secrétaire d'Etat, Olivier Dussopt, les mesures annoncées devraient coûter entre huit et dix milliards d'euros. **Mais quel sera l'impact de ces mesures pour les entreprises ?**

Si le projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales en date du 19 décembre 2018 devrait être adopté définitivement d'ici la fin du mois, et pourrait d'ici là être sujet à modifications, un **premier état des lieux** peut d'ores-et-déjà être dressé s'agissant des points affectant les entreprises.

---

## La « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat »

---

Le projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit de **permettre aux entreprises de verser une prime exceptionnelle, sans charges ni impôts**. Le but affiché est de « *soutenir le pouvoir d'achat des ménages* ».

### ○ **Conditions**

Sont concernés les salariés dont la **rémunération perçue en 2018 est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail (soit 1.820 heures), soit **53.945 euros**. Le texte vise « *les salariés rémunérés jusqu'à 3.600 euros par mois* ».

L'exonération concernera :

- **l'impôt sur le revenu** ;
- toutes les **cotisations et contributions sociales** d'origine légale ou conventionnelle ; et
- toutes **autres cotisations et contributions dues** (participations, taxes et contributions de nature fiscale - notamment l'effort de construction et la taxe d'apprentissage).

Ces exonérations s'appliqueront **dans la limite de 1.000 euros par bénéficiaire**. Le montant de la prime exceptionnelle pourra toutefois être supérieur à 1.000 euros et, le cas échéant, seule la fraction dépassant le montant sera assujettie à cotisations, contributions et impôts.

En l'absence de stipulation conventionnelle contraire, l'employeur pourra verser cette prime exceptionnelle **soit à l'ensemble des salariés, soit à une partie seulement d'entre eux** - ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé, le cas échéant, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

Le projet de loi du 19 décembre 2018 pose plusieurs garde-fous, afin de garantir une mesure équitable entre tous les salariés d'un même employeur. Le montant de la prime ne pourra ainsi être modulé qu'en fonction :

- du niveau de rémunération ;
- de la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- de la durée de présence effective dans l'entreprise au cours de l'année 2018.

**Cependant, après modification par la commission des affaires sociales, la version du texte telle qu'elle existait au 21 décembre au matin admet d'autres critères de distinction et laisse davantage de liberté aux employeurs** : le « *montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classifications, la durée de présence effective pendant l'année 2018 ou la durée du travail prévue au contrat de travail* ».

Pour bénéficier des exonérations précitées, le projet de loi prévoit que la prime devra :

- être **versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019** ;
- bénéficier aux **salariés présents au 31 décembre 2018 ou à la date de versement** si celle-ci est antérieure. La commission des affaires sociales a toutefois modifié le texte en substituant à la condition de présence la simple exigence que les salariés soient « **liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure** ».

Le projet de loi précise également que cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, contrat de travail ou usages en vigueur dans l'entreprise.

○ **Mise en œuvre**

Le projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit que l'instauration et les modalités de la prime (montant de la prime, plafond éventuel, modulation entre les bénéficiaires) devront faire l'objet d'un **accord d'entreprise** conclu selon les modalités énumérées à l'article L. 3312-5 du code du travail pour la mise en place de l'intéressement, c'est-à-dire :

- par **convention ou accord collectif de travail** ;
- par **accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise ;
- par **accord conclu au sein du CSE** (ou du comité d'entreprise, le cas échéant) ;
- à la suite de la **ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord** proposé par l'employeur.

La version du projet modifiée par la commission des affaires sociales a ajouté à cette liste l'**accord de groupe**.

L'employeur est toutefois autorisé à **fixer ces modalités par décision unilatérale, à condition que cette dernière intervienne au plus tard le 31 janvier 2019**. Le cas échéant, l'employeur devra informer le CSE (ou à défaut, le comité d'entreprise, les DP ou la DUP s'ils existent) au plus tard le 31 mars 2019.

Si aucune obligation ne lie les employeurs, **de nombreux groupes ont d'ores et déjà annoncé que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat serait versée aux salariés concernés** (Orange, Free, Publicis, LVMH, La Poste ou encore la SNCF).

---

## **La hausse du SMIC**

---

Le projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit d'**augmenter les rémunérations au niveau du SMIC de 100 euros**. Le but est de permettre « *un gain plus important de pouvoir d'achat pour les salariés effectuant des heures supplémentaires ou complémentaires. Dès 2019, ce gain sera, compte tenu d'un nombre moyen de 109 heures supplémentaires effectuées, de 155 € pour un salarié au SMIC, contre 39 € avec une entrée en vigueur au 1er septembre 2019* ».

Le président de la République a précisé, lors de l'annonce du 10 décembre dernier, que le salaire d'un travailleur au SMIC « *augmentera de 100 euros par mois dès 2019 sans qu'il en coûte un euro de plus pour l'employeur* ».

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a toutefois ajouté que **cette mesure « inclut la revalorisation mécanique du SMIC déjà prévue et bien à la charge des entreprises », fixée à 1,8%**. Le reste devrait en revanche être supporté par les finances de l'Etat et la solidarité.

A noter qu'afin de mettre en œuvre la mesure de soutien au pouvoir d'achat, le projet de loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit aussi que **le bonus individuel de la prime d'activité sera augmenté de 90 euros au niveau du Smic**. « *Ajouté à la revalorisation du Smic qui entrera en vigueur au 1er janvier, la hausse dépassera les + 100 euros supplémentaires pour un célibataire sans enfant* ».

---

## **Exonérations et défiscalisation des heures supplémentaires**

---

Le texte vise aussi à **permettre à tous les salariés qui réalisent des heures supplémentaires de ne plus payer ni impôts ni taxes sur ces heures, et ce dès le 1er janvier 2019**.

Ce faisant, le gouvernement a décidé d'**anticiper l'entrée en vigueur de l'exonération de cotisations salariales** des heures supplémentaires et complémentaires, qui devait être mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 - le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, adopté définitivement le 3 décembre dernier, prévoyait une exonération des **cotisations salariales d'assurance vieillesse** de base à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019. Le code général des impôts (CGI) sera modifié en conséquence.

Seront également **exonérées de l'impôt sur le revenu** les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, **dans la limite de 5.000 euros par an**.

En revanche, en visant uniquement « *l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires* », le texte exclut implicitement que **les cotisations patronales soient concernées par ces exonérations**.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des éventuelles modifications à la suite de l'adoption du texte définitif. **N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions sur ce sujet, que nous suivons naturellement de très près.**

## ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

---

**Cass. soc., 21 novembre 2018, n° 17-11.122 et Cass. soc., 5 décembre 2018, n°17-17.687**

---

Dans deux arrêts, la chambre sociale se prononce sur les conséquences du licenciement faisant suite à une action en justice introduite, ou simplement envisagée, par un salarié.

Dans la première espèce, la chambre sociale en conclut que la seule référence dans la lettre de licenciement à une procédure contentieuse envisagée par le salarié était constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice, entraînant la nullité de la rupture.

Dans la seconde espèce, la chambre sociale vient également sanctionner par la nullité le licenciement prononcé à la suite d'une requête en inégalité de traitement par le salarié.

La Cour de cassation consacre expressément un caractère forfaitaire à l'indemnité versée en précisant que les revenus de remplacement éventuellement perçus par le salarié entre la date de son éviction et la date de sa réintégration, ne peuvent être exclus de l'indemnité versée en réparation de ce préjudice.

---

**Cons. Prud'h. Troyes, 13 décembre 2018, n° 18/00036 ; Cons. Prud'h. Le Mans, 26 septembre 2018, n° 17/00538**

---

Par un jugement du 13 décembre 2018, le conseil des Prud'hommes de Troyes a reconnu l'inconventionnalité du plafond d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et

sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail (appelé « barème Macron ») au regard de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT et de l'article 24 de la charte sociale européenne.

Ce jugement doit cependant être mis en parallèle avec celui rendu par le Conseil de Prud'hommes du Mans le 26 septembre 2018, qui a quant à lui, reconnu la conformité du barème sur la base des mêmes textes, rejoignant ainsi une décision du Conseil d'Etat se prononçant en ce sens (CE, 7 déc. 2017, n° 415243).

Il appartiendra à la Cour de cassation de trancher cette question dans les années à venir en espérant que celle-ci garde à l'esprit la sécurité juridique indispensable à une législation sociale intelligible et performante.

---

**Cass. soc., 5 décembre 2018, n° 16-26.895**

---

Dans le cadre d'une consultation du comité d'entreprise, un employeur a refusé de communiquer au comité d'entreprise des fourchettes de rémunération (mention du salaire minimum et du salaire maximum) par fonctions.

La Cour de cassation considère que la communication de telles informations ne constitue pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés et ne peut être ainsi refusée dès lors que les membres du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de discrétion et les mesures

demandées procèdent d'un motif légitime nécessaire à l'exercice des droits du comité d'entreprise.

---

**Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-32.655**

---

Conformément à l'article L. 2313-4 du code du travail, un employeur a fixé unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du Comité Social et Économique (« CSE ») suite à l'échec des négociations avec les organisations syndicales. La décision de l'employeur a été contestée devant la Direccte qui a procédé à un découpage correspondant à celui fixé par l'employeur.

La décision de l'Administration a ensuite été contestée par les organisations syndicales devant le tribunal d'instance qui a fixé un nombre et des périmètres d'établissements

distincts identiques à ceux résultant de la décision de l'employeur.

A la suite d'un pourvoi à l'encontre de ce jugement, la chambre sociale a considéré que l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, critère consacrée par la loi, s'entend d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel, sans exigence d'une représentation de proximité.

La Cour de cassation statue également pour la première fois sur la compétence du tribunal d'instance en la matière, pouvant se prononcer à la fois sur les moyens de légalité externe et interne de la décision de la DIRECCTE. S'il rejette la contestation parce qu'elle n'est pas fondée, le tribunal d'instance n'aura pas à statuer à nouveau sur le fond. S'il accueille la contestation, il statue sur les points du litige sans renvoi devant l'administration.

### EN BREF

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 a été publié.

Un **arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019** a été publié. Il fixe le plafond de la sécurité sociale pour l'année 2019 à 3.377 euros pour la valeur mensuelle et à 186 euros pour la valeur journalière.

La **loi de financement de la sécurité sociale pour 2019** a été définitivement adoptée par les députés lundi 3 décembre 2018.

Le **décret n° 2018-1126 du 11 décembre 2018** relatif à la protection du secret des affaires a été publié.

Le **décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018** relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation a été publié.

### LE COIN DU PRATICIEN : L'INDEMNISATION DU LICENCIEMENT VEXATOIRE

L'article L. 1235-3 du code du travail – modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 – prévoit un encadrement des dommages et intérêts accordés par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le plafonnement de ces indemnités ne concerne toutefois pas l'ensemble des demandes dont le juge peut être saisi à l'occasion d'un licenciement. N'est par exemple pas concernée la demande de réparation pour licenciement dit « vexatoire ».

**L'analyse de la jurisprudence récente démontre que les salariés qui saisissent le Conseil de prud'hommes pour contester le bien-fondé de leur licenciement invoquent donc de plus en plus fréquemment cette circonstance**

**afin d'obtenir des dommages et intérêts supplémentaires et échapper en quelque sorte au plafonnement prévu par l'article L. 1235-3 précité.**

Nous vous proposons donc ci-dessous une synthèse des principes applicables, afin d'éviter qu'un licenciement vexatoire puisse être caractérisé en cas de contentieux.

---

#### Principe d'indemnisation du licenciement vexatoire

---

Le salarié dont le licenciement est sans cause réelle et sérieuse peut prétendre, en plus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à **des dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct résultant du comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la**

**rupture et en particulier de procédés vexatoires** (Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-241.002 ; 17 juillet 1996, n° 93-41.116 ; 10 janvier 2006, n° 03-42.395).

Il appartient donc aux juges du fond de vérifier, au cas par cas, si la rupture du contrat de travail n'est pas intervenue dans des circonstances de faits de nature à causer un préjudice distinct de celui de la perte de l'emploi.

---

### **Indemnisation possible y compris en cas de licenciement justifié**

---

Les juges doivent rechercher si les conditions de la rupture du contrat de travail du salarié ont été, ou non, vexatoires, **peu important que le licenciement ait une cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 7 juin 2000, n° 98-44.284).

**Un licenciement fondé peut en effet parfaitement donner lieu au versement de dommages et intérêts s'il s'avère qu'il est vexatoire** (Cass. soc., 22 juin 2006, n° 14-15.171).

**Tel est le cas y compris en cas de licenciement prononcé en raison d'une faute grave et validé par le juge**, si en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné le salarié a subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi (Cass. soc., 19 juillet 2000, n° 98-44.025)

**Il en va de même en cas de licenciement prononcé pour faute lourde** (Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.824).

A noter toutefois que **dans un arrêt récent, la Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir rejeté les arguments présentés par le salarié à l'appui de sa demande d'indemnisation au titre d'un licenciement vexatoire en raison de la gravité des fautes commises par ce dernier** (Cass. soc., 11 avril 2018, n° 16-25.302). Le salarié, Directeur général, avait commis une série de fautes et de malversations engendrant un préjudice pour l'entreprise de plusieurs centaines de milliers d'euros. Il se plaignait notamment des termes sévères de sa lettre de licenciement et des conditions qui avaient entouré son licenciement (dénigrement, audit intrusif pour sa vie privée, privation d'accès à ses emails, etc.).

---

### **Autres cas de figure**

---

La Cour de cassation a admis qu'une demande de réparation au titre d'un licenciement vexatoire soit formulée par un salarié :

- **ayant pris acte de la rupture de son contrat** de travail (Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44.094) ;
- **mis à la retraite par l'employeur** (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.996).

---

### **Exemples concrets**

---

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples concrets permettant de mieux cerner les circonstances pouvant mener à la reconnaissance et à l'indemnisation d'un licenciement vexatoire :

- **licenciement précédé d'une mise à pied conservatoire accompagnée de la diffusion d'une note de service l'annonçant à l'ensemble du personnel sans que cela soit nécessaire au regard du comportement du salarié** (Cass. soc., 16 février 1989, n° 86-40.288) ;
- **licenciement pour faute grave intervenu brutalement au retour du salarié de son arrêt maladie, alors que quelques mois auparavant le salarié avait reçu une prime exceptionnelle et des félicitations de la part de l'employeur pour les efforts accomplis** (Cass. soc., 12 février 2016 n° 14-17597) ;
- **exclusion du salarié de l'entreprise avant même la tenue de l'entretien préalable et annonce de la nouvelle de son départ en interne et en externe avant même la notification de son licenciement** (CA Lyon, 2 décembre 2013, n° 12/02849) ;
- **utilisation par l'employeur de qualificatifs particulièrement péjoratifs au cours de l'entretien préalable au licenciement**, dont la réalité n'est pas contestée : « parano, menteuse et mythomane » (CA Paris, 13 novembre 2018, n° 14/11605) ;

- **attitude humiliante et blessante de la hiérarchie et climat délétère jusqu'à la fin effective de la collaboration** (CA Paris, 7 février 2018, n° 14/02917) ;
- **découverte par le salarié de son éviction par le rapport d'un client de la société** (CA Caen, 22 novembre 2018, n° 17/02032) ;
- **interdiction pour le salarié d'accéder à son bureau et à tous ses outils de travail, du jour au lendemain, laissant penser à l'ensemble du personnel qu'il aurait commis des faits d'une particulière gravité et que son licenciement était acté, alors que les manquements commis par le salarié ne justifiaient pas de telles mesures conservatoires** (Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17/00706).

---

## Recommandations

---

Afin d'éviter de vous mettre en risque sur le terrain du licenciement vexatoire, nous recommandons aux managers en charge des procédures de licenciement de :

- **ne pas dénigrer le salarié lors de l'entretien préalable** et de manière générale **ne pas utiliser de termes vexatoires** dans vos propos et ce jusqu'à la fin effective des relations contractuelles ;
- de la même manière, **éviter les termes vexatoires dans la lettre de licenciement** ;
- en cas de mise à pied conservatoire, **ne couper les accès du salarié à ses emails et autres outils de travail que s'il existe un réel risque pour l'entreprise.**

## VIE DU CABINET

**Mickaël d'Allende** et **Marie Héloir** ont coécrit un article dans la Semaine Juridique - Edition Sociale n° 50 du 18 décembre 2018, intitulé « *La « sécurisation » du recours au travail dominical dans le secteur de dans le secteur de l'ameublement* ».

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France  
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00  
[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

---

