

Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales

Le 10 décembre 2018, le Président de la République a annoncé plusieurs mesures visant à désamorcer le conflit des « *gilets jaunes* ». Ces propositions ont donné suite à la loi du 24 décembre 2018, publiée au Journal officiel du 26 décembre 2018, dont les mesures principales sont :

- Les entreprises peuvent dorénavant verser, pour les salariés rémunérés jusqu'à 3 600 euros nets par mois (3 fois le SMIC), une prime exceptionnelle de « pouvoir d'achat » qui pourra être exonérée, sous certaines conditions, à hauteur de 1 000 euros, de toutes cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. La prime devra être versée avant le 31 mars 2019.
- Les heures supplémentaires seront désormais exonérées de cotisations salariales à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette exonération est complétée par une exonération de l'impôt sur le revenu dans une limite annuelle de 5 000 euros nets. Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel bénéficieront également d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des charges salariales, tout comme les majorations de rémunération prévues en cas de rachat des jours de repos des salariés en forfait jours.
- La loi prévoit enfin une augmentation de 100 € nets par mois pour les salariés rémunérés au Smic. Cette augmentation prendra essentiellement la forme de la « prime d'activité », inscrite initialement dans le projet de loi de finances pour 2019. Ainsi, le mécanisme sera le suivant : la somme de 100 euros devrait inclure deux hausses déjà prévues, l'augmentation de la prime d'activité pour un montant de 90 euros et la hausse annuelle du Smic brut de 1,5 % dès janvier 2019.

Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Afin de renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2019 au plus tard, prévoit que toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-5-1 du Code du travail). Bien que les missions exactes de ce référent ne sont pas encore clairement définies, il est important de se préoccuper de sa mise en place dès maintenant.

De plus, Le CSE devra également désigner parmi ses membres un référent « en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus. Ce référent devrait bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Tous les CSE sont concernés, quel que soit l'effectif de l'entreprise, aucune précision sur ce point n'étant donnée par le texte (article L. 2314-1 du Code du travail).