

**Actualités législatives et réglementaires****► Loi de programmation - Réforme de la justice**

L'ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019, prise en application de l'article 28 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, est parue au *JO* du 18.

**► Sécurité sociale et travailleurs indépendants**

Le décret n°2019-718 du 5 juillet 2019, procédant au regroupement et à la mise en cohérence des dispositions du code de la sécurité sociale applicables aux travailleurs indépendants, est paru au *JO* du 7.

**► Vie professionnelle - Vie privée - Droit européen**

La directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, a été publiée (*JO UE* 12/7).

**► Restructuration - Insolvabilité des entreprises**

La directive (UE) 2019/1023 du 20 juin 2019, relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux déchéances, et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dettes, et modifiant la directive (UE) 2017/1132, a été publié au *JO UE* du 26 juin.

**► Complémentaire santé - Droit de résiliation**

La loi n°2019-733 du 14 juillet 2019, relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé, est parue au *JO* du 16.

**► Adaptations du code du travail**

Le décret n°2019-735 du 16 juillet 2019, fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et circulation en hauteur, est paru au *JO* du 17.

**► Amiante - Repérage**

Un arrêté du 16 juillet 2019, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis, a été publié au *JO* du 18.

Ce texte est notamment pris pour l'application des articles R 4412-97 et suivants du code du travail.

**► Conditions de travail - Union européenne**

La Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, est parue au *JO* de l'Union européenne du 11 juillet.

**► Actualisation du droit des sociétés**

La loi n°2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés, est parue au *JO* du 20.

**► Volontaires internationaux en entreprise**

Le décret n°2019-749 du 19 juillet 2019, relatif à l'indemnité supplémentaire versée aux volontaires internationaux en entreprise, est paru au *JO* du 21 juillet. Attention, ce décret n'entre en vigueur que le 23 mai 2020.

**► Loi Pacte - Epargne retraite**

L'ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019, portant réforme de l'épargne retraite, est parue au *JO* du 25. Elle modifie certaines dispositions du code du travail.

Un décret d'application n°2019-807 du 30 juillet 2019 est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> août. Il modifie certains articles du code du travail.

Le décret n°2019-807 du 30 juillet 2019, portant réforme de l'épargne retraite, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> août.

Un arrêté ministériel du 7 août 2019, apportant des précisions quant à l'élaboration des nouveaux plans d'épargne retraite, est publié au *JO* du 11.

Un autre décret n°2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions de la loi et concernant plus particulièrement l'épargne salariale et l'actionnariat salarié est paru au *JO* du 22.

### ► **Prestations sociales - Indus**

L'ordonnance n°2019-765 du 24 juillet 2019, relative au droit de rectification des informations concernant les bénéficiaires des prestations sociales et des minima sociaux en cas de notification d'indus, est paru au *JO* du 25.

Ces dispositions entreront en vigueur au mieux le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### ► **Système de santé**

La loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, est parue au *JO* du 26 juillet. Elle modifie, notamment les articles L 4624-8 et L 5221-2-1 du code du travail.

### ► **Polynésie française**

La loi n° 2019-786 du 26 juillet 2019, relative à la Polynésie française, est parue au *JO* du 27.

### ► **Justice administrative**

Le décret n°2019-792 du 26 juillet 2019, portant modification du code de justice administrative, est paru au *JO* du 28.

### ► **Conseil d'Etat**

Un arrêté du 26 juillet 2019, portant répartition des affaires entre les sections administratives du Conseil d'Etat, est paru au *JO* du 28.

### ► **Recherche d'emploi**

Le décret n°2019-796 du 26 juillet 2019, relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi, est paru au *JO* du 28.

Il vise notamment le droit à indemnisation de certains travailleurs indépendants en redressement ou liquidation judiciaire.

### ► **Assurance chômage**

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, relatif au régime d'assurance chômage et ses annexes, sont parus au *JO* du 28.

### ► **Entreprises adaptées - Mayotte**

Le décret n°2019-813 du 31 juillet 2019 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées à Mayotte d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs est paru au *JO* du 2 août.

### ► **Fonction publique**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est parue au *JO* du 7 août.

### ► **Convention de mise à disposition**

Le décret n°2019-830 du 5 août 2019, relatif à la convention type de mise à disposition de parties de services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions prévue à l'article 18 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est paru au *JO* du 7 août.

### ► **Avenir professionnel - Ordonnance « balai »**

Une ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est parue au *JO* du 22.

► **Wallis et Futuna - Code de commerce**

Une ordonnance n°2019-848 du 21 août, portant extension du code de commerce dans les îles Wallis et Futuna, est parue au *JO* du 22.

► **Contrat d'apprentissage - Frais de formation**

Un arrêté du 30 juillet 2019, relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D 6332-83 du code du travail est publié au *JO* du 22 août.

► **Mi-temps thérapeutique**

Un décret n°2019-856 du 20 août 2019, relatif à la certification des logiciels d'aide à la prescription et à la dispensation ainsi qu'à l'indemnité journalière en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, est publié au *JO* du 22. Il détermine notamment le mode de calcul du montant de l'indemnité du mi-temps thérapeutique.

► **Fusion des champs conventionnels**

Un arrêté du 1<sup>er</sup> août portant fusion de champs conventionnels a été publié au *JO* du 23.

► **Avenir professionnel - Collectivités d'outre-mer**

L'ordonnance n°2019-893 du 28 août, portant adaptation de la loi « *Avenir professionnel* » aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est parue au *JO* du 29.

► **Compte personnel de formation**

Un arrêté du 7 août 2019, relatif au plafonnement des frais de gestion des commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées en application de l'article L 6323-17-6, est paru au *JO* du 30.

► **Loi de programmation pour la justice**

Trois décrets et un arrêté du 30 août sont parus au *JO* du 1<sup>er</sup> septembre.

Le premier (n°2019-912) est relatif à la compétence des tribunaux judiciaires (article 2), et notamment en matière d'élections professionnelles.

Le second (n°2019-913) est relatif à la fusion des greffes des conseils de prud'hommes avec ceux des tribunaux judiciaires.

Le troisième (n°2019-914) modifie le code de l'organisation judiciaire pour le mettre en harmonie avec les tribunaux judiciaires.

Un arrêté tire les conséquences de l'article 95 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et de la création de la commune nouvelle d'Evry-Courcouronnes.

## Jurisprudence

► **Licenciement pour faute  
Messagerie professionnelle**

Le fait pour un salarié d'utiliser les outils informatiques mis à sa disposition par l'employeur pour s'introduire dans la messagerie professionnelle d'un autre salarié sans l'accord de celui-ci et y détourner de la correspondance ayant explicitement un caractère personnel doit être regardé comme une méconnaissance de l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail peu important que les faits commis, se soient déroulés en dehors des heures de travail, alors que le salarié n'était pas sur son lieu de travail (Conseil d'Etat, 10-7-19, n°408644).

► **Barémisation**

La Cour de cassation, dans un avis du 17 juillet 2019, considère que l'article L 1235-3 du code du travail

prévoyant la barémisation des indemnités prud'homales est conforme à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT. De plus, elle estime que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'est pas invocable en droit interne (Cass. soc., 17-7-19, n°15012 et 15013).

Malgré l'avis rendu par la Cour de cassation, la formation de départage du CPH de Grenoble écarte le barème des indemnités de licenciement au regard de l'âge de la salariée et du contexte du licenciement. Les conseillers prud'hommes rappellent que l'avis rendu par la Cour de cassation n'engage pas les juridictions du fond. Le juge doit être habilité à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ce qu'empêche le barème (CPH de Grenoble 22-7-19, n°18/00267). Ce jugement est frappé d'appel.

Le CPH de Troyes, dans une décision du 29 juillet 2019 (n°19/00279) écarte une nouvelle fois le barème. Les juges soutiennent que le système du barème viole à la fois l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte européenne des droits sociaux.

### ► **Accident du travail**

L'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail. En l'espèce, un salarié avait été victime d'un malaise cardiaque sur son lieu de travail, alors qu'il ne souffrait pas d'un stress professionnel important. Cet élément ne suffit pas à retirer son caractère professionnel à l'accident survenu (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 11-7-19, n°18-19160).

Le suicide d'un salarié, à son domicile, pendant un arrêt de travail, constitue un accident du travail à condition qu'un lien direct et certain avec le travail soit établi. En l'espèce, le salarié avait indiqué dans une lettre : « *j'ai fait des erreurs à mon boulot et aujourd'hui je pense l'avoir perdu. Je ne sais plus quoi faire pour remonter. Je suis seul et unique responsable mais c'est trop insupportable.* ». Pour la Haute Cour, la cour d'appel a apprécié souverainement les faits qui lui étaient soumis et ce mot n'impute pas expressément au travail le geste fatal qu'il a commis (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 20-6-19, n°18-13917).

### ► **Réintégration**

Un salarié licencié en 2003 ne peut pas être débouté de sa demande de réintégration en 2014 au motif qu'elle est tardive. Lorsque la rupture du contrat de travail a été prononcée en raison de la violation du statut protecteur du salarié, aucun délai n'est imparti au salarié protégé pour demander sa réintégration. L'employeur n'est libéré de son obligation que dans les cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue de réintégration (Cass. soc., 10-7-19, n°18-13933).

### ► **CDD - Loi applicable**

L'indemnité due en cas de requalification d'un CDD en contrat à durée indéterminée ne s'applique qu'aux contrats conclus postérieurement au 16 juillet 1990, et non au jour de la requalification (Cass. soc. 10-7-19 n°18-12670).

### ► **Désignation RSS - Etablissement distinct**

La désignation d'un RSS doit être annulée car il ne suffit pas de démontrer au sein de l'établissement des intérêts propres à certains salariés seulement pour caractériser la communauté de travail. En effet, les intérêts propres susceptibles de générer les revendications communes et spécifiques caractérisant l'établissement distinct permettant la désignation d'un RSS doivent concerner, dans leur ensemble, les salariés de cet établissement (Cass. soc., 10-7-19, n°18-23873).

### ► **Consultation du CE**

Avant la mise en œuvre d'un plan de restructuration et de réorganisation des activités de l'entreprise, l'absence de consultation du CE, dans un cas où elle est légalement obligatoire, constitue un trouble manifestement illicite. En outre, lorsque le projet sur lequel il a été consulté initialement a fait l'objet de modifications importantes, il doit, de nouveau, être consulté (Cass. soc, 10-7-19, n°18-10815).

### ► **Projet de cession - Info-consultation CSE**

Constitue une atteinte à la plénitude de l'exercice des droits du CSE, le fait de ne pas avoir procédé à la consultation annuelle prévue par le code du travail sur les orientations stratégiques de l'entreprise avant d'avoir consulté le CSE sur un projet ponctuel. En l'espèce, le CSE avait ouvert l'information-consultation du CSE sur un projet de cession avant l'ouverture de la consultation sur les orientations stratégiques de l'année en cours. Le tribunal a considéré que l'employeur a commis un détournement de pouvoir affectant nécessairement la légalité de la procédure d'information et de consultation sur le projet de cession (TGI de Nanterre, 11-7-19, n°19/02211).

### ► **Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amianté (ACAATA)**

L'attribution de l'ACAATA est subordonnée à la cessation de toute activité professionnelle. La personne qui, pendant la période de bénéfice de la préretraite, a été gérant de deux sociétés dont il détenait, avec son épouse, 90% des parts et au titre desquelles il a perçu 1 500 € par an, doit rembourser les arrérages d'allocation de préretraite perçus (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 11-7-19, n°18-14588).

### ► **Reclassement**

L'employeur qui, ayant constaté que le salarié inapte à son poste mais apte à un poste similaire dans un environnement de travail différent avait refusé les postes de reclassement proposés par l'employeur, et relevé que celui-ci n'avait pas sollicité le médecin du travail afin d'avoir des précisions sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste afin qu'il corresponde à un environnement de travail différent n'a pas procédé à une recherche sérieuse de reclassement (Cass. soc., 10-7-19, n°18-15081).

### ► **Insuffisance professionnelle**

Un salarié peut être licencié pour insuffisance professionnelle s'il échoue plusieurs fois aux examens d'évaluation de formations obligatoires (Cass. soc., 5-6-19, n°18-10050).

### ► Temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile aux lieux d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif et n'ouvre droit qu'à une contrepartie financière ou en repos s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du contrat de travail (Cass. soc., 5-6-19, n°17-26286).

### ► Clause de non-concurrence Renonciation

La faculté de renonciation unilatérale à la clause de non-concurrence peut implicitement être prévue par la convention collective. En l'espèce, les juges ont considéré que la mention suivante « *lorsque la clause de non-concurrence n'est pas levée, l'indemnité de non-concurrence est versée au salarié* » conférerait bien une faculté de renonciation unilatérale à l'employeur (Cass. soc., 10-7-19, n°17-23274).

### ► Licenciement économique

N'est pas justifié par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, la réorganisation, invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement économique, d'une société ayant réalisé un résultat net en progression de 6.8 % par rapport à l'année précédente (Cass. soc., 10-7-19, n°17-23274).

### ► Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

L'employeur ne peut pas réduire à 15 jours calendaires les délais de 15 jours francs laissés aux salariés pour accepter l'offre de reclassement dans le cadre d'un PSE (CAA de Nantes, 9-7-19, n°19NT01405. CAA de Paris, 4-7-19, n°19PA01502).

### ► Clause de mobilité

N'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement du salarié qui a refusé sa mutation malgré la clause de mobilité insérée au contrat de travail. En l'espèce, les conditions de mobilité faisaient l'objet d'une note de service, constituant le règlement spécifique à l'entreprise exigée par la convention collective applicable (Cass. soc., 10-7-19, n°17-31637).

### ► Harcèlement moral

Est nul le licenciement d'une salariée motivée par son « *attitude de moins en moins collaborative* » ainsi que du fait de créer des dissensions au sein de l'équipe et de dénigrer le gérant. Les juges estiment que ces faits étaient une réaction au harcèlement moral dont elle a été victime. Dans cette affaire, le harcèlement moral résultait notamment du retrait de certaines attributions de la salariée, d'injures et d'humiliations de la part du nouveau gérant ou de salariés sans réaction de ce dernier (Cass. soc., 10-7-19, n°18-14317).

### ► Discrimination syndicale - Journalistes

Les articles L 7112-3 et L 7112-4 du code du travail prévoyant une indemnité de licenciement due en cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, de journalistes de plus de 15 ans d'ancienneté, n'excluent pas les journalistes indépendants des agences de presse de leur champ d'application (Cour d'appel de Paris, 3-7-19, n°14-11593). Cet arrêt, qui est susceptible d'appel, va à l'encontre de l'arrêt de la Cour de cassation qui avait considéré que seuls les journalistes salariés des entreprises de journaux et périodiques pouvaient prétendre à cette indemnité de licenciement (Cass. soc., 24-2-93, n°89-19948).

### ► Contrat de sécurisation professionnelle

N'entraîne pas l'annulation de l'ouverture des droits résultant du contrat de sécurisation professionnelle, et par conséquent, un indu d'allocation de sécurisation professionnelle depuis la date de début de sa perception, la décision de Pôle emploi mettant fin au contrat de sécurisation en raison du non-respect des obligations de reclassement proposées. En d'autres termes, la fin d'un CSP par Pôle emploi n'a pas d'effet rétroactif (Cass. soc., 10-7-19, n°18-14183).

### ► Périmètre de mise en place du CSE

Pour déterminer le périmètre de mise en place du CSE, entreprise ou établissement, le juge doit caractériser une autonomie de gestion suffisante de l'établissement. Il appréhende ce critère en se basant sur des éléments décisifs que sont le recrutement, les procédures disciplinaires, la rupture des contrats de travail et la gestion comptable et financière de l'établissement. Tous ces éléments sont décisifs car le CSE doit avoir pour interlocuteur un responsable en mesure de prendre et d'expliquer les décisions sur lesquelles l'instance devra être informée et consultée. De plus, les juges estiment que lorsqu'une décision unilatérale instaurant le périmètre de mise en place du CSE a été notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, le délai de 15 jours permettant de contester la décision devant le Direccte commence à courir à compter du lendemain de la réception de cette lettre (TI de Caen, 5-7-19, n°11-19-000706).

La particularité d'un métier, en l'espèce les pilotes de ligne, n'est pas un critère suffisant pour constituer un établissement distinct (TGI Bobigny 29-5-19 n°18/08777).

### ► Liquidation judiciaire - Salarié protégé Autorisation de licenciement

L'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est illégale si l'inspecteur du travail n'a pas pris en considération un mandat extérieur que le liquidateur a omis de lui indiquer (CE 24-7-19 n° 411058).

► **Salarié protégé - Prise d'acte**

Rend impossible la poursuite du contrat de travail d'un salarié protégé la violation par l'employeur de son obligation de loyauté menaçant de sanction financière, le refus de la modification structurelle de la rémunération du salarié en baissant son taux de commissionnement contractuel et en supprimant le bénéfice d'une prime constante, fixe et générale (Cass. soc. 10-7-19 n°17-22319).

► **Période d'essai - Accident du travail**

La rupture de la période d'essai par l'employeur concomitamment à un accident du travail du salarié est régulière si l'employeur n'a pas connaissance de l'accident de travail au moment de l'envoi de la lettre de rupture de la période d'essai (CA Paris 18-6-19 n°17/08902).

► **QPC - AGS - Redressement judiciaire**

Le 10 juillet 2019 (n°19-40019,) la Cour de cassation rejette une QPC renvoyée par le conseil de prud'hommes d'Evry concernant la garantie de l'AGS en matière de rupture de contrat de travail. Ainsi, les ruptures qui n'interviennent pas pour les besoins de la poursuite de l'activité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de l'apurement du passif ou qui ne sont pas opérées par l'employeur, l'administrateur judiciaire ou le liquidateur ne sont pas prises en charge par l'AGS. Ces dispositions ne violent pas le principe d'égalité des salariés puisque les salariés ne sont pas dans la même situation.

► **Collaborateurs-Parlementaires  
Représentation du personnel**

Dans une décision du 24 juillet 2019 (n°420436), le Conseil d'Etat juge le recours des collaborateurs-parlementaires FO tendant à faire reconnaître des délégués de site à l'Assemblée Nationale sans objet car les ordonnances Macron ont supprimé les délégués de site. Mais il ouvre une brèche en évoquant la possibilité de mettre en place par accord un comité social et économique interentreprises.

► **Entretien préalable - Licenciement - Délai**

Dans un arrêt du 10 juillet 2019 (n°18-11528), la Cour de cassation considère que le délai de 5 jours ouvrables imposé entre la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement et le jour de l'entretien doit se calculer au regard de l'article R 1231-1 du code du travail qui dispose que lorsque les délais prévus par les

dispositions légales du présent titre expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

► **Indemnités de licenciement**

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et en l'absence de précisions dans le jugement, les indemnités allouées au salarié sont des sommes exprimées en bruts (Cass. soc., 3-7-19, n°18-12149).

► **Indemnité de licenciement pour inaptitude**

Le versement des indemnités spécifiques de rupture, en cas de licenciement pour inaptitude, n'est pas subordonné à la reconnaissance par la Cpm du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude. L'avis de la Cpm ne lie pas le juge. Pour que cette indemnité soit versée, il appartient au juge de statuer sur le lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude (Cass. soc., 3-7-19, n°18-16718).