

Lois et règlements

Publication au Journal officiel d'une directive sur le contrat de travail

Le 11 juillet 2019, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne adoptée le 16 avril 2019 fut publiée au JO. Est abrogée l'obligation pour tout employeur de mentionner par écrit au moyen d'un contrat de travail, d'une lettre d'engagement ou de tout autre document les éléments essentiels de la relation de travail avec le salarié. Cette directive garantit des conditions de travail plus transparentes et apportent une meilleure protection aux personnes occupant des emplois atypiques. Elle met ainsi en place des droits minimaux applicables à tous les travailleurs de l'Union européenne (travailleurs de plateforme numérique).

[Dir 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil, 20 juin 2019 : JOUE n°L186, 11 juill](#)

Loi PACTE, publication de l'ordonnance épargne retraite

La nouvelle ordonnance du 24 juillet 2019 prévoit la création, à partir du 1er novembre 2019 de 3 produits épargne retraite, selon le ministère de l'Economie plus attractifs pour les épargnants, car plus simples, plus flexibles et plus avantageux fiscalement. La réforme de la loi PACTE mise en œuvre par l'ordonnance a pour objectif de renforcer l'attractivité de l'épargne retraite supplémentaire.

[Ordonnance n°2019-766, 24 juillet 2019 : JO, 25 juillet](#)

Loi PACTE : arrêté ministériel sur la réforme retraite

Afin de permettre la commercialisation des nouveaux plans épargne retraite au 1er octobre 2019, l'arrêté publié le 11 août 2019 précise le contenu de l'information à destination des titulaires des plans et les délais de transmission des informations requises pour le transfert des droits entre gestionnaires.

[Arr, 7 août 2019, NOR, ECOT19175321A : J, 11 août 2019](#)

Assurance chômage, les règles d'indemnisation ont changé

Les salariés dont le contrat se termine à compter du 1er novembre 2019 se voient appliquer de nouvelles conditions d'ouverture à l'assurance chômage. Dès le 1er avril 2019, le mode de calcul de l'indemnisation sera modifié.

[D. n°2019-797, 26 juillet 2019 : 28 juillet](#)

Hospitalisation du nouveau-né et mise en œuvre du congé paternité

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de sécurité sociale pour 2019 a mis en œuvre un nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 30 jours maximum en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Le 31 juillet 2019, une circulaire de la CNAM détaille les modalités d'application.

[Circulaire CNAM n°25/2019 du 31 juillet 2019](#)

[Note interministérielle du 27 juin 2019, NOR : SSAS1915410C](#)

Loi Avenir professionnel : des modifications sont apportées par l'ordonnance « balai » du 21 août 2019

Un ordonnance du 21 août 2019 modifie certaines dispositions de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

- Maintien des acquis au titre du DIF ;
- Modification du dispositif de reconversion et de promotion par alternance (il s'ouvre désormais aux salariés en temps partiel, intègre la validation des acquis de l'expérience...)

- Période transitoire pour l'entretien professionnel ;
- Ajustements liés à l'apprentissage.

[Ord. n°2019-861, 21 août 2019 : JO, 22 août](#)

Publication de la loi Santé relative à l'organisation et à la transformation du système de santé

Sont prévues quelques mesures portant sur le dossier médical en santé au travail, sur le formalisme des arrêts de travail ainsi que sur la prise en charge des expertises dans le contentieux technique de la sécurité sociale du travail.

[L. n°2019-774, 24 juillet 2019 : JO, 25 juillet](#)

Loi Pacte : publication d'un nouveau décret relatif à l'épargne salariale

De nouvelles précisions sur l'épargne salariale ont été indiquées dans un décret du 20 août 2019. Parmi ces mesures, on trouve notamment :

- le versement unilatéral sur le PEE plafonné à 2% du PASS ;
- le plafonnement des frais de gestion du PERCO à la charge des ex-salariés ;
- des précisions sur le relevé annule de situation ;
- une répartition des sommes versées sur le PEE plafonné à 2% du PASS.

[D. n°2019-862, 20 août 2019 : JO, 22 août](#)

Publication d'un arrêté sur la réforme de l'épargne retraite

Le 7 août 2019, un arrêté fut publié afin de permettre la commercialisation des nouveaux plans d'épargne retraite. Sont prévus un certain nombre de règles applicables à la gestion pilotée par défaut des plans, le contenu de l'informa-

tion à destination des titulaires de plans et les délais de transmission des informations requises pour le transfert des droits entre gestionnaires.

[Arr. 7 août 2019, NOR : ECOT1917532A : JO, 11 août](#)

Publication de la loi sur la résiliation sans frais des complémentaires santé

La loi du 14 juillet 2019 prévoit un nouveau droit de résiliation en santé qui s'appliquera à l'assurance individuelle, à l'assurance collective pour tout contrat de travail de plus de 1 an d'ancienneté.

[L.2019-733, 14 juillet 2019 : JO, 16 juillet](#)

Publication d'un document questions-réponses sur la rémunération des apprentis

Dans l'attente d'un nouveau décret et d'une circulaire, le gouvernement a publié un document questions-réponses relatif à la rémunération des apprentis.

[Questions-réponses, DGEFP, 21 août 2019](#)

Adaptation de la loi Avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon

Une ordonnance adapte certaines règles de la loi Avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Sont visées les mesures sur les contrats d'apprentissage ainsi que sur les frais de mobilité liés à une action de formation du plan de développement des compétences.

[Ord. 2019-893 du 28 août 2019, JO du 29](#)

Jurisprudence

Harcèlement moral

Plusieurs arrêts ont été rendus cet été 2019 sur le harcèlement moral. L'essentiel des arrêts porte sur les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa demande de reconnaissance du harcèlement.

Réaction du salarié harcelé :

- Le licenciement d'une salariée intervenue en raison

de son attitude de moins en moins collaborative, des tensions qu'elle créait au sein de l'équipe et du fait qu'elle dénigrait le gérant est frappé de nullité lorsque ces faits constituaient une réaction de l'intéressée au harcèlement moral dont elle était victime

[Cass soc, 10 juillet 2019, n°18-14.317](#)

- Un employeur ne peut reprocher au salarié harcelé de se « défendre ». Ainsi les juges du fonds ne peuvent limiter

Le montant de l'indemnisation au motif que le salarié harcelé a pu contribuer, par son propre comportement, à la dégradation de ses conditions de travail.

[Cass soc, 13 juin 2019, n°18-11115](#)

Agissements ayant été qualifiés de harcèlement moral

Le fait, pour un employeur, de s'opposer à ce qu'un salarié reprenne ses fonctions après un transfert d'entreprise et de l'obliger à prendre ses congés à compter d'une certaine date en s'affranchissant des règles relatives à la procédure de détermination et de notification des périodes collectives et individuelles des congés payés avait pour objectif de l'écarter de ses fonctions.

[Cass soc, 12 juin 2019, n°17-13.636](#)

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Lorsque les manquements de l'employeur en matière de prévention du harcèlement étaient anciens, que les faits de harcèlement n'avaient duré que quelques semaines et que l'employeur avait immédiatement diligenté une enquête et pris des sanctions. Ces manquements ne sont pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

[Cass soc, 19 juin 2019, n°17-32.182 \(non publié à ce jour\)](#)

Prescription du délit harcèlement moral

Le délai de prescription commence à courir au jour du dernier acte manifestant l'état d'habitude. Les faits antérieurs au délai de prescription ne sont pas couverts par la prescription si le dernier acte de harcèlement est postérieur. Ils peuvent être pris en compte pour apprécier le caractère répété du harcèlement.

[Cass crim, 19 juin 2019, n°17-31.232](#)

Dénonciation du harcèlement moral

Un salarié dénonçant un harcèlement moral en qualifiant expressément les faits bénéficie d'une immunité disciplinaire. Cette protection ne peut être écartée qu'en cas de mauvaise foi avérée de sa part. La Cour d'appel de Metz émet des précisions sur la notion de mauvaise foi qui n'est avérée que si le salarié a menti sciemment. En conséquence, en l'absence de mauvaise foi, est nul le licenciement d'une salariée ayant dénoncé un harcèlement moral qui s'est ensuite révélé non caractérisé.

[CA Metz, ch.soc.,section 1, 20 août 2019, n° 17/01574 \(non publié à ce jour\)](#)

Rupture conventionnelle et formalité substantielle

L'employeur a l'obligation de remettre un exemplaire signé de la convention de rupture à son salarié. A défaut la rupture conventionnelle est nulle. [Cass soc, 3 juillet 2019, n°18-14414.](#)

Seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture signée des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. [Cass soc, 3 juillet 2019, n°17-14232.](#)

Cause d'annulation de la section syndicale : un seul adhérent à jour

Une section syndicale n'ayant qu'un adhérent à jour de ses cotisations lors de la désignation du RSS peut être annulée.

[Cass soc 13 juin 2019, n°18-15442 \(non publié à ce jour\)](#)

Le règlement intérieur peut interdire l'alcool dans l'entreprise

Afin de préserver la santé-sécurité au travail, un règlement intérieur peut prévoir une clause de « tolérance zéro » et interdire toute consommation ou imprégnation alcoolique au travail pour une liste de postes identifiés.

[CE, 8 juillet 2019, n°420434](#)

Echec des négociations et consultation du CSE sur le volet social d'un projet de restructuration

Le comité d'entreprise ou le CSE doit être à nouveau consulté lorsque le projet sur lequel il a été initialement consulté fait l'objet de modifications importantes. Le défaut de consultation sur le projet modifié peut constituer un trouble manifestement illicite qui justifie qu'il soit ordonné à l'employeur de procéder à cette consultation et de suspendre la mise en œuvre du volet social du projet dans cette attente.

[Cass soc, 10 juillet 2019, n°18-10815](#)



Avis de la Cour de cassation sur le barème des ordonnances MACRON

Dans ses deux avis du 17 juillet 2019, la Cour de cassation appuie la légitimité du barème MACRON en estimant qu'il est compatible avec l'article 10 de la Convention de l'OIT, qu'il n'entre pas dans le champ d'application de l'article 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et en concluant à l'absence d'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée.

[*Avis CCass, n°19-70.010, 17 juillet 2019*](#)

[*Avis CCass, n°19-70.011, 17 juillet 2019*](#)

Information du mandat extérieur et salarié protégé

La décision d'autorisation de licenciement est illégale si le liquidateur judiciaire informé de l'existence d'un mandat extérieur à l'occasion d'une réunion du comité d'entreprise ou du CSE n'en a pas informé l'administration. Il en résulte que le liquidateur judiciaire doit informer l'administration du mandat extérieur d'un salarié dès lors qu'il en connaît l'existence, même si le salarié n'a pas pris l'initiative de l'informer lui-même.

[*CE, 24 juillet 2019, n°411058*](#)
