

Lois et règlements

Parution de la loi PACTE au Journal Officiel

La loi n°019-486 est parue le 23 mai 2019. Parmi ses dispositions, on retrouve notamment les dispositions portant sur les seuils d'effectifs avec son article 11 obligeant les entreprises à se doter d'un règlement intérieur à partir de 50 salariés (et non plus 20)

[Loi 2019-486 du 22 mai 2019, JO du 23 mai](#)

Reconnaissance du statut de proches aidants

Définitivement adoptée le 9 mai 2019, la loi reconnaissant des proches aidants fut publiée au JO du 23 mai 2019. Le sort des proches aidants est intégré aux thèmes obligatoires de la négociation collective de branche.

[Loi n°2019-485 du 9 mai 2019, JO du 23 mai 2019](#)

Modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés via un accord agréé

Suite à la loi Avenir professionnel qui a prévu une réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) au 1er janvier 2020, un décret définit les modalités de mise en œuvre de l'OETH par l'application d'un accord agréé.

[Décret 2019-521 du 27 mai 2019, JO du 29](#)

Jurisprudence

Amiante et responsabilité de l'Etat

Depuis un arrêt du 3 mars 2004, la responsabilité de l'Etat est reconnue en matière d'amiante pour toute la période avant le décret du 17 août 1977. Le Conseil d'Etat, dans une décision du 10 mai 2019, oblige désormais les juridictions administratives à apprécier le contrôle de la réglementation dans les entreprises concernées par l'amiante pour la période après 1977.

[Conseil d'Etat, 10 mai 2019, n°423278](#)

Validation du volet social de la loi PACTE par le Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision sur la loi relative à la croissance et à la transformation des

entreprises. Le Conseil a validé les nouvelles règles de franchissement de seuil d'effectif à la hausse et à la baisse, qui ont vocation à s'appliquer à tous les seuils qui relèvent des règles d'effectif « sécurité sociale ». Seules quelques dispositions ont été rejetées, pour des raisons de procédure parlementaire. Considérées comme des cavaliers législatifs (sans lien avec les thèmes du projet de loi), ces mesures portaient sur la dérogation au droit commun du travail de nuit et de soirée pour les commerces de détail alimentaire et sur la réponse argumentée du conseil d'administration auprès du CSE au sujet des orientations stratégiques de l'entreprise.

Les autres mesures du volet social de loi Pacte sont validées et s'appliqueront dès la promulgation de la présente loi.

[Cons.const, 16 mai 2019, déc n°2019-781](#)

Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et maladie professionnelle hors tableau

Lorsque les juges sont saisis d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, ils doivent obligatoirement recueillir l'avis du CRRMP dès lors qu'ils constatent que la maladie ne remplit pas les conditions du tableau de reconnaissance des maladies professionnelles et que la victime soutient que cette maladie a été causée par son travail habituel.

[Cass civ 2, 9 mai 2019, n°18-11468](#)

CJUE et l'indemnité de licenciement du salarié en congé parental à temps partiel

Comment doit se calculer l'indemnité de licenciement d'un salarié qui fut embauché à temps complet et licencié alors qu'il était en congé parental à temps partiel ? Saisie par la Cour de cassation de cette question, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) conclut que, dans cette hypothèse particulière, il faut calculer l'indemnité sur la base du temps complet. En outre, compte tenu de la notion de discrimination indirecte, la CJUE répond à la Cour de cassation écartant la règle française contraire qui prévoit que lorsqu'un salarié a connu des périodes de temps complet et de temps partiel, l'employeur calcule l'indemnité de licenciement au prorata desdites périodes.

[CJUE, 14 mai 2019, n°C-55/18](#)

Clause contractuelle de variation de la rémunération

La clause contractuelle de variation de la rémunération est illicite si elle dépend d'éléments dépendants de la volonté de l'employeur. En l'espèce, les honoraires servant de base de calcul à la rémunération variable étaient ceux qui étaient retenus par la direction générale à laquelle était rattaché le salarié pour le compte d'exploitation. Considérant ainsi que la variation de la rémunération dépendait de la seule volonté de l'employeur, la Cour de cassation considéra que la clause contractuelle portant sur la rémunération était illicite.

[Cass soc, 9 mai 2019, n°17-27448](#)

Le temps de déplacement accompli dans l'entreprise

Le fait qu'un salarié soit tenu de se déplacer vers son

lieu de travail à l'intérieur de l'enceinte sécurisée d'une infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif.

[Cass soc, 9 mai 2019, n°17-20740](#)

Obligation de reclassement et apprentis

Lorsque le médecin du travail constate une inaptitude, l'employeur n'est pas tenu de reclasser le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage. C'est ainsi la première fois que la Cour de cassation pose ce principe. Pour la Cour de cassation, la finalité de l'apprentissage est de former les travailleurs en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, or, le reclassement a pour objet de maintenir le salarié dans l'emploi et non de poursuivre l'action de formation engagée.

[Cass soc, 9 mai 2019, n°18-10618](#)

L'absence de procès-verbal de carence et la non mise en place des IRP causent nécessairement un préjudice pour le salarié

Un employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place des institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

[Cass soc, 15 mai 2019, n°17-22224](#)

Visite de l'inspection du travail et prescription de l'action publique

La Cour de cassation rappelle que « l'action publique se prescrit par une année résolue à compter du jour où la contravention a été commise si, dans cet intervalle, il n'a été fait aucun acte d'instruction ou de poursuite. Or seul peut être regardé comme un acte d'instruction ou de poursuite le procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail, dans l'exercice de ses attributions de police judiciaire et à l'effet de constater les infractions, à l'exclusion des actes de l'enquête administrative qui ont constitué le préliminaire ».

Ainsi, la seule visite de l'inspection du travail n'interrompt pas la prescription de l'action publique.

[Cass crim, 21 mai 2019, n°18-82574](#)

Rupture conventionnelle et salarié protégé

Un salarié protégé dont la rupture conventionnelle est annulée doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. L'employeur ne respecte pas cette obligation, il risque la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts. Ceci produit l'effet d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

[Cass soc 15 mai 2019, n°17-28.547](#)

RSS et statut protecteur

La Cour de cassation se prononce pour la première fois sur les modalités de calcul de l'indemnité pour violation du statut protecteur à laquelle peut prétendre le représentant de section syndicale licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration. Elle transpose le plafond de 30 mois de salaire, déjà applicable aux représentants élus du personnel.

[Cass soc, 15 mai 2019, n°18-11036](#)

Accident de travail et faute de la victime

La faute de la victime ne peut exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale que si cette faute est exclusive de l'accident.

[Cass soc, 15 mai 2019, n°18-80418](#)

L'indemnité de congés payés d'une assistante maternelle

L'indemnité de congés payés d'une assistante maternelle est calculée sur la base de la durée normale habituelle d'accueil de l'enfant.

[Cass soc, 9 mai 2019, n°17-26232](#)

Durée du travail et calcul de l'indemnité de licenciement : la CJUE donne son avis

Afin d'assurer l'effet utile des droits conférés par la directive sur le temps de travail et par la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Il incombe aux États membres de définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités, notamment, de la taille de certaines entreprises.

[CJUE, 14 mai 2019, n°C-55/18](#)

Motif de la lettre de licenciement et lettre de notification

Le Conseil d'Etat a rejeté la demande de la CGT-FO et de l'Union syndicale solidaire portant sur l'annulation pour excès de pouvoir du décret 2017-1702 du 15 décembre 2017 portant sur la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

[CE, 6 mai 2019, n°418289](#)