

**Actualités législatives et réglementaires****► Revenu de solidarité**

Le décret n°2019-692 du 1^{er} juillet 2019, portant revalorisation du revenu de solidarité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 3 juillet.

► Transports publics routiers marchandises - Contrat type

Le décret n°2019-695 du 1^{er} juillet 2019, relatif au contrat type applicable aux transports publics routiers de marchandises exécutés par des sous-traitants, est paru au *JO* du 3 juillet.

► Transfert des salariés - Service public de transport ferroviaire

Le décret n°2019-696 du 2 juillet 2019, relatif à l'information, l'accompagnement et le transfert des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs, est paru au *JO* du 3 juillet.

► Contrat de professionnalisation

L'arrêté du 23 mai 2019, relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance, est paru au *JO* du 2 juillet.

► Contrat de travail aidé

Le décret n°2019-675 du 28 juin 2019, relatif à la répartition du fonds de mobilisation départementale pour l'insertion au titre des contrats de travail aidés cofinancés par les départements, est paru au *JO* du 29 juin.

► Inspection du travail

L'arrêté du 18 juin 2019, portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 29 juin.

► Transitions professionnelles

L'arrêté du 21 juin 2019, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 29 juin.

► Exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants

L'arrêté du 26 juin 2019, relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, est paru au *JO* du 3 juillet.

► CHSCT - CSE

L'arrêté du 26 juin 2019, portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peut faire appel, est paru au *JO* du 3 juillet.

► Haut Conseil du dialogue social

L'arrêté du 4 juillet 2019, portant nomination au Haut Conseil du dialogue social, est paru au *JO* du 5 juillet.

► Retraite supplémentaire

L'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019, relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, est parue au *JO* du 4 juillet.

Jurisprudence

► Désignation RSS

Si, au jour de sa désignation, le salarié ne s'est pas acquitté de ses cotisations trimestrielles, un tribunal d'instance ne peut pas débouter une entreprise de sa demande d'annulation de ladite désignation comme représentant d'une section syndicale (Cass. soc., 13-6-19, n°18-15242). Etant un arrêt d'espèce, il est à prendre avec précaution.

► Délit d'entrave

Le délit d'entrave au fonctionnement du CE et des DP reste punissable au titre des anciennes dispositions du code du travail tant que le CSE n'a pas été mis en place (Cass. crim., 4-6-19, n°18-82504).

► Forfait-jours - Convention individuelle

Est insuffisant, pour caractériser l'existence d'une convention individuelle, le fait pour un salarié d'accuser réception par sa signature, lors de l'embauche, de la remise de l'accord collectif prévoyant la soumission à un forfait-jours de la catégorie des salariés dont il relève (Cass. soc., 19-6-19, n°17-31523).

► Forfait-jours - Nullité

L'accord collectif, mettant en place le forfait-jours, doit prévoir un suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Un accord d'entreprise qui se borne à prévoir, pour les cadres soumis à une convention de forfait annuel en jours, que la comptabilisation du temps travaillé s'effectuera par demi-journée ou journée au moyen d'un document déclaratif mensuel renseigné et attesté par le cadre, qu'un récapitulatif annuel du nombre de jours travaillés sera effectué et qu'un entretien annuel du cadre avec son supérieur hiérarchique sera organisé pour rechercher la meilleure adéquation entre l'organisation individuelle du temps de travail dans le cadre du forfait annuel en jours et la charge de travail, est nul (Cass. soc., 19-6-19, n°18-11391).

► Prise d'acte

Ne peut fonder une prise d'acte, une situation de harcèlement moral datant de plus de 2 ans, à laquelle l'employeur a rapidement remédié (Cass. soc., 19-6-19, n°17-31182).

► Préjudice d'anxiété Obligation de sécurité

Peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave, quand bien même il ne serait pas susceptible de bénéficier de la préretraite amiante.

En revanche, une cour d'appel ne peut pas condamner l'employeur à réparer le préjudice d'anxiété d'un salarié sans examiner les preuves des mesures prises par la société pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ni caractériser le préjudice personnellement subi par l'intéressé (Cass. soc., 19-6-19, n°18-17443).

► Discrimination - Age

La cour d'appel ne peut pas débouter un salarié de sa demande de rappel de salaire, en raison d'une discrimination liée à son âge, sans vérifier les arguments invoqués par ce dernier.

En l'espèce, l'intéressé avançait que 3 autres salariés de l'entreprise, nommément visés et exerçant les mêmes fonctions que lui, dans le même secteur géographique, percevaient un salaire presque identique au sien, alors qu'ils étaient âgés de 30 ans et 25 ans de moins que lui (Cass. soc., 19-6-19, n°17-31426).

► Licenciement économique - Nullité

Si le licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés est nul, le salarié a le droit d'être réintégré.

En cas d'impossibilité de réintégration et lorsque le salarié a été en arrêt maladie avant son licenciement, le salarié a le droit à une indemnité égale aux douze derniers mois de salaire exempts d'arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 26-6-19, n°18-17120).

Cet arrêt est une extension au licenciement économique nul de l'arrêt du 23 mai 2017 (n°15-22223) qui a posé les bases du calcul de l'indemnité de licenciement précédant un arrêt maladie. On peut donc souhaiter que cet arrêt soit étendu à d'autres cas (notamment le mi-temps thérapeutique).

► AFPA - Projet de réorganisation

Le juge a ordonné à l'Afpa de suspendre le projet de réorganisation, jusqu'à ce que l'employeur procède à une évaluation précise des risques psychosociaux en lien avec les tâches et la charge de travail supplémentaires supportées par les salariés, en particulier formateurs et assistants, qui n'auront pas été licenciés (TGI Bobigny (référé), 27-7-19, n°19/00362).

► **Compétence juridictionnelle**
Réserve de participation

La contestation portant sur les modalités de présentation comptable des dotations aux provisions et la prise en compte des reprises, prévues par un accord collectif, a pour effet d'affecter le montant de la valeur ajoutée retenue pour le calcul de la réserve de participation. Elle relève donc de la compétence de la juridiction administrative et non pas de la compétence du TGI (Cass. soc., 26-6-19, n°17-23110).

► **Modification règlement intérieur**
Consultations des IRP

Lorsque la modification du règlement intérieur résulte d'une injonction de l'inspection du travail, l'employeur n'a pas l'obligation de consulter de nouveau les représentants du personnel après cette modification (Cass. soc., 26-6-19, n°18-11230).

FOCUS

Harcèlement moral et dispense d'activité

Selon l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans un arrêt du 26 juin 2019, la Cour de cassation reconnaît, pour la première fois, que : « *Ces dispositions sont applicables à un salarié dispensé d'activité en raison d'une période de congé de fin de carrière, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu pendant cette période* » (Cass. soc., 26-6-19, n°17-28328).

En d'autres termes, un salarié peut faire reconnaître un harcèlement moral même pendant une période de dispense d'activité, dès lors que son contrat de travail n'est toujours pas rompu.

Même si les liens contractuels sont moins forts durant une période de dispense d'activité, cette situation ne doit pas empêcher un salarié de faire reconnaître un harcèlement moral durant cette période.

Ainsi, un salarié qui est victime durant la période de dispense d'activité :

- d'erreurs systématiques quant au calcul des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire ;
- d'erreurs quant au calcul de l'intéressement et de la participation ;
- se voit refuser des outils nécessaires à son activité syndicale en le privant pendant deux ans d'un accès à l'intranet de l'entreprise ;
- se voit refuser d'assister aux réunions des délégués du personnel par télé-présence après la reconnaissance de son état de travailleur handicapé le 27 février 2012

...peut prétendre à la reconnaissance d'un harcèlement moral.

On peut même aller plus loin : le fait de dispenser le salarié d'activité alors, par exemple, que l'employeur est tenu à une obligation de reclassement à la suite d'un avis d'inaptitude, peut constituer un indice de harcèlement moral !

Dans une telle situation, l'employeur, qui se contente de rémunérer le salarié sans chercher à le reclasser, manque à son obligation de reclassement mais on peut y voir également un indice de harcèlement moral.

La Cour de cassation a déjà jugé que, constitue un harcèlement moral, le fait de priver une salariée de retour de congé maladie de travail pendant plusieurs mois puis de la dispenser d'activité (Cass. soc., 15-10-08, n°07-40064).

Sauf à être fondée sur une disposition légale, la dispense d'activité d'un salarié est un manquement grave qui justifie la résiliation du contrat de travail, l'obligation première de l'employeur étant de fournir du travail à son salarié.

Pour rappel, la prescription du délit de harcèlement moral ne commence à courir, pour chaque acte de harcèlement incriminé, qu'à partir du dernier (Cass. crim., 19-6-19, n°18-85725, PBI).