



## Actualités législatives et réglementaires

### ► « Portail du justiciable »

L'arrêté du 6 mai 2019, relatif aux caractéristiques techniques de la communication par voie électronique des avis, convocations ou récépissés via le « Portail du justiciable », est paru au *JO* du 6 juin. Le « Portail du justiciable » est une application permettant la communication par voie électronique au justiciable des avis, convocations et récépissés émis, notamment, par le greffe d'un tribunal d'instance, d'un tribunal de grande instance, d'un conseil de prud'hommes ou d'une cour d'appel. Cette communication électronique est effectuée via le site [www.monespace.justice.fr](http://www.monespace.justice.fr) (art. 4). Les rappels d'audience ou d'auditions font l'objet d'un traitement spécifique. Ils sont envoyés au numéro de téléphone portable déclaré par le justiciable (art. 9). Le justiciable doit consentir préalablement à la communication électronique. Le consentement est unique pour chaque affaire (art. 5). Par ce consentement, le justiciable renonce à ce que ces documents lui soient adressés par lettre simple, par lettre recommandée sans avis de réception ou par tous moyens par le greffe de la juridiction. Le consentement donné est irrévocable (art. 6).

### ► Certification - Organismes de formation

Deux décrets du 6 juin 2019, (1) n°2019-564 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle, et (2) n°2019-565 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, et un arrêté du même jour relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D 6316-1-1 du code du travail, sont parus au *JO* du 8 juin.

### ► Compte personnel de formation

Le décret n°2019-566 du 7 juin 2019, relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, est paru au *JO* du 8 juin.

### ► Organismes certificateurs

L'arrêté du 6 juin 2019, relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R 6316-3 du code du travail, est paru au *JO* du 8 juin.

### ► Rémunération des salariés participant aux négociations de branche

L'arrêté du 23 mai 2019 relatif aux modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branches est paru au *JO* du 12 juin.

### ► Loi Pacte

Le décret n°2019-539 du 23 mai 2019, portant application de l'article 47 de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, est paru au *JO* du 30 mai 2019.

## Jurisprudence

### ► Licenciement - Téléphone personnel

Après avoir été accusé d'harceler anonymement un collègue, un salarié qui se voit l'objet d'une enquête de police, et qui a lui-même communiqué à une commission disciplinaire certains échanges tenus sur son téléphone mobile avec cette dernière, ne peut raisonnablement s'attendre à ce que les correspondances et les photos figurant sur l'appareil ne conservent leur caractère confidentiel. La Cour européenne des droits de l'Homme rejette pour irrecevabilité le grief de l'intéressé (CEDH, 6-6-19, n°70573/17).

### ► Associations intermédiaires

Les contrats conclus en application des articles L 5132-7 à L 5132-14 du code du travail par les associations intermédiaires, en vue de mettre un salarié à la disposition d'une personne physique ou morale, ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail régissant les contrats de travail à durée déterminée. Ainsi, une association intermédiaire (dont l'objet est l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant, à titre onéreux, à la dis-

position de personnes physiques ou de personnes morales) est tenue, lorsqu'elle conclut un contrat à durée déterminée à cette fin, d'assurer le suivi et l'accompagnement du salarié mis à disposition. Cette obligation constitue une des conditions du dispositif d'insertion par l'activité professionnelle à défaut de laquelle la relation de travail doit être requalifiée en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée (Cass. soc., 5-6-19, n°17-30984).

### ► **Indemnité de requalification**

L'indemnité de requalification n'est pas due lorsque le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme (Cass. soc., 5-6-19, n°17-21749, n°17-21755).

### ► **Transaction**

Dans le cadre d'un licenciement économique collectif, la mise en œuvre d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur améliorant un plan de sauvegarde de l'emploi dont les salariés tiennent leur droit ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction (Cass. soc., 5-6-19, n°17-28377, n°17-28378, n°17-28379, n°17-28380 et n°17-28381).

### ► **Travail dissimulé**

La dissimulation d'emploi est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué. En l'espèce, l'employeur était informé de ce que les horaires de travail de la salariée étaient supérieurs aux temps préquantifiés et avait interdit à celle-ci de mentionner sur ses feuilles de route les heures qu'elle avait réellement accompli (Cass. soc., 5-6-19, n°17-23228).

### ► **CHSCT - Travailleur handicapé**

Les dispositions des articles L 2323-30 et L 4312-11 du code du travail n'imposent pas à l'employeur de consulter le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé (Cass. soc., 5-6-19, n°18-12861).

### ► **Référé-suspension**

N'est pas contraire au droit à un recours juridictionnel effectif, la circonstance qu'un salarié protégé ne puisse techniquement agir en référé-suspension contre l'autorisation administrative de licenciement, dès lors que l'employeur lui a adressé la lettre de rupture (Conseil constitutionnel, 7-6-19, n°2019-787, QPC).

### ► **Paiement des salaires - Licenciement**

Les salaires sont dus par l'employeur dès lors que la relation de travail s'est poursuivie en l'absence de licenciement régulièrement intervenu, et que l'inexécution de la prestation de travail n'était pas imputable au salarié qui s'était tenu à la disposition de son employeur (Cass. soc., 29-5-19, n°17-16755).

### ► **Discrimination syndicale**

En présence d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur à l'encontre d'un salarié protégé, le juge judiciaire ne peut pas apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement sans violer le principe de séparation des pouvoirs. En revanche, il est compétent pour apprécier la demande du salarié fondée sur la discrimination syndicale qu'il estime avoir subie (Cass. soc., 29-5-19, n°17-23028).

### ► **Accident du travail**

Bénéficie de la présomption d'imputabilité au travail, le malaise cardiaque survenu au temps et au lieu de travail et sous l'autorité de l'employeur. En revanche, l'existence de symptômes préalables au malaise, pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, n'est pas de nature à caractériser un accident de trajet (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 29-5-19, n°18-16183).

### ► **Liberté religieuse - Licenciement**

Le licenciement, qui repose sur un motif lié à l'expression par la salariée de ses convictions religieuses, est discriminatoire et se trouve frappé de nullité en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur (CA Versailles, 18-4-19, n°18/02189).

## FOCUS

### ***La rupture conventionnelle : un mode de rupture très (ou trop) sécurisé...pour l'employeur !***

Dans une décision en date du 5 juin 2019 (n°18-10901), la Cour de cassation juge que l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture, sans avoir invité le salarié à en faire de même, ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression sur le salarié qui se présente seul à l'entretien.

En d'autres termes, l'absence d'information du salarié de son droit d'être assisté lors de l'entretien ne peut entraîner à elle seule l'annulation de la convention de rupture. **La Cour de cassation réaffirme ainsi une nouvelle fois que seul un vice du consentement (avec la fraude) est de nature à justifier l'annulation d'une rupture conventionnelle.**

Pour que ce défaut d'assistance entraîne la nullité de la rupture, celui-ci doit avoir engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui s'est présenté seul.

Cette décision sévère s'inscrit dans le sillon tracé par la Cour de cassation qui sécurise, ces dernières années, ce mode de rupture, très utilisé.

Ainsi, a-t-elle déjà jugé : « *Qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L.1237-11 du code du travail* » (Cass. soc., 23-1-19, n°17-21550). Autrement dit, un salarié qui établit que la rupture conventionnelle de son contrat de travail est intervenue dans un contexte de harcèlement moral ne peut demander son annulation s'il n'invoque pas un vice du consentement. Ici donc, pas de licenciement nul !

Egalement, la chambre sociale a décidé que sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (Cass. soc., 9-5-19, n°17-28767). Le salarié signant une rupture conventionnelle dans un tel contexte se voit ainsi privé du double de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis. Adieu également toute obligation de rechercher un reclassement.

Il y a quelques années, la Cour de cassation avait déjà jeté les premières pierres de sa construction jurisprudentielle, aujourd'hui clairement finalisée !

En 2015, elle affirmait que la rupture conventionnelle peut valablement être conclue pendant le congé de maternité d'une salariée et dans les quatre semaines suivant la fin de son congé (Cass. soc., 25-3-15, n°14-10149). Elle avait également reconnu que la rupture conventionnelle pouvait être établie au cours d'une période de suspension du contrat de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 30-9-14, n°13-16297).

Pour les Hauts magistrats, la boucle est bouclée !

Pour les salariés, l'atteinte à leurs droits est manifeste...

Les garde-fous posés par la Cour de cassation sont très minces : la fraude ou le vice du consentement sont les seuls éléments de nature à éviter toutes les dérives, le fardeau de la preuve pesant uniquement sur le salarié...

Nous attirons donc l'attention de tous les salariés invités à signer de telle rupture conventionnelle à se rapprocher systématiquement d'un représentant syndical afin d'être informés sur le montant minimum des indemnités qu'il convient de négocier (notamment pour les ruptures conventionnelles signées dans un contexte d'inaptitude professionnelle) !