



Actualités législatives et réglementaires

► *Violences conjugales et épargne salariale*

Le décret n°2020-683 du 4 juin 2020, autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales, est paru au *JO* du 6.

► *Décès d'un enfant*

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020, visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, est parue au *JO* du 7.

Il crée un congé de deuil en cas de décès d'un enfant de moins 25 ans et permet la possibilité pour les autres salariés de donner des jours de congés non pris.

► *Titres-restaurant*

Le décret n°2020-706 du 10 juin 2020, portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 11.

Il permet notamment leur utilisation le dimanche et les jours fériés. De plus, leur utilisation est limitée à 38 euros par jour.

► *Fonds de solidarité*

L'ordonnance n°2020-705 du 10 juin 2020, relative au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, est parue au *JO* du 11.

Elle complète la première ordonnance n°2020-317 du 25 mars 2020 portant sur la création de ce fonds de solidarité envers les entreprises en difficulté.

► *Scop*

La liste des sociétés coopératives ouvrières de production pour l'année 2020 est publiée au *JO* du 12.

Jurisprudence

► *Fiches métiers - Guide de bonnes pratiques covid-19*

Le Conseil d'Etat admet que les fiches métiers qui apportent des réponses concrètes aux employeurs en définissant des consignes sanitaires claires par rapport au covid-19 peuvent faire l'objet d'un recours contentieux.

Tel n'est pas le cas des guides de bonnes pratiques établis au sein des branches professionnelles (CE référé, 29-5-20, n°440452).

► *Handicap - Licenciement*

L'employeur qui, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifie pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, et qui ne consulte pas le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, ne prend pas les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver un emploi.

Le licenciement prononcé est dès lors nul car constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap (Cass. soc., 3-6-20, n°18-21993).

► *Elections professionnelles - Parité*

La règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat soit du sexe majoritaire, sauf le cas où l'application des règles légales conduit à exclure la représentation de l'un ou l'autre des sexes (Cass. soc., 27-5-20, n°19-60147).

► *Exercice d'une activité - Arrêt maladie*

Le salarié qui exerce une activité non autorisée pendant l'arrêt maladie peut se voir suspendre ses indemnités journalières. La caisse peut réclamer la restitution des sommes déjà versées depuis la date du manquement.

La pénalité financière infligée n'est pas subordonnée à l'intention frauduleuse du salarié exerçant une activité non autorisée (Cass. 2^{ème} civ., 28-5-20, n°19-12962 et n°19-14010).

FOCUS

Harcèlement : l'influence du pénal sur le civil

Un salarié victime de harcèlement (sexuel ou moral) peut engager différentes procédures pour obtenir réparation.

Face à une situation de harcèlement, le salarié peut agir au pénal, et/ou devant le conseil de prud'hommes et faire reconnaître une éventuelle faute inexcusable de l'employeur.

Lorsqu'une action a été menée au pénal, les juges considèrent traditionnellement que les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue de la chose jugée, à l'égard de tous. Cette autorité de la chose jugée concerne l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de celui auquel le fait est imputé.

Toutefois, lorsque le jugement de relaxe du tribunal correctionnel est fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel, le salarié peut poursuivre son action devant le conseil de prud'hommes (civil) car la caractérisation de faits de harcèlement en droit du travail ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel.

En conséquence, la décision du juge pénal, qui s'est borné à constater l'absence d'élément intentionnel, ne prive pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement de la part de l'employeur (Cass. soc., 25-3-20, n°18-23682).

A l'opposé, si la relaxe au pénal porte sur la matérialité des faits, le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil interdit au juge prud'homal de contredire cette décision et de considérer que ces faits constituent un harcèlement au sens du droit du travail (Cass. soc., 3-11-05, n°03-46839).

Petit rappel : en matière pénale, le salarié ne bénéficie pas de l'aménagement de la charge de la preuve qui existe au civil (au civil, la preuve du harcèlement ne repose pas sur le seul salarié).

Mais il existe un avantage en matière pénale : il n'est pas exigé que la preuve soit obtenue de manière loyale. En effet, la Cour de cassation considère que le système de la preuve ne doit pas protéger les délinquants...