

### Lois et règlements

#### **Le « Portail du justiciable » est ligne**

L'arrêté du 28 mai 2019 publié ce 6 juin a autorisé la mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Portail du justiciable » (suivi en ligne par le justiciable de l'état d'avancement de son affaire judiciaire). Cette communication électronique est effectuée via le site [www.monespace.justice.fr](http://www.monespace.justice.fr). Le justiciable doit consentir préalablement à communication électronique.

[Arrêté du 6 mai 2019, 6 juin 2019](#)

#### **Congé paternité**

Le décret du 24 juin 2019 fixe les modalités de durée maximale du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant. Il indique également le montant de l'indemnité journalière et d'allocation de remplacement attribuées durant ce congé. Il précise enfin les pièces justificatives à fournir pour l'attribution de ce congé.

[Décret n°2019-630 du 24 juin 2019](#)

#### **Unités de soins spécialisées**

L'arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L. 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant est paru au JO du 25 juin 2019.

[Arrêté du 24 juin 2019](#)

#### **Expérimentation du contrat d'entreprise**

Le décret du 27 juin 2019 définit les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise. Cette expérimentation d'une durée de trois ans a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Le contrat d'accès à l'entreprise est conclu avec une collectivité territoriale volontaire dans les régions volontaires définies par arrêté du ministre chargé du travail. Il se traduit par la mise en place d'un parcours d'insertion professionnelle pour le salarié recruté, qui peut prendre la forme de mises à disposition à titre gratuit auprès d'une ou plusieurs entreprises d'accueil et d'actions d'accom-

pagnement et de formation. Le texte précise le rôle de la collectivité dans la définition et la mise en œuvre de ce contrat. Il fixe les modalités de la mise à disposition du salarié auprès de l'entreprise d'accueil et détermine les garanties qui lui sont applicables.

[Décret 2019-658 du 27 juin 2019](#)

#### **Modalités de prise en charge 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 fut publié au journal officiel ce 12 juin 2019. Par ses dispositions, le montant forfaitaire de remboursement par le Fonds paritaire des salaires maintenus par l'employeur, mentionné à l'article L. 2232-8, est fixé à **soixante-neuf euros par demi-journée et cent trente-huit euros par journée de négociation.**

[Arrêté du 23 mai 2019](#)

#### **Travail illégal**

Le décret n°2019-555 du 4 juin 2019 portant sur diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal, est paru au JO du 5 juin. Ce présent décret précise les conditions d'application du détachement de travailleurs et de la lutte contre le travail illégal. Il prévoit les mesures d'aménagements des obligations en matière de détachement, renforce les sanctions applicables, les mesures de contrôle et prévoit diverses mesures de mise en cohérence.

[Décret du 4 juin 2019](#)

#### **Travailleurs handicapés**

• **Publication d'un décret sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés :** le texte procède à l'harmonisation des règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour la détermination de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés avec les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il précise également les informations communiquées par l'entreprise dans le cadre de la déclaration annuelle liée à l'obligation d'em-

ploi des travailleurs handicapés et simplifie les modalités de déclaration des employeurs en prévoyant à partir du 1er janvier 2020 une déclaration par voie dématérialisée via la déclaration sociale nominative.

[Décret n°2019-522](#)

• **Publication d'un décret sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** : le texte définit les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord. Il précise les mentions que doit prévoir l'accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche et les règles de calcul des sommes consacrées au financement de ces actions, ainsi que les modalités de reversement aux organismes sociaux des sommes correspondant aux actions non réalisées. Il définit les modalités d'agrément, le suivi de la mise en œuvre de ces accords ainsi que les conditions de renouvellement de l'accord.

Décret n°2019-521

• **CPF des salariés handicapés** : majoration de 300 euros par an

[Décret n°2019-566](#)

### **Précisions sur le cadre de la certification unique des organismes de formation**

Les nouveaux critères qualité des actions concourant au développement des compétences, le référentiel national

fixant les indicateurs de ces critères et les modalités d'audit des prestataires de formation sont définis dans deux décrets et deux arrêtés.

[Décret n°2019-564, 6 juin 2019](#) :

Ce texte détermine les critères du référentiel national sur la qualité des actions de formation professionnelle, sur la base duquel les organismes prestataires d'actions de développement des compétences devront se faire certifier. Il précise la durée de la certification et l'organisation de l'accréditation des organismes certificateurs. Il prévoit que ces organismes certificateurs transmettent aux services de l'Etat la liste des organismes qu'ils ont certifiés et que France compétences rend publique la liste des instances de labellisation pouvant également délivrer la certification. Il précise également les conditions d'exécution des contrôles que doivent opérer les financeurs publics et paritaires.

[Décret n°2019-565, 6 juin 2019](#)

Ce texte définit le référentiel national fixant les indicateurs d'appréciation des sept critères de la qualité des actions de la formation professionnelle sur la base duquel les organismes prestataires d'actions de développement des compétences devront se faire certifier, ainsi que les modalités d'audit associées, dont les conditions de mise en œuvre seront précisées par arrêté.

[Arrêté du 6 juin 2019, NOR : MTRD1903979A](#)

[Arrêté du 6 juin 2019, NOR : MTRD1903989A](#)

## Jurisprudence

### **Avis tardif du CSE et décision d'homologation du PSE**

La Direccte peut homologuer un document unilatéral fixant le PSE, peu important que les avis du CSE, joints à la demande aient été rendus hors délais.

Dans sa décision, le Conseil d'Etat précise que lorsque le comité d'entreprise (ou le CSE) n'a rendu aucun avis, l'administration ne peut homologuer ou valider le PSE que si :

• d'une part, le comité a été mis à même, avant la demande d'homologation ou de validation, de rendre ses 2 avis en toute connaissance de cause dans les conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé la consultation ;

• d'autre part, le délai dans lequel le comité doit rendre son avis est échu à la date de la transmission de la demande d'homologation ou de validation du PSE.

[CE, 22 mai 2019, n°420780](#)

### **Remplacement des membres suppléants du CCE ou du CSE central**

En l'absence de règle définie dans le code du travail, le remplacement d'un élu suppléant au CCE ou au CSE central ne peut être régi que par le protocole d'accord préélectoral. À défaut, le siège demeure vacant.

[Cass. soc. 29 mai 2019, n° 17-31029 D](#)

### **Harcèlement moral au travail**

Le juge ne peut limiter le montant des dommages et intérêts accordés à une salariée victime d'agissements de harcèlement moral au motif qu'elle ait pu contribuer à la dégradation de ses conditions de travail par son propre comportement.

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

### **Rupture conventionnelle**

Dans un arrêt du 5 juin 2019, la Cour de cassation a précisé que le fait pour l'employeur de se faire assister pendant le(s) entretien(s) organisé(s) en vue de la signature d'une rupture conventionnelle alors que le salarié se présente seul n'est pas en soi rédhibitoire. Les juges réaffirment que seul un vice du consentement et/ou fraude est de nature à justifier l'annulation d'une rupture conventionnelle.

[Cass soc, 5 juin 2019, n°18-10901](#)

### **Transaction**

Lors 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 juin 2019, n°17-28377, 17-23378, 17-23379, 17-23380, 17-23381](#)

### **Violation du statut protecteur et CDD**

En l'absence de saisine préalable de l'inspecteur du travail concernant un salarié protégé en CDD, le contrat devient automatiquement un CDI, l'indemnité de requalification n'est pas due.

[Cass soc, 5 juin 2019, n°17-21749](#)

### **Elections complémentaires et représentant syndical au CE/CSE**

La représentativité des organisations syndicales étant établie pour toute la durée du cycle électoral, il en résulte que le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise ne prend pas fin lors des élections complémentaires organisées au cours du cycle.

[Cass soc, 13 juin 2019, n°18-14981](#)

### **QPC : Ineffectivité du référé-suspension**

Le Conseil constitutionnel reconnaît l'ineffectivité du recours au référé pour demander la suspension de l'exécution de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé mais le droit constitutionnel à un recours effectif n'en est pas moins assuré grâce au statut protecteur.

[Cons const, 7 juin 2019, n°2019-787](#)

### **Mention de se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement : position du Conseil d'Etat**

Alors que la Cour de cassation est plus stricte sur ce point, le Conseil d'Etat admet, dans une décision du 12 juin 2019, que le salarié protégé puisse également être informé par tout autre moyen pourvu que celui-ci soit prévenu « en temps utile ». La Cour de cassation s'appuyant sur les dispositions du Code du travail considère que le salarié protégé est informé de la possibilité d'être assisté au cours de l'entretien préalable à un licenciement dans la lettre de convocation.

[CE 12 juin 2019, n° 408970](#)

### **Caducité d'un accord collectif**

Pour la Cour de cassation, l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise.

[Cass soc, 26 juin 2019, n°17-28287 à 17-28292 et 18-10953](#)

### **Preuve de la discrimination syndicale**

Un salarié qui s'estime victime de discrimination en raison de son mandat de conseiller prud'hommes n'a pas besoin de démontrer que ses collègues étaient mieux traités. Certains éléments peuvent laisser clairement supposer l'existence d'une discrimination, sans qu'il soit nécessaire de comparer la situation de ce salarié avec celle de ses collègues. La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt du 13 juin 2019 qu'une mesure peut être qualifiée de discriminatoire indépendamment de toute comparaison avec la situation d'autres salariés.

[Cass. soc. 13 juin 2019, n° 17-31295 D](#)

### **Transfert conventionnel du contrat de travail**

Le transfert conventionnel du contrat de travail d'un salarié ne peut s'opérer qu'avec l'accord exprès de celui-ci. Il est ainsi impossible pour le nouvel employeur d'invoquer un refus du salarié pour faire échec au transfert.

[Cass soc, 12 juin 2019, n°17-21013](#)

### **Travail dissimulé et décompte du temps de travail**

Lorsque l'employeur persiste à appliquer un système de décompte du temps de travail qu'il sait erroné cela équivaut à un travail dissimulé.

[Cass. soc. 5 juin 2019, n° 17-23228](#)

### **Rétractation de la rupture conventionnelle**

Le droit de rétractation peut être exercé dans les 15 jours qui suivent la signature de la convention de rupture. Pour s'assurer du respect du délai légal de 15 jours, la Cour de cassation considère que seule compte la date d'envoi du courrier de rétractation.

[Cass soc, 19 juin 2019, n°18-22897](#)