

Lois et règlements

Détachement transnational de travailleurs : les règles sont fixées par ordonnance

Dès le 20 juillet 2020, les obligations des entreprises et les droits des travailleurs détachés en France dans le cadre d'une prestation de travail seront renforcées. La directive européenne du 28 juin 2018 révisant l'ancienne directive « détachement » de 1996 fut transposée en droit français par l'ordonnance du 20 février 2019.

[Ordonnance 2019-116 du 20 février 2019, JO du 21](#)

Publication d'une foire aux questions sur la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les employeurs de 50 salariés et plus, vont, chaque année devoir mesurer et publier au plus tard pour le 1er mars une série d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et publier leur résultat global.

Dans la lignée de son travail d'explication, le ministère du travail publie le 14 février une série de questions réponses sur internet.

[Calcul de l'Index de l'égalité | Questions/Réponses](#)

Mise à disposition du tableur pour calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le ministère du travail met à disposition des tableurs pour aider les entreprises à calculer leurs indicateurs.

[Mise en ligne du tableur](#)

Mise en ligne d'un modèle d'accord d'intéressement et de participation

Le Ministère du travail a proposé le 7 février 2019 sur son site internet deux modèles d'accord-type relatif à l'épargne salariale.

[Modèle d'accord d'intéressement](#)

[Modèle d'accord de participation](#)

La réforme de la justice adoptée par le Parlement

Les députés ont voté en dernière lecture le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice ainsi que le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions. La fusion des tribunaux d'instance et de grande instance s'appliquera sauf saisine du Conseil constitutionnel.

[Projet de loi de programmation 2019-2022 et de réforme pour la justice](#)

[Projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions](#)

Jurisprudence

Obstacle au versement des indemnités journalières de sécurité sociale

Un salarié victime d'un accident du travail ne peut percevoir d'indemnisation de la sécurité sociale pour son incapacité de travail que si celle-ci est constatée médicalement. Ainsi, un certificat médical établi sans examen préalable du salarié fait obstacle au versement des indemnités journalières de sécurité sociale.

[Cass civ, 14 février 2019, n°18-10158](#)

Rupture conventionnelle : la renonciation par l'employeur de l'obligation de non concurrence ne se présume pas

Un employeur qui signe une rupture conventionnelle avec un salarié dont le contrat contient une clause de non-concurrence doit explicitement le libérer de cette clause pour ne pas payer ladite indemnité.

[Cass soc 6 février 2019, n°17-27188](#)

Travail de nuit des salariés : le recours doit être justifié

Le recours au travail de nuit au sein d'une société doit être :

- justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et

- indispensable pour le fonctionnement de celle-ci.

La Cour de cassation rappelle ainsi que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et doit pas être mis en oeuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement. Si ce recours ne se justifie pas, les juges condamnent l'employeur au versement de dommages et intérêts au titre de l'interdiction du travail de nuit comme c'est le cas dans la présente espèce.

[Cass soc 30 janvier 2019, n°17-22018](#)

Dater le solde de tout compte est une condition substantielle

Le reçu pour solde de tout compte doit comporter la date de sa signature pour faire courir le délai de dénonciation au-delà duquel il devient libératoire. Si la date est

certaine, il n'est cependant pas nécessaire que celle-ci soit écrite de la main du salarié.

[Cass soc, 20 février 2019, n°17-27600](#)

Réunion extraordinaire au CE : une majorité de titulaires est nécessaire

La majorité des membres du comité d'entreprise visée à l'article L.2325-14 du code du travail s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative. Il convient de ne tenir que des titulaires. Ne sont pas pris en considération les suppléants (sauf ceux remplaçant un titulaire), les représentants au CE et l'employeur ou son représentant.

Cette solution est transposable au CSE.

[Cass soc, 13 février 2019, n°17-27889](#)

Versement de l'indemnité compensatrice de préavis en cas de prise d'acte injustifiée

Lorsque l'employeur ne dispense pas le salarié de l'accomplissement du préavis prévu par la convention collective de façon non équivoque, l'indemnité compensatrice de préavis est due. Dans un contexte de prise d'acte injustifiée, les juges peuvent condamner le salarié au versement du préavis.

[Cass soc 23 janvier 2019, n°17-19393](#)

Salarié protégé à la retraite : des garanties de procédure reconnues

L'inspecteur du travail doit apprécier la régularité de la procédure de mise en retraite d'un salarié protégé. Les garanties de procédure prévues par le Code du travail en cas de licenciement de ces salariés s'appliquent aussi lors de leur mise à la retraite.

[CE, 13 février 2019, n°403890](#)

Le fait de négocier avec les élus du CSE dans une entreprise dépourvue de DS n'est pas contraire aux dispositions des conventions n°87 et 98 de l'OIT

S'estimant évincées de la négociation des accords



d'entreprise, la CGT-FO avait invoqué une violation des présentes conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Dans une décision du 18 février 2019, le Conseil d'Etat a affirmé que les dispositions de [l'article L2232-23-1](#) du Code du travail qui ont pour objet, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 49 salariés, de permettre qu'un accord d'entreprise puisse être négocié, conclu ou révisé malgré l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, ne portent nullement atteinte à la liberté d'organisation des organisations syndicales que ces stipulations garantissent. Sur les autres dispositions, les juges ont estimé qu'elles étaient dépourvues d'effet direct, elles ne pouvaient donc venir au soutien de la demande.

[CE, 18 février 2019, n°417209](#)

Obligation de loyauté et arrêt de travail

Pendant un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, un manquement du salarié

à l'obligation de loyauté peut seul justifier une rupture pour faute grave. L'employeur ne peut rompre le contrat pour faute grave qu'en se fondant sur des manquements du salarié à cette obligation. L'affaire concernait un basketteur professionnel qui avait refusé de se soigner, et ne respectait pas ainsi la convention collective et son contrat de travail.

[Cass. soc. 20 février 2019, n° 17-18912](#)

Effets d'une transaction signée après un licenciement économique avec congé de reclassement

Dans le cadre d'un licenciement économique, si un salarié choisit un congé de reclassement, sa priorité de réembauche commence à courir à la fin de ce congé. Cependant, une transaction signée avant la fin du congé peut mettre fin à tout litige touchant à l'exécution et la rupture du contrat de travail.

[Cass. soc. 20 février 2019, n° 17-19676](#)