



Actualités législatives et réglementaires

► Fusion de champs conventionnels

Un arrêté du 9 avril portant fusion de champs conventionnels a été publié au *JO* du 19 avril.

► RSA en Guyane et à Mayotte

Le décret n° 2019-371 du 26 avril 2019 relatif aux modalités d'échanges de flux pour la mise en œuvre du revenu de solidarité active en Guyane et à Mayotte est paru au *JO* du 28 avril.

► RSA – Montant

Deux décrets du 2 mai portant revalorisation du revenu de solidarité active dont un spécifique à Mayotte sont parus au *JO* du 3 mai (décrets n° 2019-400 et n°2019-401).

► Assurance chômage à Mayotte

Le décret n°2019-374 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte est paru au *JO* du 28 avril.

► Cheminots

Le décret n°2019-366 du 25 avril 2019 relatif au bénéfice de la garantie d'emploi en cas de changement d'employeur au sein de la branche ferroviaire pour les salariés régis par le statut mentionné à l'article L 2101-2 du code des transports est paru au *JO* du 26 avril.

► Emplois francs

Le décret n°2019-365 du 24 avril 2019 modifiant le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs est paru au *JO* du 26 avril.

► Egalité professionnelle femmes – hommes

Le décret n°2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise est paru au *JO* du 30 avril.

► Professions réglementées

Le décret n°2019-381 du 29 avril 2019 fixant la liste des professions mentionnées au I de l'article 7 de l'ordonnance n°2016-1809 du 22 décembre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de professions réglementées est paru au *JO* du 30 avril.

► Apprentis – Visite médicale

Le décret n°2019-381 du 29 avril 2019 fixant la liste des professions mentionnées au I de l'article 7 de l'ordonnance n°2016-1809 du 22 décembre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de professions réglementées est paru au *JO* du 30 avril.

► Allocation de cessation anticipée d'activité - Amiante

L'arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est paru au *JO* du 3 mai.

Jurisprudence

► **Transfert d'entreprise**

Lorsque l'application de l'article L 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique (Cass. soc., 17-4-19, n°17-17880).

► **Rupture conventionnelle**

Lorsque la date de signature de la convention de rupture, non mentionnée sur la convention, est incertaine et qu'il n'est pas permis de déterminer le point de départ du délai de rétractation, la convention de rupture conventionnelle est nulle (Cass. soc., 27-3-19, n°17-23586).

► **Licenciement – salarié protégé**

Dans le cadre d'un recours hiérarchique, le ministre peut retirer sa décision implicite de rejet dans les quatre mois si celle-ci est illégale (TA Lyon, 5ème ch., 2-4-19, n°1804098).

► **Licenciement pour vol**

Une salariée relaxée au pénal pour faits de vol ne peut pas être licenciée pour cause réelle et sérieuse pour les mêmes faits, en raison du principe d'autorité au civil de la chose jugée au pénal (Cass. soc., 6-3-19, n°17-24701).

► **Retraite complémentaire – Prescription**

La prescription attachée au non-paiement ou à l'insuffisance de paiement des cotisations de retraite complémentaire de l'employeur ne court qu'à compter du moment où le salarié en a eu connaissance c'est-à-dire à compter de la liquidation de sa retraite (Cass. soc., 3-4-19, n°17-15568).

► **Occupation du domicile – Fins professionnelles**

Le salarié qui utilise son domicile à des fins professionnelles peut prétendre à une indemnité si l'employeur ne lui fournit pas de local.

Cette indemnité n'est pas soumise à la prescription des salaires (Cass. soc., 27-3-19, n°17-21014).

► **Maladie professionnelle**

Le tribunal d'Agen homologue l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qui a établi que la maladie de Parkinson d'un salarié agricole

exposé à des pesticides est une maladie professionnelle (TGI d'Angers, 15-4-19, RG 17/00069).

► **Temps partiel**

Doit être requalifié en contrat de travail à temps plein, le contrat de travail à temps partiel d'un salarié, agent de sécurité, dont les horaires varient fréquemment et dont la durée du travail est régulièrement dépassée. En effet, le non-respect du délai de prévenance par l'employeur imposait au salarié de se tenir à la disposition permanente de son employeur (Cass. soc., 27-3-19, n°16-28774).

► **Salaires – Rémunération variable**

Lorsque l'employeur et le salarié n'arrivent pas à se mettre d'accord sur la part variable du salaire, il appartient au juge de la déterminer en fonction des critères visés dans le contrat de travail et les accords conclus les années précédentes (Cass. soc., 4-3-19, n°17-21338).

► **Discrimination – Preuve – Éléments constitutifs**

Un bulletin de salaire ne comportant aucune indication sur l'identité, la qualification, le coefficient, l'échelon ou la date d'ancienneté ne constitue pas une preuve suffisante permettant de prouver l'existence d'une inégalité de rémunération entre deux collègues. Un traitement défavorable infligé à un salarié qui n'est pas fondé sur un des motifs prohibés par l'article L 1132-1 du code du travail ne peut être qualifié de discrimination (Cass. soc., 17-4-19, n°16-15199).

► **Faute lourde – Intention de nuire**

Le salarié qui a sciemment réalisé une vente à perte au bénéfice d'une société tierce qui deviendra par la suite son nouvel employeur, qui a réalisé à titre personnel des opérations d'achat et de revente de produits identiques ou similaires à ceux qu'il était chargé d'acheter et de revendre pour le compte de son employeur, étant ainsi nécessairement en situation de concurrencer ce dernier pour lequel il était censé réaliser les mêmes opérations, et qui n'avait pas l'autorisation de l'employeur de développer une activité concurrente parallèle, commet des faits constitutifs d'une intention de nuire à l'entreprise (Cass. soc., 17-4-19, n°17-20733).

► **Discrimination liée à l'état de santé**

C'est à l'employeur qu'incombe d'apporter la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination lorsqu'une série d'éléments de faits laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé. En l'occurrence, les collègues du salarié concerné ainsi que des clients avaient remarqué que, depuis son infarctus, le salarié était vite fatigué, confus, avait du mal à s'exprimer, était peu efficace sur les travaux non-routiniers et avait fait l'objet de huit visites de contrôle avec réserves (Cass. soc., 17-4-19, n°18-10035).

► **Obligation de sécurité**

Ne constitue pas un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le fait de prendre les mesures suivantes en réponse aux difficultés relationnelles dénoncées par un salarié dans plusieurs

courriers une fois placé en arrêt de travail : l'employeur avait proposé rapidement et à plusieurs reprises de recevoir l'intéressé, de recevoir l'association spécialisée mandatée par le salarié, avait diligenté une enquête, et avait finalement organisé le retour de ce dernier dans l'entreprise en liaison étroite avec le médecin du travail (Cass. soc., 17-4-19, n°17-20892).

► **Harcèlement moral – Licenciement pour inaptitude**

Le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'inaptitude est la conséquence de faits de harcèlements moral et sexuel (CPH de Clermont-Ferrand, 1-4-19, n°18-00083).

FOCUS

NE SIGNEZ PAS VOTRE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE !

Le reçu pour solde de tout compte est un document faisant l'inventaire des sommes versées au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail (art. L 1234-20 du code du travail).

Le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire (loi n°2008-596 du 25 juin 2008). Cela signifie que lors de la réception dudit reçu, le salarié s'engage à ne plus contester les sommes figurant dans le relevé passé un délai de 6 mois (art. L 1234-20).

Il s'agit d'une obligation à la charge de l'employeur, et ce, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (Cass. soc., 18-12-13, n°12-24985). Cette obligation est limitée : l'employeur a seulement pour obligation d'informer le salarié qu'il tient le reçu pour solde de tout compte à sa disposition mais aucunement de le faire parvenir à l'intéressé (Cass. soc., 26-3-14, n°12-27028).

Le reçu pour solde de tout compte doit-il être signé par le salarié ?

En réalité, le salarié est libre de signer, ou non, son reçu pour solde de tout compte. L'intéressé n'a aucun intérêt à signer un tel document, comme en témoigne un arrêt rendu récemment (Cass. soc., 27-3-19, n°18-12792).

En l'espèce, à l'issue de la rupture du contrat de travail, un solde de tout compte a été remis au salarié sans pour autant être signé par ce dernier.

Soutenant que les sommes figurant au solde de tout compte ne lui auraient pas été payées, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il se prévaut du défaut de signature de son reçu.

Le juge du fond déboute le salarié de ses demandes au motif, notamment, que celui-ci ne justifierait pas avoir dénoncé son solde de tout compte pour non-paiement des sommes mentionnées, que ce soit lors de la remise dudit document ou ultérieurement. Par ailleurs, rajoute le juge, le salarié ne démontre aucunement ne pas avoir été réglé desdites sommes.

Fort heureusement, ce jugement est cassé par la Cour de cassation : « Le reçu pour solde de tout compte non signé par le salarié ne fait pas preuve du paiement des sommes qui y sont mentionnées, et qu'il appartenait en conséquence à l'employeur de justifier de ce paiement ».

En d'autres termes, en l'absence de signature du reçu pour solde de tout compte par le salarié, ce document a alors uniquement la valeur d'un simple reçu, laissant ouverte la possibilité de contester les sommes au-delà du délai de dénonciation de 6 mois, et ce, dans les limites des délais de prescription.