

Nouvelles jurisprudences sur le harcèlement moral

Cass. Soc. 23 janvier 2019, n° 17-21.550

La Cour de cassation a jugé que les faits de harcèlement moral ne sont susceptibles d'entraîner la nullité de la rupture conventionnelle qu'à la condition qu'un vice du consentement soit caractérisé.

Si le harcèlement moral est invoqué par le/la salarié(e), il/elle devra démontrer que celui-ci a entaché son consentement pour faire annuler la rupture conventionnelle dont il/elle a bénéficié.

Cass. Soc. 30 janvier 2019, n° 17-31.473

En matière de licenciement, dans la lignée de sa jurisprudence, la Chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé, dans un arrêt du 30 janvier 2019, que le licenciement du/de la salarié(e) prononcé pour absence prolongée est nul s'il trouve sa cause directe dans le harcèlement moral qu'il/elle a subi.

Des mesures d'accompagnement relatives à l'Égalité professionnelle ont été publiées par le Ministère du Travail

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif visant à réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, le ministère du travail a publié :

- un tableur de calculs pour aider les entreprises à calculer leur taux d'inégalité et leur index global après avoir saisi toutes les données concernant les effectifs de l'entreprise ;
- la liste des référents « *Egalité salariale femmes-hommes* » désignés au sein de chaque DIRECCTE.

La publication de l'ordonnance sur le détachement des travailleurs

L'ordonnance n° 2019-116 sur le détachement des travailleurs dans l'Union Européenne a été adoptée le 20 février 2019, et publiée le lendemain au Journal Officiel. Ses dispositions entreront en vigueur le 30 juillet 2020.

Il s'agit principalement de mesures qui contribuent à lutter efficacement contre la fraude, telles que :

- La consécration du principe "*à travail égal, salaire égal*", en précisant la définition de "*rémunération*" qui intègre tous types de primes et en prévoyant le remboursement de frais professionnels pour les travailleurs détachés ;
- L'instauration d'un nouveau statut de détachement de longue durée, soit 12 mois, prolongeable jusqu'à 18 mois ;
- Le renforcement de la transparence et des obligations d'information sur les règles applicables en matière de détachement de salariés intérimaires ;
- La création de nouveaux motifs de sanctions administratives, telle que le non-respect par l'employeur de l'obligation de déclarations.