



Droits divers

Abrogation de l'extinction du solde de DIF au 1er janvier 2021

Avec la mise en place du CPF, il était prévu que les droits acquis au titre du DIF ne pourraient être utilisés que jusqu'au 31 décembre 2020. Cette disposition a été supprimée. Les droits acquis au titre du DIF pourront désormais être utilisés sans limitation de durée.

Ord. n° 2019-861 du 21 août 2019

Rupture conventionnelle : exercice du droit de rétractation dans un délai de 15 jours à compter de la signature de la convention

Quand la convention de rupture conventionnelle est signée, salarié et employeur disposent chacun d'un délai de 15 jours pour se rétracter. Ce délai court à compter de la date de signature de la convention. La rétractation doit se faire par courrier. Elle est valablement exercée dès lors que le courrier a bien été adressé dans le délai de 15 jours, même s'il a été réceptionné après l'expiration de ce délai. Seule la date d'envoi compte pour vérifier si la rétractation a bien été exercée dans le délai imparti.

Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897

Reclassement pour inaptitude : tous les postes doivent être proposés, même les CDD

L'obligation de reclassement d'un salarié inapte qui pèse sur l'employeur oblige ce dernier à proposer au salarié concerné l'ensemble des postes correspondant aux capacités du salarié et respectant les préconisations du médecin du travail. A ce titre, l'employeur ne doit pas écarter les postes qui sont à pourvoir en contrat à durée déterminée et ce même si le salarié est en CDI.

Cass. soc., 4 sept. 2019, n° 18-18.169

Mi-temps thérapeutique : nouvelles règles d'indemnisation

Depuis le 23 août 2019, les modalités de calcul de l'indemnité journalière pour les salariés en mi-temps thérapeutique sont les **mêmes que celles prévues en cas de maladie**.

Cette indemnité est donc égale à la moitié du gain journalier de base, calculé à partir des rémunérations versées au cours de la période précédant immédiatement l'arrêt de travail. De plus, le montant de l'indemnité journalière est maintenant au plus égal à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

D. n° 2019-856, 20 août 2019

Harcèlement : en cas de dénonciation, une enquête doit systématiquement être menée

L'employeur a une obligation générale de prévention envers ses salariés. A ce titre, il est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements dénoncés. Dans cet arrêt, la salariée avait dénoncé des faits de harcèlement moral et l'employeur n'avait même pas diligenté une enquête. Par cette inaction, il manque à son obligation de prévention, peu importe que les faits déclarés soient avérés ou non.

Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551

Harcèlement : attention à la diffamation en cas de diffusion étendue des accusations

Un salarié qui a dénoncé des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation seulement s'il n'en a parlé qu'à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail.

Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80.360