



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Loi de finances*

Un rectificatif à la loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 est paru au JO du 12 janvier.

### ► *Certification professionnelle*

L'arrêté du 4 janvier 2019, fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L 6113-5 et L 6113-6 du code du travail, est paru au JO du 15 janvier.

### ► *Taxe d'apprentissage*

L'arrêté du 21 décembre 2018, fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir des financements de la taxe d'apprentissage, est paru au JO du 18 janvier.

## Jurisprudence

### ► *Restriction exercice mandat prud'homal*

La demande faite par l'employeur ou son représentant de demander expressément à un salarié titulaire d'un mandat prud'homal de restreindre l'exercice de ce mandat, en refusant d'effectuer le remplacement de conseillers absents, constitue un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail et justifiant sa résiliation judiciaire (Cass. soc., 5-12-18, n°17-11223).

### ► *Budget CE - Indemnités de rupture*

Sauf engagement plus favorable de l'employeur, en cas de rupture du contrat de travail, seule la part des indemnités de rupture assujettie aux cotisations de sécurité sociale entre dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (Cass. soc., 19-12-18, n°17-22583 et n°17-23558).

### ► *CSE - Commission santé, sécurité et conditions de travail*

L'article L 2315-36 du code du travail dispose qu'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée au sein du CSE, notamment dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés. L'article L 2315-39 ajoute que le CSSCT doit se composer d'au moins trois membres représentants du personnel. Cette disposition est d'ordre public. Est nul, l'article d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui stipule que deux représentants

du personnel suffisent au sein de la CSSCT même dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés où la mise en place de cette commission est facultative (TGI Evry, 15-10-18, n°18-05636).

### ► *Elections professionnelles*

La Cour de cassation rappelle que le tribunal d'instance (TI), juge de l'élection, a le pouvoir de prendre toutes les décisions nécessaires au bon déroulement des opérations électorales. De plus, elle relève que les élections en vue desquelles le protocole a été conclu n'ont pas pu se dérouler en raison d'une anomalie affectant le matériel de vote et que les parties ne sont pas parvenues à un accord sur un nouveau calendrier électoral lors de la négociation engagée par l'employeur d'un avenant au protocole. Par conséquent, elle en conclut que le TI est compétent pour déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales en application des articles L 2324-21 et L 2314-23 du code du travail (Cass. soc., 19-12-18, n°17-27442).

### ► *Visite médicale*

Le salarié qui ne bénéficie pas des visites médicales périodiques et obligatoires ne peut pas obtenir le paiement de dommages et intérêts s'il ne justifie pas que ces manquements de l'employeur lui ont causé un préjudice (Cass. soc., 12-12-18, n°17-22697).

### ► *Accord collectif dérogatoire*

Dans plusieurs arrêts du 28 novembre 2018 (n°17-20007, 17-20008), la Cour de cassation rappelle qu'un accord collectif dérogatoire n'est pas rétroactif et ne

peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure de l'accord.

### ► **Droit de grève - SNCF**

Dès lors qu'ils n'ont pas, au plus tard 24 heures avant l'heure prévue pour leur participation à la grève, informé l'employeur de leur décision d'y renoncer, les agents déclarés grévistes ne peuvent être considérés

comme disponibles et affectés à un service dans le cadre du plan de transport adapté, prévu par les référentiels RH 0924 et RH 077 à valeur réglementaire, le jour de leur participation à la grève, y compris pendant la période entre l'expiration de leur repos journalier et l'heure théorique de prise de service (Cass. soc., 16-1-19, n°17-27124).

## FOCUS

### *Elections professionnelles : conséquences du retrait d'un candidat d'une liste ?*

Un salarié qui s'est porté candidat sur une liste syndicale peut retirer sa candidature jusqu'à la date du vote.

En cas de désistement, les bulletins de vote doivent être rendus conformes aux listes de candidats, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent comprendre les noms des candidats démissionnaires. A défaut les élections sont entachées d'illégalité, conformément aux principes généraux du droit électoral.

L'employeur peut modifier unilatéralement les bulletins de vote, celui-ci n'ayant pas l'obligation de demander l'accord du syndicat qui a présenté les candidats démissionnaires, ni de saisir le tribunal d'instance (cette saisine incombant à la partie qui conteste ces désistements).

Qu'en est-il de la validité de la liste lorsque le désistement d'un candidat entraîne le non-respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes (proportionnalité et alternance)?

Deux situations sont envisageables :

- soit le syndicat arrive à convaincre le candidat de reporter sa démission à la suite des élections. Le candidat élu qui ne veut pas accepter les fonctions démissionne alors à l'issue du scrutin.

Dans ce cas, cette démission ne peut pas avoir pour effet de faire déclarer élu titulaire un autre candidat de la même liste, son remplacement devant être assuré par un suppléant de la même catégorie jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace (Cass. soc., 11 mars 1971, n°70-60117).

Selon l'article L 2314-37 du code du travail, les règles de suppléance des membres du CSE sont calculées sur celles des Délégués du Personnel : « *Lorsqu'un*

*délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.*

*S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.*

*Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.*

*A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.*

*Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution» ;*

- soit le candidat a démissionné avant le scrutin. Dans ce cas, il y a lieu, à notre sens, de considérer que le syndicat peut mettre sa liste en conformité avec les règles sur la représentation équilibrée. En effet, dans une telle situation et même si l'on se trouve en dehors de la période prévue pour le dépôt des listes, il y a lieu de considérer qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle liste mais d'une modification de la liste initiale qui était régulière, modification rendue nécessaire par le désistement. Le syndicat ne doit pas supporter les conséquences du retrait d'une candidature (retrait possible imposé par les

principes généraux du droit électoral) lorsque celui-ci a initialement déposé une liste conforme aux prescriptions légales. Pour ce faire, le syndicat n'aurait pas, à notre avis, obligation de saisir préalablement le tribunal d'instance, l'employeur devant être tenu d'accepter la mise en conformité de la liste. La saisine du tribunal d'instance incomberait alors à la partie qui conteste cette modification.

Si l'employeur n'accepte pas la modification de notre liste, il conviendrait alors au syndicat de saisir le tribunal d'instance dans le cadre d'un litige préélectoral pour le forcer à procéder à cette modification et demander parallèlement le report des élections tant que la liste modifiée n'aura pas été déposée.

Reste maintenant à la Cour de cassation de confirmer notre point de vue!