



Actualités législatives et réglementaires

► VAE

Le décret n°2019-1303 du 6 décembre 2019, relatif à la diffusion des coordonnées des centres de conseils sur la validation des acquis de l'expérience sur le portail national dédié à la validation des acquis de l'expérience, est paru au *JO* du 7.

► Représentants des salariés actionnaires

Le décret n°2019-1308 du 6 décembre 2019, relatif à la formation et aux conditions d'exercice des mandats des représentants des salariés actionnaires, est paru au *JO* du 8.

► Contrat d'apprentissage

Le décret n°2019-1326 du 10 décembre 2019, relatif à « *France compétences* » et aux opérateurs de compétences, est paru au *JO* du 9.

► Données à caractère personnel

La délibération n°2019-139 du 18 juillet 2019, portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles, est parue au *JO* du 10.

► Temps de conduite et de repos - Transport

L'arrêté du 10 décembre 2019, portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite et de repos pour le transport de gaz naturel liquéfié, est paru au *JO* du 11.

► Aide exceptionnelle de fin d'année

Le décret n°2019-1323 du 10 décembre 2019, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite, est paru au *JO* du 11.

► Aide exceptionnelle de fin d'année - Mayotte

Le décret n°2019-1324 du 10 décembre 2019, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, est paru au *JO* du 11.

► Réforme de la procédure civile

Le décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019 réformant la procédure civile est paru au *JO* du 12. Le contentieux des élections professionnelles demeure régi par le principe de l'oralité. Le ministère d'avocat n'est ainsi finalement pas rendu obligatoire.

Jurisprudence

► Affaire FO - Désignation DS - Elections

Les organisations syndicales ont l'obligation de présenter des listes comportant au moins un homme et une femme. La Cour de cassation maintient donc sa position traditionnelle excluant les candidatures uniques aux élections professionnelles.

L'annulation, sur le fondement de l'article L 2314-32 du code du travail, de l'élection d'un candidat ayant obtenu 10 % des suffrages exprimés ne vicie pas sa désignation

en qualité de délégué syndical (Cass. soc., 11-12-19, n°18-19379).

Autrement dit, si l'élu perd son poste pour non-respect de la « *parité* », cet événement n'a aucune incidence sur sa capacité à être désigné comme DS.

► Discriminations - Egalité de traitement

Les discriminations en raison du sexe, ou en raison des activités syndicales ainsi que les obligations résultant du principe d'égalité de traitement sont distinctes par leur objet. Ainsi, leurs méconnaissances n'ouvrent droit à des

réparations spécifiques que dans la mesure où elles entraînent des préjudices distincts (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10807).

► **Indemnités transactionnelles**

Lorsqu'une transaction prévoit, afin de mettre un terme à un litige né de l'exécution du contrat de travail, le versement d'éléments à caractère de salaire, ils doivent être soumis à cotisations (Cass. civ. 2^{ème}, 28-11-19, n°18-22807).

► **Sanctions - Faute professionnelle**

Des faits sanctionnés par des avertissements et des mises à pied ne résultant pas d'une mauvaise volonté délibérée ou d'une abstention volontaire du salarié peuvent être annulés par le juge (Cass. soc., 27-11-19, n°18-11781).

► **Prise d'acte - Délai de prescription**

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, l'action visant à imputer cette rupture du contrat à l'employeur se prescrit à compter de la date de la prise d'acte, peu importe l'ancienneté des manquements de l'employeur que le juge doit examiner (Cass. soc., 27-11-19, n°17-31258).

► **Faute lourde**

Caractérise une faute lourde procédant d'une intention de nuire, le fait, pour un salarié, d'adresser un courriel au directeur général d'un concurrent direct de son employeur en lui transférant des échanges entre ce dernier et une société cliente sur un marché en cours et d'inciter la société concurrente à présenter une contre-proposition par un contact direct avec un membre de la société cliente, et ce, dans le but affirmé de faire perdre le marché à son employeur (Cass. soc., 27-11-19, n°17-27933).

► **Faute grave**

Constitue une faute grave rendant impossible le maintien du salarié au sein d'une association le fait, d'une part pour un salarié, dans l'exercice de ses fonctions, à l'occasion de la vente d'un bien immobilier, de privilégier ses intérêts personnels au détriment de ceux de son employeur, et, d'autre part, d'adresser à l'employeur une lettre, diffusée à des tiers, par laquelle il contestait l'autorité de son supérieur hiérarchique et faisait pression sur ce dernier afin d'obtenir le licenciement de ses collaborateurs ayant manifesté leur désaccord avec ses agissements lors de la vente dudit bien (Cass. soc., 27-11-19, n°18-16671).

► **Entretien préalable Notification licenciement**

Le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement doit être fixé à la date prévue pour le

premier entretien préalable lorsque le premier entretien n'a pas eu lieu à cause de l'employeur, en sorte que le licenciement notifié plus d'un mois après cet entretien est dépourvu de cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 27-11-19, n°18-15195).

► **Statut protecteur**

Viola le statut protecteur du salarié, l'employeur qui a connaissance de l'imminence de la candidature du salarié aux élections professionnelles et qui le licencie avant le premier tour, quand bien-même la date mentionnée pour les élections professionnelles était erronée (Cass. soc., 27-11-19, n°18-16975).

► **Candidats libres**

Les juges considèrent que les règles de parité s'appliquent au 2^{ème} tour aux listes de candidats libres et qu'une liste de candidat libre avec un seul candidat n'est pas valable (TI, 4-10-19, n°11-19000323).

► **Etablissements distincts**

La centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement permettant de caractériser des établissements distincts (Cass. soc., 11-12-19, n°19-17298).

► **PSE - UES**

Une UES qui n'a pas la personnalité morale et n'est pas l'employeur des salariés ne peut pas signer un PSE (CAA de Bordeaux, 2-12-19, n°19BX03375).

► **CDD d'usage**

L'employeur qui se contente d'affirmer qu'il est d'usage de ne pas recourir au CDI dans le secteur du sport professionnel et ne produit aux débats aucun élément concret et précis de nature à établir que le salarié exerce un emploi par nature temporaire ne justifie pas de raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Ainsi, les CDD successifs conclus doivent être requalifiés en CDI (Cass. soc., 4-12-19, n°18-11989).

► **Indemnisation - Requalification CDD**

Dès qu'un CDD est conclu en méconnaissance des exigences légales, le salarié qui en conteste la régularité obtiendra une indemnité de requalification (Cass. soc., 4-12-19, n°18-18092).

► **Convention de forfait**

Ne permet pas de caractériser une convention de forfait la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires

inclu dans cette rémunération (Cass. soc., 4-12-19, n°18-15963).

► **Dénonciation engagement unilatéral**

La dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral consistant à verser une prime aux travailleurs

de nuit est inopposable au salarié, dès lors que cette dénonciation n'a pas été précédée d'un délai de prévenance (Cass. soc., 4-12-19, n°18-20763).

FOCUS

DS et découpage de l'entreprise en établissements distincts

Principe : En règle générale, la désignation d'un délégué syndical (DS) se fait au niveau de l'établissement distinct, tel que défini pour la mise en place des CSE, niveau d'appréciation de la représentativité syndicale. La reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un CSE permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre.

Exception (la définition « *fonctionnelle* ») : la désignation peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques (art. L 2143-3 alinéa 4 du code du travail).

Pour désigner un DS dans un cadre plus restreint que l'établissement CSE, il conviendra donc d'apporter la preuve que le cadre de désignation correspond bien aux critères de la définition « *fonctionnelle* ». Un accord collectif n'est donc pas nécessairement exigé pour désigner un DS dans un cadre plus restreint que celui retenu pour l'élection du CSE d'établissement.

Pour résumer, la définition « *fonctionnelle* » de l'établissement distinct s'appliquera lorsqu'un syndicat veut désigner un DS à un niveau plus restreint que celui déterminé pour la mise en place du CSE d'établissement, et en l'absence d'accord collectif définissant le cadre de la désignation des DS. Cette définition peut venir suppléer l'absence de définition de l'établissement au sens des délégués syndicaux dans un accord de droit syndical.

Lorsqu'une décision de justice a déterminé le périmètre de désignation des DS, ce périmètre ne peut être remis en cause qu'au vu d'éléments nouveaux. Il revient au juge, lors d'une nouvelle désignation, de rechercher si des évolutions sont intervenues depuis la décision précédente.

L'accord collectif opérant une division de l'entreprise en établissements distincts pour la désignation de DS lie les syndicats signataires et s'impose à tous les salariés et syndicats (Cass. soc., 3-10-07, n°06-60254). Ainsi, un syndicat non-signataire de l'accord a l'obligation de désigner ses représentants dans le cadre défini par l'accord (Cass. soc., 24-11-04, n°03-60437).

Si un accord collectif peut prévoir la possibilité pour les syndicats représentatifs de désigner un délégué syndical dans un périmètre plus restreint que celui défini pour la mise en place du CSE d'établissement, en revanche, ni un usage, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier le périmètre de désignation (Cass. soc., 10-5-12, n°11-21388).

De l'analyse de la jurisprudence, il semble ressortir que les dispositions conventionnelles relatives à l'exercice de la représentation du personnel ne sont applicables que lorsque, dans le cas d'espèce, elles sont plus favorables que la loi. Le juge, saisi d'un litige, doit rechercher en quoi ces dispositions sont plus ou moins favorables que la loi (Cass. soc., 5-5-93, n°91-60257).