



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Loi de financement de la sécurité sociale*

La loi rectificative n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 est parue au *JO* du 11 janvier.

### ► *Seuil d'effectif*

Le décret rectificatif n°2019-1591 du 31 janvier 2019, relatif à certains seuils d'effectif figurant dans le code général des collectivités territoriales, le code des transports et le code du travail, est paru au *JO* du 11 janvier (2020).

### ► *VAE*

Le décret n°2020-19 du 9 janvier 2020, modifiant 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 11.

### ► *Amiante - ACAATA*

7 arrêtés du 7 janvier 2020, modifiant et complétant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, sont parus aux *JO* des 11 et 14.

## Jurisprudence

### ► *Extension d'une convention collective*

Par dérogation au principe figurant à l'article L 2261-15 du code du travail, qui dispose que le contrat ne crée d'obligations qu'entre les parties, le ministre du Travail a compétence pour étendre les clauses d'un avenant à une convention collective relevant du champ de la négociation collective et valablement adoptées par les parties signataires, quand bien même certaines des obligations en résultant relèveraient du domaine réservé à la loi par l'article 34 de la Constitution (Conseil d'Etat, 16-12-19, n°396001).

### ► *Accords collectifs - Principe de faveur*

La Cour de cassation compare un accord de groupe à un accord d'entreprise et considère qu'il convient de comparer les dispositions des accords « *par ensemble d'avantages interdépendants* » et non « *avantage par avantage* ». Autrement dit, il convient d'opérer une comparaison globale de l'accord de groupe avec celui d'une filiale afin d'apprécier l'accord le plus favorable (Cass. soc., 8-1-20, n°18-17708).

### ► *Travail de nuit*

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'en considération de la situation propre de chaque établissement, et seulement lorsqu'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou de services d'utilité sociale.

L'existence d'une convention collective ne suffit pas à établir que les conditions de mise en place du travail de nuit sont réunies par l'entreprise en cause (Cass. crim., 7-1-20, n°18-83074).

### ► *Santé au travail - Demande d'expertise*

Le président d'un TGI peut déduire des constatations d'un CHSCT de l'existence d'un risque grave identifié et actuel justifiant la désignation d'un expert. En effet, le CHSCT avait notamment constaté une surcharge de travail des agents hospitaliers non-grévistés et encadrants, de stress, d'anxiété, de fatigues physique et morale, et des tentatives d'amélioration des conditions de travail vaines à réaliser (Cass. soc., 8-1-20, n°18-19279).

### ► *Mise en place d'IRP*

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'IRP, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, (Cass. soc., 8-1-20, n°18-20591).

### ► *Action en justice d'un syndicat*

Un syndicat peut exercer toutes les actions en justice en faveur de ses membres sans avoir à justifier d'un mandat de ceux-ci, qui sont liés par une convention ou un accord, à la condition que ceux-ci n'aient pas déclaré s'y opposer (Cass. soc., 8-1-20, n°18-21699).

### ► **Pourvoi en cassation**

Les décisions jugées en dernier ressort, qui se bornent à statuer sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident ne peuvent être frappés d'un pourvoi en cassation indépendamment du jugement sur le fond, à l'exception des cas spécifiés par la loi (Cass. soc., 8-1-20, n°18-23652).

### ► **Convention collective - Activité principale**

Le salarié ne peut pas renoncer à l'application de la convention collective dont relève l'activité principale de son entreprise, sauf si des dispositions contractuelles sont plus favorables (Cass. soc., 8-1-20, n°18-20591).

## FOCUS

### **Requête aux prud'hommes : les ennuis recommencent...**

Nous avons eu à subir en 2016 (décret du 20 mai n°2016-660) une période d'incertitude juridique concernant l'épineuse mention des diligences à accomplir préalablement à la saisine, mention inadaptée aux prud'hommes.

Désormais c'est le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 qui est source d'interrogations sur sa mise en application en matière prud'homale.

En effet, le dispositif est désormais illisible.

Cette illisibilité tient à un « jeu de renvoi » : l'article R 1452-2 du code du travail fait référence à l'article 57 du code de procédure civile (CPC) qui lui-même fait référence à l'article 54 du CPC. Cet article 54 du CPC liste les mentions obligatoires que doit contenir la requête à peine de nullité. Parmi celles-ci figure une mention qui nous pose difficulté :

*« 6° L'indication des modalités de comparution devant la juridiction et la précision que, faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par son adversaire. »*

Cette mention (à la charge du demandeur) était, pour l'heure, méconnue par le contentieux du travail.

Nos premières craintes laissent à penser qu'il faudra, à l'avenir, faire figurer cette mention dans nos requêtes devant le conseil de prud'hommes.

Or, le formulaire CERFA (n° 15586\*06) relatif à la « Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié » disponible en ligne est actuellement silencieux sur ce point, ce qui pourrait être lourd de conséquence. La sanction invoquée dans le code de procédure civile étant la nullité de la requête.

Dans l'attente de précisions du ministère, il est vivement conseillé de rajouter à la main les mentions nouvelles.

Comment procéder ? Il s'agirait de faire inscrire, dans notre requête, une mention comme suit :

*« Les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter (art. R1453-1).*

*Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont (art. R1453-2) :*

*1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;*

*2° Les défenseurs syndicaux ;*

*3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;*

*4° Les avocats.*

*L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.*

*Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.*

*Faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par son adversaire. »*

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous sur ce sujet épineux.