

# Actualité jurisprudentielle

(octobre 2019)

<b>1 – Formation du contrat de travail.....</b>	<b>2</b>
a – Clause de mobilité .....	2
b – Coemploi .....	2
<b>2 – Exécution du contrat de travail .....</b>	<b>2</b>
a – Egalité de traitement.....	2
b – Discrimination liée à l'âge .....	3
c – Transfert du contrat de travail.....	3
d – Rémunération .....	3
e – Protection de la santé du salarié .....	4
f – Transaction .....	4
g – Procédure disciplinaire .....	5
h – Travail illégal.....	5
<b>3 – Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>5</b>
a – Licenciement économique .....	5
b – Nullité du licenciement .....	6
c – Résiliation judiciaire .....	7
d – Personnel navigant technique.....	7
e – Transaction.....	7
<b>4 – La représentation du personnel.....</b>	<b>8</b>
a – Accord minoritaire .....	8
b – Régime complémentaire santé et prévoyance .....	8
c – Convention collective nationale de la Mutualité sociale agricole .....	8
d – Fusion des conventions collectives de branche .....	8
<b>5 – Les institutions représentatives du personnel .....</b>	<b>9</b>
a – Parcours professionnels .....	9
b – Consultation sur les comptes annuels (comité de groupe / mandataire ad hoc) .....	9
c – Protection contre les licenciements .....	9
d – Désignation des délégués syndicaux .....	10
<b>6 – Elections.....</b>	<b>10</b>
a – Protocole préélectoral .....	10
b – Parité sur les listes électorales.....	10

### *1 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL*

#### **a – Clause de mobilité**

Un arrêt du **2 octobre 2019 (n° 18-20353 D)** rappelle que, pour être valable, une clause de mobilité doit **définir précisément la zone géographique d'application** et ne pas autoriser l'employeur à en étendre unilatéralement l'étendue.

#### **b – Coemploi**

S'inscrivant dans la ligne de l'approche restrictive d'arrêts antérieurs, un arrêt du **9 octobre 2019 (n° 17-28150 FS-P+B)** casse une décision qui, pour retenir la qualité de coemployeur d'une société du même groupe, s'était fondée sur un **ensemble d'éléments jugés insuffisants** (centralisation de services support, remontées de dividendes, convention de trésorerie, non-paiement de créances de la filiale, services facturés sans contrepartie, maîtrise de la facturation de la filiale, attribution d'une prime exceptionnelle aux salariés de la filiale). L'arrêt reprend le motif selon lequel **la qualité de coemployeur ne peut être caractérisée au sein d'un groupe**, hors état de subordination, qu'en présence d'une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre des entités juridiquement distinctes, conduisant à une **immixtion dans la gestion économique et sociale de l'entreprise employeur, ni la nécessaire coordination des actions économiques dans le groupe, ni l'existence d'un état de domination n'étant suffisantes**. Il s'agit là du rappel de la motivation de l'arrêt Molex du 2 juillet 2014 (n° 13-15208 P+B), reprise régulièrement depuis (notamment : Soc., 6 juillet 2016, n° 14-27266 FS-PB, 14-26541 FS-PB et 15-15481 FS PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2016, n° 1). Cet arrêt présente également un intérêt en ce qui concerne le licenciement pour motif économique.

### *2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL*

#### **a – Egalité de traitement**

Un arrêt du **2 octobre 2019 (n° 18-19898 D)** reprend la solution retenue dans un arrêt du 26 septembre 2018 (n° 17-15101 PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2018, 2, d) à propos d'une **prime de treizième mois** que la convention collective de branche (propreté) réservait aux **cadres et agents de maîtrise**. Il casse une décision qui avait étendu cet avantage salarial à des salariés relevant de la catégorie conventionnelle des employés, en retenant que cette prime n'était pas destinée à compenser une sujétion particulière, qu'elle **constituait la contrepartie du travail fourni**, selon les prévisions d'une classification des emplois et que ceux qui en bénéficiaient ne se trouvaient pas à cet égard dans une situation identique à celle des demandeurs. La **différence de situation** justifiait ainsi une différence de traitement.

### **b – Discrimination liée à l'âge**

Un arrêt du **9 octobre 2019 (n° 17-16642 FS-P+B)** retient qu'**une convention collective ne suffit pas à justifier une discrimination liée à l'âge** et ne crée aucune présomption de à cet égard. Est ainsi cassée une décision qui avait considéré que la différence de traitement entre les salariés en fonction d'un critère d'âge indirect, pour **l'attribution de la médaille du travail**, était présumée justifiée dès lors qu'elle résultait de l'application d'un accord collectif négocié et signé par des organisations syndicales représentatives. Mais un arrêt du 3 avril 2019 (n° 17-11970 PBRI, Actualité jurisprudentielle d'avril 2019, n° 2, c) a posé une **limite à cette présomption de justification en excluant sa mise en oeuvre dans les matières relevant du droit communautaire**. Tel est le cas pour la prohibition des discriminations fondées sur l'âge. L'arrêt rappelle le régime probatoire régissant la matière, défini par l'article L.1134-1 du code du travail, qui doit être interprété en considération de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement et de travail : **le salarié doit présenter des éléments de fait qui font présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, à charge pour l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination**. La Cour de justice de l'Union européenne a vu dans l'interdiction des discriminations tenant à l'âge un principe général du droit de l'Union imposant aux juridictions nationales de laisser inappliquée toute disposition contraire de leur droit interne (CJUE, 19 janvier 2010, Kükükdevici, n° C-557/07). Elle en a déduit que ce principe s'imposait non seulement au législateur, au pouvoir réglementaire ou à l'administration, mais aussi aux partenaires sociaux, qui ne peuvent créer de différence de traitement en considération de l'âge qu'à la condition qu'elles soient justifiées, notamment par l'un des motifs énoncés par l'article 6 de la directive et repris par l'article L. 1133-2 du code du travail, et que les moyens de réaliser l'objectif visé soient en outre appropriés et nécessaires (notamment CJUE, 13 septembre 2011, Prigge, n° C-447/09). **Une présomption de justification tenant à la source conventionnelle de la discrimination directe ou indirecte est donc exclue en la matière.**

### **c – Transfert du contrat de travail**

Un arrêt du **23 octobre 2019 (n° 18-18151 D)** rappelle que le **nouvel employeur ne peut imposer à un salarié dont le contrat de travail est transféré** en application de l'article L. 1224-1 du code du travail une modification de son contrat de travail consistant en l'introduction d'une **clause de mobilité qui l'autorise à affecter ce salarié en tout lieu où l'entreprise serait amenée à s'implanter**. Il casse en conséquence une décision qui avait jugé justifié par une cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, motivé par son seul refus de cette nouvelle clause.

### **d – Rémunération**

Un arrêt du **2 octobre 2019 (n° 18-11525 D)** rappelle que **lorsque la prise des congés payés n'a aucune incidence sur le montant d'une prime d'objectif**, celle-ci ne doit pas être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

## **e – Protection de la santé du salarié**

### **- Cadre dirigeant**

Le **2 octobre 2019** ([\*\*n° 17-28940 D\*\*](#)), un arrêt a rejeté le pourvoi dirigé contre une décision qui avait **écarté la qualité de cadre dirigeant** d'un salarié employé comme directeur par une association, en relevant que l'intéressé **devait assurer une présence de 10 demi-journées par semaine**, qu'il n'avait pas le pouvoir de **signer les chèques sans autorisation du conseil d'administration**, lequel fixait les conditions d'emploi et de rémunération du personnel, et qu'il **disposait seulement du pouvoir de proposer des recrutements**. De ces constatations, la cour d'appel avait pu déduire que les conditions nécessaires à la caractérisation d'un statut de cadre de direction n'étaient pas remplies.

### **- Forfait en jours**

La **loi « Travail »** du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a entendu sécuriser les accords collectifs mettant en place des dispositifs de forfaits en jours en ajoutant aux conditions légales antérieures afin que ces nouveaux accords répondent aux exigences déduites du droit de l'Union européenne, en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés qui y sont soumis (modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail ; communication périodique sur la charge de travail ; droit à la déconnexion). Elle a ainsi prévu que **les nouvelles dispositions contenues dans des accords révisant ceux qui avaient été conclus avant son entrée en vigueur, pour les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions, seraient applicables sans que l'accord du salarié soit requis**. Un arrêt du **16 octobre 2019** ([\*\*n° 18-16539 PBRI\*\*](#)) retient toutefois que **cette possibilité de régularisation ne s'applique pas aux avenants conclus avant l'entrée en vigueur de la loi de 2016**. Ainsi, un avenant du 13 juillet 2014 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, étendu par arrêté du 29 février 2016, avec effet au 1<sup>er</sup> avril suivant, ne pouvait avoir pour effet de régulariser le régime du forfait prévu par un accord de 2004 qui ne comportait pas de garanties suffisantes. Seul un accord de révision conclu après l'entrée en vigueur de la loi de 2016 et conforme à ses dispositions pouvait produire cet effet de régularisation, sans nouvel accord du salarié.

### **- Seuils et plafonds**

Par un arrêt du **2 octobre 2019** ([\*\*n° 18-12323 D\*\*](#)), la chambre sociale rappelle, comme dans l'arrêt antérieur du 23 mai 2017 (n° 15-24507 PB, Actualité jurisprudentielle de mai 2017, 1, a), qu'il incombe à **l'employeur de prouver**, en cas de contestation, qu'il **respecte les seuils et plafonds** prévus par le droit de l'Union européenne en matière de temps de travail, ainsi que les **durées maximales** de travail prévues par le droit interne.

## **f – Transaction**

La chambre sociale a déjà eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises et notamment dans un arrêt du 20 février 2019 (n° 17-19676 P+B, Actualité jurisprudentielle de février 2019, 3, g) la force obligatoire qui s'attache à un accord transactionnel, lorsqu'il comporte une renonciation à tout litige ultérieur. Mais un arrêt du **16 octobre 2019** ([\*\*n° 18-18287\*\*](#)

**PB)** montre les limites de cette autorité. Il décide qu'une **clause de renonciation rédigée en termes généraux**, dans une **transaction conclue au cours de l'exécution du contrat** de travail pour **mettre fin à une contestation relative à la classification** de l'emploi du salarié, **ne rend pas irrecevable une demande en justice** ultérieure fondée sur des **faits de discrimination survenus après la conclusion de la transaction et dont le fondement est né après celle-ci**.

#### **g – Procédure disciplinaire**

Un arrêt du **9 octobre 2019 (n° 18-15029 P+B)** retient que, **dès lors que l'employeur a décidé de convoquer le salarié à un entretien préalable**, selon les modalités que prévoit l'article L. 1332-2 du code du travail, il est **tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement prononcée**. Ainsi, il **doit notifier un avertissement dans le mois qui suit** l'entretien préalable, à peine de **nullité** de la sanction. On rappellera à cet égard que l'employeur n'est pas tenu de suivre la procédure prévue par ce texte avant de prononcer un avertissement (Soc., 19 février 1989, n° 86-40615 P+B) mais c'est le choix qu'il fait d'appliquer ce texte qui lui impose de suivre jusqu'à son terme la procédure qu'il prévoit (en ce sens déjà : Soc., 16 février 2008, n° 06-41999, PB).

#### **h – Travail illégal**

L'article L. 8271-6-1 du code du travail autorise les agents de contrôle désignés par l'article L. 8271-1-2 (dont les agents des organismes de sécurité sociale) à **entendre en tout lieu les employeurs et toute personne rémunérée, avec leur consentement**, l'article 61-1 du code de procédure pénale étant applicable lorsqu'il est procédé à l'audition d'une personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou qu'elle a tenté de commettre une infraction. La **chambre criminelle** de la Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel, le **15 octobre 2019 (n° 19-81632 D)**, une question préalable de constitutionnalité qui invoquait une atteinte aux droits de la défense et au principe d'égalité devant la loi pénale. L'arrêt retient que **le procès-verbal établi dans ce cadre fait foi jusqu'à preuve du contraire, seulement en ce qui concerne les constatations faites par l'agent et non pour les déclarations reçues** et que **la personne ne peut être entendue qu'avec son consentement**.

### **3 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **a – Licenciement économique**

##### **- Reclassement**

L'arrêt déjà évoqué à propos du coemploi (n° 1, b) s'est également prononcé sur les conséquences d'un **défaut d'information de l'employeur sur le délai accordé aux salariés pour faire connaître leurs éventuelles préférences et réserves en matière de reclassement à l'étranger** (**Soc., 9 octobre 2019, n° 17-28150 P+B**). Il porte sur l'application de l'article L. 1233-4-1, créé la loi du 18 mai 2010 (n° 2010-499), alors

applicable à la date des faits, qui faisait dépendre la mise en oeuvre d'un reclassement à l'étranger d'une manifestation de volonté du salarié, en réponse à une interrogation de l'employeur. Ce dispositif a ensuite été modifié par la loi du 6 août 2015 (n° 2015-990), puis a été **abrogé** par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'article L.1233-4, tel qu'il est issu de cette ordonnance, restreignant désormais le champ de l'obligation de reclassement aux emplois disponibles sur le territoire national. En l'espèce, pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'était fondée sur l'absence d'information de l'employeur sur le délai de réponse dont disposaient les salariés. Mais cette carence **ne suffit pas à établir un manquement à l'obligation de reclassement**. Il revenait donc à la cour d'appel **de vérifier si l'employeur avait accompli les recherches nécessaires**.

- Commission paritaire de l'emploi

Un accord du 3 décembre 1997, annexé à la convention collective nationale des **commerces de détail de papeterie**, a mis en place une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans cette branche. La chambre sociale ([Soc., 23 octobre 2019, n° 18-15498, P+B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir considéré que, s'il renvoyait à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, l'accord de 1997 **n'attribuait pas à la commission paritaire nationale une mission en matière de reclassement à l'extérieur de l'entreprise**. Cette décision est à situer dans l'évolution d'une jurisprudence selon laquelle **l'absence de saisine d'une telle commission lorsqu'elle est chargée d'aider au reclassement dans la branche caractérise un manquement à l'obligation de reclassement** (Soc., 28 mai 2008, n° 06-46009 PB). Mais **encore faut-il qu'une telle mission soit attribuée à la commission par l'accord qui l'institue**. Une telle mission a été écartée également dans les branches des entreprises de prévention et de sécurité (11 juillet 2016, n° 15-12752 PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2016, 3), des industries chimiques (n° 07-43242 PB) et de l'ameublement (16 novembre 2017, n° 16-14577).

### **b – Nullité du licenciement**

- Atteinte à une liberté

Deux arrêts du **9 octobre 2019 (n° 17-24773, P+B et 18-14677 P+B)** se sont prononcés sur la question de la **nullité** d'un licenciement portant **atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice**. Le premier retient que **lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse, c'est au salarié de démontrer que la rupture constitue une mesure de rétorsion à une action en justice** qu'il a exercée, atteinte à ce titre de nullité. Le second relève que, **si la lettre de licenciement comporte des reproches relatifs à une action en justice engagée par le salarié, le licenciement est atteint de nullité**, le lien causal entre l'action en justice et la rupture étant ainsi établi.

- Indemnisation

Lorsque le salarié dont le licenciement est nul, en raison de l'atteinte portée à cette liberté fondamentale, demande sa **réintégration**, un arrêt du **16 octobre 2019 (n° 18-20211**



**D)** rappelle qu'il a droit à une **indemnisation égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir pendant la durée de son éviction, sans déduction des revenus de remplacement** perçus pendant cette période.

- Accident du travail

Un arrêt du **16 octobre 2019 (n° 17-31624 P+B)** précise qu'en cas d'**annulation du licenciement prononcé pendant la période de suspension consécutive à un accident du travail**, le salarié qui demande sa réintégration a droit à une **réparation intégrale du préjudice subi entre le licenciement et sa réintégration**, dans la limite de la perte des revenus, de sorte que **doivent être déduits les revenus de remplacement et indemnités** perçus pendant cette période (différence avec un licenciement nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale : cf. supra). En outre, l'arrêt retient que l'indemnité accordée à ce titre est **soumise aux cotisations sociales**.

**c – Résiliation judiciaire**

Un arrêt du **16 octobre 2019 (n° 18-16539 PBRI)**, précédemment cité à propos du forfait en jour : supra 2, e) montre que la Cour de cassation exerce un certain contrôle sur les appréciations des juges du fond relatives à la gravité des manquements imputés à l'employeur. Il relève en effet que les juges d'appel ont pu déduire de leurs constatations révélant une **atteinte aux droits du salarié en matière de durée du travail et de temps de repos, ayant une incidence sur sa vie personnelle, un manquement grave de l'employeur à ses obligations rendant impossible la poursuite du contrat de travail**.

**d – Personnel navigant technique**

Un arrêt du **23 octobre 2019 (n° 18-15550 P+B)** s'est prononcé sur le **régime de cessation d'activité** du personnel navigant des compagnies aériennes qui fait dépendre la jouissance d'une pension d'une cessation d'activité (art. R. 426-15-4 du code de l'aviation civile). L'arrêt précise que cette cessation d'activité doit être **totale** et qu'elle ne se réalise, en cas de **congé de reclassement** pris dans le cadre d'un plan de départ volontaire, qu'**au terme de ce congé**, en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, le contrat de travail subsistant jusqu'à cette date.

**e – Transaction**

Un arrêt du **2 octobre 2019 (n° 18-17429 D)** rappelle qu'**une transaction portant sur les conséquences d'un licenciement ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue définitivement**, de sorte qu'est atteinte de **nullité** une transaction qui détermine les conditions, modalités et conséquences d'une rupture du contrat de travail.

#### **4 – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

##### **a – Accord minoritaire**

Un arrêt du 9 **octobre 2019** ([\*\*n° 19-10816 P+B\*\*](#)) aborde deux questions posées par le régime de la **consultation du personnel faisant suite à la conclusion d'un accord minoritaire**. Il retient tout d'abord que **l'obligation de notifier aux autres syndicats représentatifs dans l'entreprise, dans le mois, la demande syndicale de consultation du personnel (L.2232-12) a pour seul objet de faire courir les délais prévus par ce texte et qu'en l'absence de notification, l'employeur peut communiquer l'information aux autres syndicats**, sans manquer à son obligation de neutralité. Il juge par ailleurs que **la consultation doit s'étendre à l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions nécessaires pour être électeurs dans l'entreprise**, pour casser la décision qui avait refusé d'annuler un protocole d'accord et la consultation subséquente alors que certaines catégories de salariés étaient exclues du vote, au motif que ces catégories n'étaient pas couvertes par l'accord. Est toutefois réservé le cas des accords catégoriels prévus et régis par l'article L. 2232-13 du code du travail.

##### **b – Régime complémentaire santé et prévoyance**

Répondant à des questions préjudicielles posées par le Conseil d'Etat à l'occasion d'un contentieux portant sur la légalité d'un arrêté d'extension, la chambre sociale a dit, **le 9 octobre 2019** ([\*\*n° 18-13314 P+B\*\*](#)), d'une part, que **l'obligation faite aux négociateurs par l'article L. 912-1, III, du code de la sécurité sociale, d'inscrire dans l'accord une clause de révision produisant ses effets dans le délai maximum de 5 ans constitue une condition de validité de l'accord dérogeant aux principes de libre concurrence et à la liberté d'entreprendre** ; d'autre part, que **les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ d'un tel accord pouvaient mettre en place par accord collectif un système de mutualisation du financement et de la gestion de prestations de prévoyance sociale non obligatoire**, un tel accord s'appliquant alors aux entreprises qui l'ont signé et à celles qui adhèrent à une organisation patronale représentative ayant signé l'accord, notamment en ce qu'il institue un prélèvement sur les cotisations versées à l'organisme recommandé.

##### **c – Convention collective nationale de la Mutualité sociale agricole**

Un arrêt du **19 octobre 2019** ([\*\*n° 18-18174 P+B\*\*](#)) interprète les stipulations d'un accord du 22 décembre 1999 relatives à l'attribution de « **points informatiques** ». Il retient que tous les salariés relevant de la filière informatique doivent bénéficier de ces points.\*

##### **d – Fusion des conventions collectives de branche**

Un arrêt du Conseil d'Etat du **2 octobre 2019** ([\*\*n° 431750\*\*](#)) a transmis au Conseil constitutionnel une **QPC** portant sur les dispositions des articles L. 2261-32, L. 2261-33



et L. 2262-34 du code du travail qui autorisent sous certaines conditions le ministre du travail à **fusionner les champs d'application de plusieurs conventions** collectives de branche, au regard des droits et libertés garantis par la Constitution (liberté contractuelle, liberté syndicale, droit à la négociation collective).

### **5 – LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

#### **a – Parcours professionnels**

Un arrêt du **9 octobre 2019 (n° 18-13529 PBRI)** se prononce sur la validité, au regard de l'article L. 2141-5 du code du travail, des dispositions d'un accord collectif « sur le parcours professionnel des représentants du personnel » dans le groupe, qui prévoit parmi les mesures d'accompagnement dans l'exercice du mandat représentatif un **entretien de compétences** et une **évaluation professionnelle**. Il retient qu'**un accord collectif peut prévoir un dispositif facultatif pour le salarié d'appréciation de ses compétences par l'employeur**, en association avec une organisation syndicale, pouvant donner lieu à une offre de formation et prises en compte dans l'évolution de carrière, que la conclusion d'un accord sur un **référentiel permettant d'identifier les compétences à intégrer au parcours professionnel**, sous le contrôle du juge, ne porte pas atteinte à la liberté syndicale, l'employeur étant tenu de respecter les prescriptions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail (non-discrimination et liberté syndicale) et que cette appréciation des compétences est admissible dès lors qu'elle repose sur des éléments précis et objectifs.

#### **b – Consultation sur les comptes annuels (comité de groupe / mandataire ad hoc)**

Un arrêt du **9 octobre 2019 (n° 18-15305 P+B)** tire les conséquences du caractère **confidentiel** que l'article L. 611-3 du code de commerce attribue à la **procédure de désignation d'un mandataire ad hoc**, dans le cadre d'une consultation d'un comité de groupe sur les comptes annuels et de la désignation d'un expert à cette occasion. Il retient que **la confidentialité s'attache non seulement à la requête en désignation de ce mandataire**, ainsi que le prévoit ce texte, mais également aux **documents en lien avec cette procédure**, notamment à ceux portant sur une cession éventuelle de l'entreprise. Cette position prend en considération le fondement et l'objectif de ce texte. L'arrêt en déduit que l'existence d'un trouble manifestement illicite n'est pas caractérisée par le seul refus de l'employeur de communiquer des documents liés à la mission du mandataire ad hoc, dès lors que toutes les informations nécessaires à la compréhension des comptes ont été communiqués à l'expert. Il faut évidemment réserver l'application des dispositions légales qui obligent l'employeur à transmettre des informations sur un projet de cession de l'entreprise, tel l'article L. 1233-57-17 du code du travail.

#### **c – Protection contre les licenciements**

Un arrêt du **23 octobre 2019 (n° 18-16057 P+B)** rappelle que la procédure

d'autorisation administrative de licenciement doit être mise en oeuvre, à l'égard d'un salarié investi d'un mandat représentatif, dès lors que celui-ci **bénéficie du statut protecteur à la date de l'envoi de la convocation à un entretien préalable** au licenciement. Il casse en conséquence une décision qui, pour écarter une violation du statut protecteur, avait retenu que **la lettre de licenciement faisait également état de faits commis après l'expiration de la période de protection**, en relevant que **cette circonstance était inopérante**, dès lors que **la rupture nécessitait l'autorisation de l'inspecteur du travail, même si le licenciement avait été notifié après la fin de la période de protection**.

#### **d – Désignation des délégués syndicaux**

Un arrêt du **23 octobre 2019 (n° 18-60194 D)** relève que, si le **tribunal d'instance** est bien compétent pour se prononcer sur le contentieux auquel donne lieu la désignation de délégués syndicaux, en application de l'article R. 2143-5 du code du travail, il **ne lui incombe pas de statuer sur un différend opposant des syndicats relevant d'une même fédération à propos de la répartition entre eux des mandats de représentants syndicaux dans l'entreprise**, un tel litige relevant de la **compétence du tribunal de grande instance**.

### **6 – ELECTIONS**

#### **a – Protocole préélectoral**

L'obligation de **loyauté** qui pèse sur l'employeur à l'occasion de la négociation du protocole préélectoral lui impose de **mettre à la disposition des organisations syndicales qui participent à la négociation tous les éléments nécessaires à son bon déroulement, sous peine de nullité de l'accord, même s'il a été conclu à la double condition de majorité** prévue par l'article L. 2314-6 du code du travail. C'est ce que rappelle un arrêt du **9 octobre 2019 (n° 19-10780 P+B)** en précisant que **la contestation doit avoir été introduite avant le premier tour des élections ou postérieurement pour un syndicat qui n'a pas signé le protocole et exprimé des réserves sur sa validité avant de présenter des candidats aux élections**.

#### **b – Parité sur les listes électorales**

Le **24 octobre 2019**, la chambre sociale (**n° 19-18900 P+B**) a **refusé de transmettre** au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 du code du travail selon laquelle « les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ». L'arrêt relève que l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 n'institue pas un droit ou une liberté constitutionnellement garantie et que l'obligation contestée est destinée à **favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles, par un moyen qui reste proportionné à cet objectif**.

**Nous contacter**

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : [fidere@fidereavocats.fr](mailto:fidere@fidereavocats.fr)