



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseil d'orientation*

Le décret n°2019-1087 du 25 octobre 2019, modifiant la composition du Conseil d'orientation pour l'emploi, est paru au *JO* du 27.

► *Inspection du travail*

L'arrêté du 18 octobre 2019, portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 28.

► *Fond de soutien aux régions - Corse*

L'arrêté du 21 octobre 2019, fixant le montant du fonds de soutien aux régions et à la collectivité de Corse, est paru au *JO* du 28.

► *Apprentis*

Le décret n°2019-1086 du 24 octobre 2019, portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation, est paru au *JO* du 26.

► *Recrutement*

L'arrêté du 2 octobre 2019, relatif aux critères des recrutements opérés hors expérimentation, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées, et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'Etat (Rectificatif), est paru au *JO* du 26.

► *Salariés démissionnaires*

L'arrêté du 23 octobre 2019, relatif au contenu de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux des projets professionnels des salariés démissionnaires, est paru au *JO* du 26.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2019-1106 du 30 octobre 2019, portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, est paru au *JO* du 31.

► *Rupture conventionnelle collective - Licenciement économique*

L'arrêté du 21 octobre 2019 relatif à la dématérialisation des procédures de licenciement collectif pour motif économique et de rupture conventionnelle collective est paru au *JO* du 25. Pour en savoir plus, cf. le lien suivant : <https://mesdemarches.emploi.gouv.fr/identification/login?TARGET=https%3A%2F%2Fruptures-collectives.emploi.gouv.fr%2Fapplication%2F>.

Jurisprudence

► *Barémisation*

La chambre 8 de la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 30 octobre (n°16/05602), confirme la position de l'avis rendu par la Cour de cassation le 17 juillet dernier dans lequel la Haute Cour considérait que le barème n'était pas contraire aux dispositions de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT qui impose aux Etats, en cas de licenciement injustifié, de garantir une indemnité

adéquate et appropriée, d'une part. Et que, d'autre part, l'article 24 de la Charte sociale européenne n'était pas d'application directe.

Cet arrêt soulève des divergences d'opinion au sein des cours d'appel.

La cour d'appel de Reims le 25 septembre dernier (n°19/00003) considère que l'article 24 de la charte sociale européenne est d'effet direct. Elle admet que le juge puisse ne pas appliquer le barème, sous réserve

pour le salarié de démontrer que le plafond figurant au barème ne permet pas d'assurer une réparation adéquate.

La même position semble être partagée par la chambre 3 de la cour d'appel de Paris (CA Paris, 18-9-19, n°17/06676).

La cour d'appel de Paris subirait-elle des divergences en son sein ?

► **Licenciement du salarié protégé**

L'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié protégé bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Est irrégulier le licenciement, sans autorisation de l'inspecteur du travail, du salarié convoqué à l'entretien préalable avant le terme de la période de protection, peu important que l'employeur dans lettre de licenciement retienne par ailleurs des faits commis postérieurement à l'expiration de la période de protection (Cass. soc., 23-10-19, n°18-16057). Autrement dit, même si la protection expire de manière imminente, l'autorisation administrative est requise, même si le licenciement, en raison des délais de procédure intervient après la période de protection.

► **Epuisement professionnel - CHSCT**

Un expert agréé peut être appelé par le CHSCT lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Le risque doit être grave, identifié et actuel. En l'espèce, la Cour de cassation a retenu l'existence d'un risque grave au vu des éléments apportés par le CHSCT, notamment des arrêts de travail, l'épuisement professionnel de quatre salariés en lien avec le surcroît de travail occasionné par le rachat d'une cuisine centrale, et une situation difficile persistant depuis deux ans (Cass. soc., 25-9-19, n°18-14110).

► **PSE**

En cas de licenciement pour motif économique de plus de dix salariés et dans le cadre d'un PSE, il n'existe aucune obligation de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise prévue par la convention collective, lorsque les salariés se sont portés volontaires pour un départ de l'entreprise et ont signé une convention de rupture amiable de leur contrat de travail (Cass. soc., 23-10-19, n°18-15498 et 18-15503).

► **Plan de départ volontaire**

La cessation d'activité qui subordonne la jouissance de la pension de retraite du personnel navigant professionnel s'entend d'une cessation définitive d'activité. Le salarié en congé de reclassement après la signature d'une convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique, dans le cadre d'un plan de départs volontaires, ne pourra jouir de sa pension de retraite qu'au terme de son congé de reclassement (Cass. soc., 23-10-19, n°18-15550).

► **Faute - Congés payés**

Le salarié qui persiste à prendre des congés payés validés par erreur par son responsable hiérarchique qu'il sait indus commet une faute justifiant un licenciement (Cass. soc., 9-10-19, n°18-15029).

► **Heures de délégation**

Aucune disposition d'ordre public n'interdit la conclusion d'un accord entre un salarié et son employeur prévoyant d'imputer les heures de délégation sur les congés payés et les RTT. En revanche, cela n'est pas possible pour le congé de formation économique, social et syndical (Cass. soc., 2-10-19, n°18-17706).

FOCUS

La négociation du protocole pré-électoral doit être loyale

Comme pour toute négociation collective, l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord préélectoral notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci.

Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par l'article L 2314-6 du code du travail.

Le protocole préélectoral nul, les élections professionnelles qui ont été organisées sur la base de ce protocole sont elles-mêmes nulles (Cass. soc., 9-10-19, n°19-10780).

Le protocole doit être contesté avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats.

En effet, un syndicat ayant signé le protocole sans réserve ou en présentant simplement des candidats sans émettre de réserves lors du dépôt des listes, n'est plus admis à le contester par la suite.

Ainsi, l'employeur est tenu de fournir dans le cadre de cette négociation, notamment :

- les éléments sur l'identité des salariés et leur niveau de classification. Le syndicat doit avoir accès aux informations nécessaires à un contrôle réel de la

- répartition du personnel et des sièges dans les collèges ;
- le registre unique du personnel et les déclarations annuelles de données sociales (DADS) des années concernées afin de pouvoir contrôler l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale ;
 - les éléments permettant de connaître les salariés mis à disposition. L'employeur doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises ;
 - la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (art. L 314-31 du code du travail).

L'employeur peut être condamné, sous astreintes, à produire de tels documents.