



# VEILLE *juridique*

n°2 février 2020

## Lois et règlements

### **Réforme des retraites : le choix du recours aux ordonnances épinglé par le Conseil d'État**

L'examen par l'Assemblée nationale des deux projets de loi réformant le système de retraite actuel a commencé devant la commission sociale le 3 février. Ces textes seront ensuite débattus en séance publique à compter du 17 février.

Ce régime entrerait en vigueur dès 2022 pour la génération née depuis janvier 2004 et à partir de 2025 pour la génération née à compter de janvier 1975. Ces textes seront ensuite débattus en séance plénière à compter du 17 février pour deux semaines. Le gouvernement, qui a engagé la procédure accélérée sur ces deux textes, espère une adoption avant l'été.

Le Conseil d'Etat a émis un avis plutôt positif sur l'ensemble du nouveau système proposé mais a mis des réserves sur la procédure utilisée : il estime qu'il s'agit d'une étude d'impact lacunaire concernant notamment les projections financières et le recours massif aux ordonnances : « *Le fait, pour le législateur, de s'en remettre à des ordonnances pour la définition d'éléments structurants du nouveau système de retraite fait perdre la visibilité d'ensemble qui est nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme et, partant, de sa constitutionnalité et de sa conventionnalité* ».

Avant la fin du mois d'avril 2020, la conférence de financement des partenaires sociaux, encadrée par le gouvernement, doit proposer au Premier ministre des solutions visant à assurer à court terme l'équilibre financier des régimes avant le basculement vers le régime unique. L'objet de cette conférence est d'éviter le recours à l'âge pivot collectif en-deçà duquel les assurés ne percevraient pas une retraite à taux plein.

[Projet de loi rect., 22 janv. 2020](#)

[Projet de loi organique, 22 janv. 2020](#)

[CE, avis, n° 399.528, 23 janv. 2020](#)

### **Actualisation du questions-réponses sur le comité social et économique**

Le 18 décembre 2019 et le 17 janvier 2020, le ministère du Travail a mis à jour le questions-réponses sur le comité social et économique (CSE).

Parmi les précisions apportées, vous pourrez lire des dispositions portant notamment sur :

Sur la limitation du nombre de mandats successifs, sur la reconnaissance de l'établissement distinct, sur la mise en place des représentants de proximité, sur la désignation du représentant syndical au CSE, sur les activités sociales et culturelles, sur le décompte du temps passé aux réunions des commissions (...).

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/>

### **Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation à l'étranger**

Temporairement, les contrats d'apprentissages et les contrats de professionnalisation peuvent être exécutés à l'étranger. Des modèles de convention ont été rédigés et ils varient en fonction de la durée de la mobilité internationale, leur impact sur le contrat de travail varie d'une convention à une autre.

Subsiste ainsi :

- un modèle correspondant à une convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines ;
- un modèle correspondant à une convention de mise en œuvre d'une mobilité conduisant à la mise en veille du contrat de travail de l'alternant.

[Arrêté du 22 janvier 2020, JO du 31, texte 34](#)

## **Modification de la composition et du fonctionnement du conseil national consultatif des personnes handicapées**

Ce décret traduit les principales recommandations tirées du rapport « *assurer une pleine représentation des personnes en situation de handicap dans la construction des politiques publiques* » dont les travaux ont été confiés par la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées à Thierry Michels, député, et Carine Radian, membre de l'actuel conseil. La nomination des membres du Conseil national consultatif des personnes handicapées est clarifiée avec la création de six collèges, dont chaque membre bénéficie d'une voix. Aussi, l'organisation évolue avec la mise en place d'un comité de gouvernance en charge de structurer les travaux du conseil. Ces derniers se structurent désormais dans 9 commissions thématiques ; en particulier, une nouvelle commission « *territoires et citoyenneté* » vise à renforcer l'articulation entre les échelons national et local. Il est également créé un comité de suivi des avis du conseil. Ce dernier s'enrichit enfin d'un conseil éthique pour accompagner les débats relatifs à la société inclusive.

[Décret n°2020-90 du 5 février 2020, JO du 7 février 2020.](#)

## **Repérage de l'amiante**

Un [arrêté du 23 janvier 2020](#), modifiant l'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis, est paru au JO du 30.

## **Désignation complémentaire des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021**

Un arrêté du 16 janvier 2020 fixe le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de la désignation complémentaire. La période de désignation des conseillers prud'hommes est fixée

du 22 janvier 2020 à 12 heures au lundi 17 février 2020 à 12 heures, prolongée jusqu'au 24 février. La phase d'instruction devrait se dérouler du 18 février au 16 mars 2020. La publication de l'arrêté de nomination est prévue début avril 2020.

[Arrêté du 16 janvier 2020](#)

## **Simplification du dispositif d'intéressement pour les TPE**

Un projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique, présenté en Conseil des Ministres le 5 février 2020 permet aux entreprises de moins de 11 salariés de se doter d'un dispositif d'intéressement.

Le projet de loi du 5 février 2020 prévoit que l'employeur peut mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale. Selon ses termes « *cette décision unilatérale se matérialiserait par un document reprenant toutes les clauses obligatoires d'un accord d'intéressement, et ce dispositif assurerait de la même façon l'information des salariés et le suivi de l'intéressement. Les droits des salariés seraient ainsi garantis. La décision unilatérale ne remplace aucune des modalités de conclusion de l'accord, elle permettra simplement à des entreprises d'instituer un premier dispositif d'intéressement, permettant ainsi aux salariés de s'approprier cette association aux résultats ou aux performances de l'entreprise* ».

### **Deux conditions sont requises :**

- aucun accord d'intéressement ne devrait avoir été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date de la décision unilatérale ;
- au terme du délai de 3 ans, le dispositif d'intéressement ne pourrait être reconduit qu'en empruntant l'une des modalités prévues par le droit commun (accord avec les partenaires sociaux ou référendum auprès des salariés).

[Un projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique, présenté en Conseil des Ministres le 5 février 2020](#)

# Jurisprudences

## **Désignation du RSS et critère de transparence financière**

À l'origine d'une question prioritaire de constitutionnalité, la Cour de cassation impose aux syndicats non représentatifs de respecter le critère de transparence financière. Un employeur a engagé une action en justice à l'encontre d'une désignation d'un représentant de section syndicale faite par un syndicat non représentatif. Il invoquait le défaut de transparence financière. Le syndicat déposa une question prioritaire de constitutionnalité, soutenant que l'exigence supplémentaire formulée par la Cour de cas-

sation méconnaissait le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, le principe d'égalité devant la loi et le principe de séparation des pouvoirs.

Pour la Cour de cassation, l'exigence pour tout syndicat de satisfaire au critère de transparence financière pour pouvoir exercer ses prérogatives dans l'entreprise, pourrait être regardée, s'agissant des syndicats NON représentatifs, comme portant atteinte au principe de liberté syndicale. La Cour de cassation a transmis la QPC au Conseil, qui doit se prononcer dans un délai de 3 mois.

[Cass soc 29 janvier 2020, n°19-40034](#)

## **Un licenciement en raison de son état de grossesse est une atteinte aux libertés fondamentales**

Tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de grossesse est nul (article L.1132-1 et L.1132-4 du Code du travail). Par un arrêt du 29 janvier 2020, la Cour de cassation confirme le principe jurisprudentiel selon lequel un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Cass soc 9 juillet 2014, n° 13-16434). La protection de la maternité est ainsi une liberté fondamentale qui doit être protégée.

La sanction de la salariée victime de ce type de licenciement est plus sévère puisque celle-ci bénéficie d'une indemnisation forfaitaire.

[Cass soc 29 janvier 2020, n°18-21862](#)

## **Nullité de la rupture : le délai tardif d'une demande de réintégration du salarié minore son indemnité**

La rupture du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge est nulle car discriminatoire. Ce dernier peut obtenir sa réintégration et diverses indemnités, dont une indemnité d'éviction. Dans une affaire touchant un salarié de la SNCF, un des problèmes de droit reposait sur la question de savoir si la rupture du contrat de travail, reconnue discriminatoire, devait être sanctionnée par la nullité. Pour la Cour de cassation, la mise à la retraite étant discriminatoire en raison de l'âge, elle devait être frappée de nullité. Le salarié était en droit de demander sa réintégration et une indemnité d'éviction égale à la rémunération qu'il aurait perçue, après déduction des revenus de remplacement, depuis la date de son éviction jusqu'à celle de sa réintégration. Or, dans cette affaire, le salarié avait 67 ans et il existait une limite d'âge prévue par un décret sur la RATP et la SNCF fixée à 65 ans. Pour condamner la SNCF au paiement d'une indemnité d'éviction, la Cour de cassation a pris en compte la limite d'âge de 65 ans. Puisque le salarié avait dépassé la limite d'âge, l'indemnité d'éviction devait être calculée jusqu'à cet âge, 65 ans.

[Cass soc, 22 janvier 2020, n°17-31158](#)

## **Prise d'acte de la rupture : il est possible d'invoquer des manquements subis pendant plus de 20 ans**

La cour d'appel qui a constaté que le salarié avait été l'objet depuis 1992 d'actes d'intimidation, d'humiliations, de menaces, d'une surcharge de travail et d'une dégradation de ses conditions de travail, de nature à affecter sa santé, constitutifs de harcèlement moral, l'ayant conduit à l'épuisement et à l'obligation de demander sa mise à la retraite en 2013, ainsi que d'une discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération, a pu décider que la persistance de ces manquements rendait impossible la poursuite du contrat de travail.

[Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-23.417 F-D](#)

## **Consultation des membres du CSE pour une inaptitude d'un salarié**

L'avis des DP (ou des membres du CSE) peut être recueilli entre deux propositions de reclassement. Dès lors que l'employeur avait de nouveau proposé au salarié un poste de reclassement, postérieurement à la consultation des délégués du personnel, c'est à tort que la cour d'appel a jugé que celui-ci n'avait pas respecté son obligation de consultation.

[Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-24.328 F-D](#)

## **CSE et reconnaissance d'un établissement distinct**

La centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège n'empêchent pas en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement. Par ailleurs, lorsque ces derniers sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, la Direccte et le tribunal d'instance se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier.

[Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.011 FS-PB](#)

## **Désaffiliation syndicale d'un candidat et nouvelle désignation**

Est nulle la désignation, par la CFTC, en tant que déléguée syndicale, d'une salariée ayant recueilli 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections sous l'étiquette Unsa, dès lors que le syndicat CFTC n'avait pas participé aux élections ayant précédé la désignation litigieuse, de sorte que n'étant pas représentatif, il ne remplissait pas les conditions légales requises pour une telle désignation.

Lorsqu'un candidat ayant atteint les 10 % se désaffilie, sa désignation en tant que DS suppose que le syndicat de réaffiliation soit représentatif.

[Cass soc, 8 janvier 2020, n°19-11.397](#)

## **Harcèlement moral : les derniers arrêts du début de l'année 2020**

Plusieurs arrêts ont été rendus ce mois de janvier par la Cour de cassation. Ceux-ci mettent en évidence l'important contentieux entourant la problématique du harcèlement moral en entreprise. Les actions en reconnaissance sont de plus en plus fréquentes depuis la mise en place du barème qui permet aux salariés victimes de harcèlement de s'en écarter et de se prévaloir d'indemnités plus conséquentes à hauteur du préjudice subi.

- **Appréciation de l'ensemble des faits par les juges du fond**

Une Cour d'appel a privé sa décision de base légale en excluant l'existence d'un harcèlement moral sans avoir examiné le fait que la salariée faisait également valoir que son responsable avait mis en cause la véracité de son arrêt maladie, avait estimé qu'elle voulait ennuyer ses collègues, que l'organisation avait été modifiée de façon spécifique pour la soumettre à trois supérieurs hiérarchiques, que, de façon humiliante, ses tâches étaient inscrites au jour le jour sur un tableau accessible à tous, et que lorsqu'elle s'est présentée sur son lieu de travail le 18 novembre 2014, tout son matériel et notamment son ordinateur avait été retirés de son bureau.

[Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-22.055](#)

- **Preuve du harcèlement**

Les juges du fond ne peuvent écarter des débats une enquête interne diligentée par l'employeur au motif qu'il s'était prévalu, dans la lettre de licenciement contre le salarié, d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs alors que seule la moitié d'entre eux avait été interrogée.

[Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.151](#)

- **Rupture conventionnelle**

Le fait pour une salariée d'être, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en ont découlés, caractérise un vice du consentement.

[Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-24.296](#)

## Divers

### **Emploi des seniors :**

Le rapport Bellon émet 38 propositions destinées à favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés. Ces propositions sont regroupées en 5 axes ;

Axe 1 : Mettre les enjeux du vieillissement au cœur des politiques de prévention et de santé au travail ;

Axe 2 : Prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de carrière et favoriser la transmission des savoirs ;

Axe 3 : Faciliter et organiser les mobilités et transitions professionnelles favorables au maintien en emploi ;

Axe 4 : Favoriser des transitions plus progressives entre « pleine activité » et « pleine retraite » ;

Axe 5 : Accélérer la transformation culturelle des organisations pour faire évoluer les représentations.

[Mission sur le maintien en emploi des seniors, rapport au Premier ministre « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés »](#)

### **39 questions /réponses sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Le ministère du Travail et la Direction de la sécurité sociale ont diffusé sous forme de questions/réponses, les instructions autour du régime de la nouvelle mouture de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, mise en place par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

[Ministère du Travail](#)

---

**Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter le Secteur Juridique National à l'adresse mail suivante : [juridique@unsa.org](mailto:juridique@unsa.org)**

**Rédactrices : Elisabeth GENEIX - Frédérique PAQUIER - Sophie RIOLLET-COGEZ**