



Actualités législatives et réglementaires

► *Coronavirus*

L'arrêté du 6 mars 2020, portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19, est paru au *JO* du 7.

L'arrêté du 9 mars 2020, portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 et son décret d'application immédiate, sont parus au *JO* du 10.

Le décret n°2020-227 du 9 mars 2020, adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19, est paru au *JO* du 10.

► *Membres du conseil d'orientation des conditions de travail*

Le décret n°2020-222 du 6 mars 2020, prorogeant le mandat de membres du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 7.

► *Règles fiscales et sociales du compte personnel de formation (CPF)*

Un question-réponse portant sur les règles fiscales et sociales applicables au CPF est disponible sur le site du ministère du travail. Cf. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-aspects_fiscal_et_social_du_cpf.pdf

Jurisprudence

► *Principe d'égalité devant la justice*

Les dispositions de l'article L 1453-4 du code du travail ne sauraient, sans méconnaître le principe d'égalité devant la justice, priver la partie ayant choisi de se faire assister par un défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes de continuer à être représentée, dans tous les cas, par ce même défenseur devant la cour d'appel compétente si elle est située dans une autre région. Le principe reste, tout de même, la limitation du champ géographique du défenseur syndical à la région administrative (Conseil constitutionnel, 12-3-20, n°2019-831).

► *Prise d'acte*

Le retard dans le paiement de salaires sur une période de 5 mois justifie la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur mais pas un retard sur une période de 2 mois qui est, selon la Cour de cassation, une période insuffisante (Cass. soc., 29-1-20, n°17-13961).

► *Etat de grossesse - Accord de mobilité*

En application d'un accord de mobilité interne, le refus par une salariée enceinte de l'application d'une mesure de mobilité ne peut pas justifier son licenciement. En effet, il ne caractérise pas, par lui-même l'impossibilité de l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, seul susceptible, avec la faute grave, de justifier son licenciement pendant cette période (Cass. soc., 4-3-20, n°18-19189).

► *Transport ferroviaire de voyageurs Transferts des contrats de travail*

Les II et III de l'article 5 du décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs sont annulés en tant qu'ils ne mentionnent pas l'allocation familiale supplémentaire parmi les éléments de rémunération (CE, 28-2-20, n°428422).

► *Contrat de travail - Application numérique*

Une application numérique rémunérant ses contributeurs pour la collecte occasionnelle de données de consommations diverses, ensuite revendues à des entreprises clientes est condamnée pour travail dissimulé. La cour d'appel estime que les contributeurs/consommateurs étaient liés à la société par un contrat de travail dans la mesure où la société confiait à ces derniers des missions très précises, en contrôlait l'exécution et prévoyait des sanctions si ces missions n'étaient pas accomplies. La cour d'appel considère que ce faisceau d'indices est de nature à caractériser l'existence d'un lien de subordination. Les juges retiennent l'intention frauduleuse de la société, caractéristique du travail dissimulé, dans la mesure où la société dissimulait des salariés très faiblement rémunérés afin de recueillir des données importantes quasi-gratuitement revendues ensuite à un prix très conséquent (CA Douai, 17-2-20, n°19/00137).

► **Temps partiel - Nouvelle Calédonie**

L'absence d'écrit mentionnant la durée de travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 4-3-20, n°18-12052).

► **Contestation de l'avis du médecin du travail**

Les frais de déplacement d'un salarié, à l'occasion de l'expertise par un médecin-expert prévue par l'article

L.4624-7 du code du travail, ne peuvent être remboursés que sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Le juge ne peut pas accorder une somme au titre de ce texte à raison de frais exposés pour les besoins d'une procédure antérieure (Cass. soc., 4-3-20, n°18-24405).

► **Application volontaire de la convention collective**

L'application volontaire de la convention collective nationale de la métallurgie n'emporte pas celle de la convention collective des industries métallurgiques régionales (Cass. soc., 4-3-20, n°18-11585, 18-11587, 18-11597, 18-11599, 18-11600).

FOCUS

Négociation du PAP : qui doit être destinataire de l'invitation ?

A l'heure où toutes les entreprises ne sont pas encore passées au CSE, cette question présente toute son importance. Retour sur cette question épineuse mais lourde de conséquences en cas de non-respect !

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont invités par courrier à la négociation du protocole préélectoral (PAP).

L'employeur doit inviter les organisations syndicales représentatives au niveau national, même si elles ne sont pas présentes dans l'entreprise et même si elles n'ont aucun adhérent. Un syndicat ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise doit être invité par écrit à la négociation du protocole préélectoral même s'il n'a pas constitué de section syndicale au niveau de l'établissement concerné.

Les organisations syndicales invitées par tout moyen à négocier un PAP, sont celles qui ne sont pas encore présentes dans l'entreprise ou l'établissement. Elles doivent répondre aux critères suivants :

- être légalement constituées ;
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- être constituées depuis au moins 2 ans ;
- couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise ou de l'établissement concerné par l'élection.

L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit être adressée par le chef d'entreprise aux organisations syndicales intéressées, soit au délégué

syndical ou au représentant la section syndicale désigné dans l'entreprise, soit directement à l'organisation syndicale ayant procédé à cette désignation. Elle ne peut l'être à l'union départementale de ce syndicat.

En l'absence de désignation d'un délégué syndical par un syndicat représentatif, la convocation est valablement délivrée aux organisations syndicales représentatives, constituées dans les différentes branches ou auprès aux unions départementales auxquelles elles ont adhéré.

En l'absence d'organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement ou d'organisation syndicale ayant constitué une section syndicale, l'invitation d'une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel à la négociation du PAP est valablement adressée à la confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle, et ce, même si l'employeur connaissait le syndicat national propre à la profession issu de cette Confédération.

En l'absence de délégué syndical d'établissement, l'invitation à la négociation du protocole préélectoral doit être adressée au syndicat représentatif présent dans l'entreprise, ou au délégué syndical central qu'il a désigné. Un syndicat représentatif présent dans l'entreprise où il a désigné un délégué syndical central doit être invité à la négociation de l'accord préélectoral d'établissement, peu important qu'il n'ait pas désigné de délégué syndical dans l'établissement concerné.

Si une organisation n'a pas été invitée à la négociation du PAP ou si la mauvaise structure a été invitée, ce défaut ou cette mauvaise invitation est une cause de nullité du PAP. Les élections subséquentes pourront également être annulées.