

### Veille législative et réglementaire

#### **Compte personnel de formation : 3 projets de décret précisent son fonctionnement**

3 projets de décret définissent les modalités d'abondement supplémentaire, de mobilisation pour des actions de formation pendant le temps de travail, ainsi que les conditions d'éligibilités au CPF de certaines actions. Ces décrets d'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

[Loi avenir professionnel](#)

#### **Contenu des accords collectifs prévoyant des ruptures conventionnelles ou des congés de mobilité**

Un arrêté du 8 octobre 2018 précise les éléments devant figurer dans le bilan transmis à l'administration par les employeurs ayant conclu avec les organisations syndicales un accord collectif prévoyant des ruptures conventionnelles collectives ou des congés de mobilité.

[Arrêté du 8 octobre 2018, JO du 13 octobre](#)

#### **Conseillers prud'hommes : listes complémentaires**

Un arrêté du 8 octobre 2018 fixe le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021.

[Arrêté du 8 octobre 2018, JO du 10 octobre](#)

#### **Conseiller prud'hommes : traitement des données**

Un décret du 8 octobre 2018 transfère la responsabilité du traitement automatisé de données à caractère personnel de dépôt et de gestion des candidatures à la fonction prud'homale. Il modifie en conséquence l'autorité auprès de laquelle s'exerce le droit d'accès et de rectification prévus par les articles 39 et 40 de la loi no 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

[Décret 2018-859, JO du 9 octobre](#)

#### **Fonctionnement du comité social et économique**

Trois décrets parus le 28 octobre, précisent sur plusieurs points le fonctionnement du comité social et économique (CSE). Ils prévoient notamment :

- Le transfert de l'excédent du budget de fonctionnement vers celui des ASC : le décret fixe à 10 % le plafond du reliquat annuel pouvant être transféré. Ainsi, seul 10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré au budget des ASC.
- Une dérogation à la limitation du nombre de mandats successifs : le décret précise que la dérogation prévue par le protocole d'accord préélectoral est à durée indéterminée, sauf précision contraire.
- Une contestation du nombre et du périmètre des établissements distincts fixés par l'employeur : Un des décrets accorde le droit d'agir aux organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

[Décret 2018-920 du 26 octobre 2018, JO du 28 et décret 2018-921 du 26 octobre 2018, JO du 28](#)

#### **Le ministère du travail publie un « questions-réponses » portant sur les emplois francs**

Le document reprend les thèmes suivants :  
les territoires visés par l'expérimentation ;  
les employeurs concernés par le dispositif ;  
les conditions d'attribution et de maintien de l'aide ;  
les dérogations à la règle selon laquelle un salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche ;  
les règles de cumul de l'aide avec d'autres dispositifs ;  
le montant de l'aide, la procédure d'attribution et les modalités de versement ;  
la liste des documents justificatifs à fournir.

[Questions réponses de la DGT emplois francs](#)

### Jurisprudence

#### **Sanction du salarié pour utilisation abusive de connexions privées sur Internet sous réserve de prouver que les connexions émanent bien de celui-ci**

Les connexions Internet effectuées pendant leur temps de travail par les salariés sur l'ordinateur mis à disposition par l'employeur sont présumées avoir un caractère professionnel. Pour autant, la possibilité de connexion sur Internet pour des raisons privées n'est pas interdite sous réserve de ne pas en abuser.

La Cour de cassation en rappelle les principes dans deux affaires :

- Dans la première, elle confirme que les connexions Internet privées excessives (800 connexions en 1 mois à des sites Internet à caractère pornographique, dont 200 sur une seule semaine) peuvent justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ([cass. soc. 3 octobre 2018, n° 17-13089 D](#)).

- Dans la seconde, la Cour souligne que l'employeur doit toutefois être en mesure de s'assurer que les connexions litigieuses sont imputables au seul salarié. En l'espèce, les codes d'accès de chaque ordinateur de l'entreprise correspondant aux simples initiales de tout un chacun des salariés et les doubles des clés de l'ensemble des bureaux était accessible à tous, la preuve n'est pas apportée ([cass. soc. 3 octobre 2018, n° 16-23968 D](#)).

[Cass. soc. 3 octobre 2018, nos 16-23968 D et 17-13089 D](#)

#### **Annulation de la désignation du RSS et transparence des comptes du syndicat**

La transparence financière est une condition de la désignation d'un RSS : Dans deux décisions du 17 octobre 2018, la Cour de cassation réaffirme ce dernier principe, nous permettant de mieux comprendre l'exigence des juges en matière de transparence financière.

- Sur le défaut de publication des comptes lors de la désignation : Dans une première affaire, la désignation du RSS par le syndicat avait été contestée par l'em-

ployeur en raison du manque de transparence financière de cette organisation. Pour les juges de la Cour de cassation, les documents comptables tels que prévus par les textes (c. trav. art. L. 2135-1 et D. 2135-1 et s.) ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière. Leur défaut peut dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner. En conséquence, le syndicat peut démontrer sa transparence financière grâce à des documents comptables simplifiés.

- Sur la publication des comptes décalée : Dans la seconde affaire, le syndicat avait fait établir et publier ses comptes à la DIRECCTE mais les comptes 2013 et 2014 avaient été publiés en août 2016 et ceux de 2015 en mars 2017.

Pour les juges, le décalage ne nuit pas à la publication des comptes. La condition de transparence financière était satisfaite et la désignation du RSS est validée.

En conséquence, si le syndicat doit avoir fait la preuve de sa transparence financière au moment de la désignation, des documents relatifs à des exercices comptables antérieurs peuvent suffire.

[Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 18-60030 FSPB ; Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-19732 FSPB](#)

#### **Exercer un mandat n'est pas nécessaire pour être désigné délégué syndical**

Dans un arrêt du 3 octobre 2018, la Cour de cassation a répondu à la problématique suivante : Pour être désigné délégué syndical, le salarié doit-il avoir exercé les fonctions électives au sein du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou du délégué du personnel ?

L'article L2143-3 du code du travail oblige le syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

Dans cette décision, la Cour de cassation décide que le fait qu'il ait démissionné de son mandat à la DUP ne l'empêche pas d'être choisi pour exercer sa fonction de délégué syndical dans la mesure où la condition de l'élection n'est pas posée par l'article L2143-3 du code du travail. L'élection ne rentre donc pas en ligne de compte pour la désignation du DS.

[Cass soc, 3 octobre 2018, n°17-60.285](#)

### **Vote électronique : Interdiction de voter pour des collègues sous peine d'annulation des élections**

Dans un arrêt du 3 octobre 2018, la Cour de cassation a annulé les élections en constatant que deux salariées avaient confié leur code confidentiel à une candidate aux élections pour que cette dernière dispose de trois voix.

Pour les juges, le vote électronique ne peut-être que personnel : « le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral. L'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger ».

[Cass soc, 3 octobre 2018, n°17-29.022](#)

### **Impossibilité de prendre des congés en cas de maladie : le report doit être proposé**

En cas d'impossibilité de prendre les congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du Code du travail.

[Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-23.650](#)

### **Pas de réintégration du salarié protégé qui obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail**

La résiliation judiciaire obtenue par le salarié protégé ne peut s'accompagner de sa réintégration. Une solution en contradiction avec les dispositions de la loi du 29 mars 2018 sur le barème des indemnités prud'homales qui

n'était pas en vigueur lorsque les juges du fond ont statué.

[Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 16-19.836](#)

### **CDD successifs conclus avec un même salarié, sur un même poste et application du délai de carence**

Une succession de contrats de travail à durée déterminée, sans délai de carence, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs prévus limitativement par l'article L. 1244-4 du Code du travail.

[Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-18.294 P+B](#)

### **Violence morale et obligation de sécurité de l'employeur**

En cas de violence morale exercée à l'encontre de l'un de ses salariés, l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité s'il justifie avoir pris les mesures de prévention prévues par le code du travail et, après qu'elle se soit produite, les mesures immédiates propres à la faire cesser.

[Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 16-25.438](#)

### **Rupture conventionnelle collective : les limites du contrôle de l'administration**

Le 16 octobre 2018, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a fixé les limites du contrôle de l'administration :

- il n'appartient pas à l'administration de vérifier la régularité de la procédure de consultation du CHSCT parce que les dispositions spécifiquement applicables à la procédure de rupture conventionnelle collective ne prévoient aucune consultation de ce comité préalablement à la signature du projet d'accord collectif. La Direccte doit seulement s'assurer « de la régularité de la procédure d'information du comité d'entreprise au regard des prescriptions dudit accord ». L'absence de consultation du CE ou du CSE au titre de ses compétences générales est d'ailleurs « sans incidence sur la légalité de la décision attaquée » conclut le jugement sur ce point.

- le tribunal administratif se refuse à contrôler le choix de l'employeur de recourir à la RCC plutôt qu'à un PSE.



- il n'appartenait pas à l'administration de contrôler les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective fixées par l'accord collectif et librement négociées entre l'employeur et les organisations syndicales.

[TA Cergy-Pontoise, 16 octobre 2018 n°16-18-07099](#)

### ***Règlement intérieur et transfert d'entreprise***

En cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur doit reprendre l'ensemble des droits et des obligations issus du contrat de travail des salariés. En revanche, le règlement intérieur n'est pas transféré avec les contrats travail.

[Cass soc, 17 octobre 2018, n°17-16465](#)