



## ACTUALITÉ SOCIALE



### Le quizz de l'été !

Les valises sont prêtes, le tube d'écran total est niché à côté des lunettes de soleil. Le guide touristique à jour est dans la poche, tout contre votre passeport flambant neuf - et ce chapeau de paille vous ira franchement à ravir.

Pour ne pas tout oublier, sur cette plage abandonnée, voici notre quizz de l'été.

#### 1. Le salarié peut-il partir en séjour d'agrément durant son arrêt maladie ?

**OUI**

La Cour de cassation a jugé depuis longtemps qu'un salarié peut effectuer un voyage d'agrément à l'étranger pendant un arrêt maladie ([Cass. soc., 16 juin 1998, n° 96-41.558](#)).

Dans cette affaire, le salarié, taquin, avait adressé une carte postale à son employeur depuis la Yougoslavie où il effectuait son séjour. Notons cependant que le Salarié aura certainement maille à partir avec la Caisse d'Assurance Maladie, s'il n'a pas observé l'article 37 du Règlement Intérieur des Caisses Primaires d'Assurance Maladie et a quitté le département sans autorisation préalable de la Caisse.

#### 2. Peut-on profiter de la terrasse de son entreprise pour siroter quelques Spritz ?

**NON**

La consommation d'alcool est restreinte et seule une liste limitative de boissons alcoolisées est autorisée : vin, cidre, bière et poiré (Article R.4228-20 du Code du travail).

L'employeur a par ailleurs la faculté d'interdire, dans le règlement intérieur, toute consommation d'alcool dans l'entreprise, si une telle interdiction est proportionnée au but recherché.

#### 3. Peut-on mettre un bermuda au travail ?

**OUI mais...**

L'article L.1121-1 du Code du travail dispose qu'un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché. Tel est le cas de la tenue vestimentaire du salarié.



**Catherine Davico-Hoarau**  
Associée / Partner

[hoarau@coblence-avocats.com](mailto:hoarau@coblence-avocats.com)



**Léa Fonseca**  
Collaboratrice / Associate

[fonseca@coblence-avocats.com](mailto:fonseca@coblence-avocats.com)

Ainsi, l'homme pourra montrer ses mollets, même s'il est responsable commercial, attaché de direction et cadre, s'il ne lui a jamais été demandé de respecter certaines normes vestimentaires, et en l'absence de preuve de contact entre le salarié ainsi vêtu et la clientèle (Cour d'Appel de Paris 11 octobre 2007, 2<sup>e</sup> ch. B, Nottot c/ SARL Dr Import).

Inversement, sera justifié le licenciement si le port du bermuda était incompatible avec les fonctions du salarié et ses conditions de travail qui pouvaient le mettre en contact avec la clientèle.

Par ailleurs le salarié à qui l'on interdit le port du bermuda parce qu'il est en contact avec la clientèle devra se garder de monter l'incident mineur (l'interdiction du port du bermuda) en contestation de principe et en lui donnant une publicité de nature à décrédibiliser la hiérarchie et porter atteinte à l'image de l'entreprise.

En effet, le bermuda n'est pas l'étendard d'un droit de se vêtir comme on veut dans son entreprise ([Cass. soc., 12 novembre 2008, n° 07-42.220](#)).

#### **4. Peut-on suivre le Tour de France ou le mondial de la pétanque durant les heures de travail ?**

**NON**

Rappelons que l'article L.1222-1 du Code du travail dispose que « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* » et que l'article L.3121-1 du même Code précise que le salarié ne peut « *vaquer librement à des occupations personnelles* ».

En principe, ces dispositions ne sont pas compatibles avec le visionnage des nombreuses rencontres sportives qui se tiennent tous les étés. D'ailleurs, la Cour d'appel de Poitiers a récemment validé le licenciement de deux vigiles qui, dans un supermarché, ont mobilisé deux heures durant l'un des écrans de surveillance pour visionner un quart de finale de la Coupe du Monde 2014 (Cour d'appel de Poitiers, chambre sociale, 15 mars 2017, n° 15/04997).

En pratique, il faudra apprécier la gravité de la faute et adopter une réaction proportionnée : la durée du visionnage, l'existence d'un précédent disciplinaire, le poste occupé par le salarié seront autant de paramètres à prendre en compte pour réagir contre les aficionados trop passionnés par la compétition.

#### **5. Peut-on fermer l'entreprise durant l'été ?**

**OUI**

L'employeur peut décider de fermer l'entreprise durant l'été, qui peut constituer une période de basse activité. En l'absence de stipulations conventionnelles relatives à une période de fermeture de l'entreprise, la fixation de cette période doit faire l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel (Art. L.3141-15 et L.3141-16 C. trav.).

Au demeurant, si la fermeture de l'entreprise constitue une prérogative de l'employeur, la jurisprudence a encadré cette pratique en interdisant notamment à l'employeur de décider au dernier moment de fermer l'entreprise. Ainsi, l'analyse de la légitimité de la fermeture de l'entreprise en observant un bref délai de prévenance s'effectuera comme pour celle des conditions de la modification des dates de congés (voir questions 6 et 7).

#### **6. Peut-on modifier les dates de départ en congés ?**

**OUI**

Vous pouvez modifier l'ordre et les dates de congés à condition de vous y prendre au moins un mois avant la date prévue du départ (Art. L.3141-16 C. trav.). Par exception, vous pouvez modifier les dates

de départ en congés du salarié moins d'un mois avant la date de départ initialement prévue si vous justifiez de circonstances exceptionnelles (Art. L. 3141-16, 2<sup>o</sup> C. trav.).

## **7. Peut-on imposer un refus de dernière minute de départ en congés ?**

### **OUI mais à certaines conditions**

L'employeur doit invoquer des circonstances exceptionnelles justifiant ce refus (cela vaut, en réalité, pour toute modification) de dernière minute. A titre d'exemples, ont été reconnues comme des circonstances exceptionnelles la nécessité de remplacer à l'étranger un salarié décédé, une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise, la mise en redressement judiciaire de l'entreprise, dans le cas d'une entreprise connaissant de graves difficultés financières, l'achèvement par un comptable du travail nécessaire à l'élaboration du plan d'apurement, des travaux d'implantation d'un chantier ayant pris du retard du fait de l'absence de l'intéressé au cours du mois précédent son départ en congé et dont la phase de finition nécessitait sa présence.

En revanche, ne constitue pas une circonstance exceptionnelle la nécessité d'une intervention qui, bien qu'urgente, fait partie de l'activité même de l'entreprise où une telle intervention est courante, dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve, ni d'une technicité ou d'une particularité telle que seul le salarié concerné peut effectuer cette intervention, ni de son impossibilité de faire appel à un autre salarié (Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, 24 juin 1997, RJS 11/97 n° 1248).

## **8. Existe-t-il une durée maximale légale de congés en été ?**

### **OUI**

L'article L.3141-17 du Code du travail prévoit que le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs (soit 4 semaines). Toutefois, par dérogation individuelle, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long s'il justifie de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

## **9. L'employeur est-il tenu à des obligations précises en cas de forte chaleur ?**

### **NON mais...**

Il n'existe aucune disposition légale fixant des obligations précises en cas de forte chaleur. Cependant, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés (Art. L.4121-1 C. trav.) et plus spécifiquement prendre toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre les intempéries (Art. R.4223-13 à 15 C. trav.). L'article R.4225-1 du même code précise que : « les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les conditions atmosphériques » et les articles R.4225-2 et suivants disposent que l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable fraîche pour la boisson. Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

Les articles R. 4213-7 à 9 du Code du travail imposent que les équipements et caractéristiques des locaux de travail soient conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. Enfin, en application des articles R.4222-1 et suivants du Code du travail, dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

## 10. Le salarié qui tombe malade pendant ses congés peut-il demander le report de ses congés?

### NON mais...

En droit du travail français, le salarié est considéré comme en congé payé, et non en arrêt de travail pour maladie. Il ne peut suspendre ses congés pour être en arrêt de travail pour maladie ([Cass. soc., 2 mars 1989, n° 86-42.426](#)).

Ces règles pourraient évoluer compte tenu de la jurisprudence européenne qui s'est prononcée à plusieurs reprises ces dernières années et a décidé que le salarié en arrêt de travail pour maladie pendant une période de congés ne perd pas le bénéfice de son droit à congé ([CJUE 21 juin 2012 affaire 78/11](#)).

Vous voilà incollables... et prêts à décoller !

Nous vous souhaitons un très bel été.

# L'actualité législative

## ➤ [Décrets n° 2019-521, 2019-522 et 2019-523](#) relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Trois décrets publiés au Journal officiel du 28 mai 2019 mettent en œuvre la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) issue de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Leurs dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les décrets portent sur :

- la mise en œuvre de l'obligation d'emploi par l'application d'un accord agréé :
  - ✓ Pour que l'accord soit agréé, le programme pluriannuel qu'il prévoit devra être établi par année civile et comporter un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise assortis d'objectifs et d'un financement prévisionnel des actions programmées.
  - ✓ La partie la plus diligente devra transmettre l'accord pour agrément au ministre chargé de l'emploi (accord de branche), au préfet du département où est situé le siège de l'entreprise (accord d'entreprise) ou au préfet du département où est situé le siège de l'entreprise dominante (accord de groupe), au plus tard le 31 mars de la première année de mise en œuvre du programme, selon des modalités définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi.
  - ✓ La durée de l'accord est limitée à trois ans renouvelable une fois. Les accords agréés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans. Par exception, les accords d'établissement ne pourront pas être renouvelés.
  - ✓ L'application de l'accord devra faire l'objet d'un bilan annuel, présenté, selon le cas, au CSE ou au comité de groupe.
- La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés :
  - ✓ Tous les employeurs devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient effectivement, mais seuls les employeurs d'au moins 20 salariés seront soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.
  - ✓ L'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi et l'effectif des bénéficiaires de cette obligation seront calculés selon les modalités fixées à l'article L 130-1 du CSS issu de la loi 2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi Pacte » : ils correspondront à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.
  - ✓ Quant aux modalités de déclaration, la situation des employeurs au regard de l'obligation d'emploi ne sera plus effectuée au moyen d'une déclaration spécifique. En effet, tout employeur, quels que soient ses effectifs, devra identifier les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la déclaration sociale nominative (DSN).
- La contribution financière due en cas de non-respect du taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (6%) :
  - ✓ La contribution annuelle, avant déductions, est égale au produit :
    - du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants,

résultant de l'écart entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires réellement employés ;

- par les montants suivants, déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise:
  - > 400 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
  - > 500 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
  - > 600 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Il est possible de déduire de la contribution annuelle des dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes aux contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services ou à des partenariats avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés.

Une surcontribution est appliquée pour les employeurs n'ayant employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou n'ayant pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services d'un montant supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le Smic horaire brut ou n'ayant pas conclu d'accord pendant une période supérieure à 3 ans. Le montant est fixé à 1500 fois le SMIC horaire brut, quelque soit le nombre de salariés employés.

## ➤ Exécution du contrat de travail

### ▪ **Modification du contrat de travail ([Cass. soc. 28 mai 2019, n° 17-17.929 ; 17-17.930 et 17-17.931](#))**

Trois salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour avoir été licenciés pour refus d'accepter la modification de leur taux de commissionnement adapté à la nouvelle surface de leur rayon de vente.

La Cour d'appel a jugé que ces licenciements avaient une cause économique, découlant de la hausse prévisionnelle des ventes liée à l'agrandissement de la surface de vente, que néanmoins l'employeur ne justifiait pas d'un motif économique et qu'en conséquence les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation valide ce raisonnement et rejette les pourvois de l'employeur, considérant que lorsque la modification du contrat de travail proposée à un salarié est fondée sur un motif non inhérent à la personne de ce dernier, elle constitue un motif économique. Dans ce cas, la modification proposée doit résulter de difficultés économiques ou de mutations technologiques, ou être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Les licenciements étaient donc sans cause réelle et sérieuse.

## ➤ Rupture du contrat

### ▪ **Mise en œuvre d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur et transaction ([Cass. soc. 5 juin 2019 n° 17-28.377](#))**

Un employeur s'est engagé, devant les représentants élus du personnel, à verser aux salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique une indemnité réparant le préjudice résultant de la rupture de leur contrat de travail, à la condition que ces derniers signent une transaction par laquelle ils renoncent à toute réclamation à l'encontre de la société ou du groupe auquel elle appartient.

Une salariée, qui avait conclu une transaction avec son employeur dans ce cadre, a saisi par la suite la juridiction prud'homale d'une contestation du bien-fondé de son licenciement

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel qui a déclaré sa demande irrecevable en décidant que l'employeur ne peut conditionner le versement d'une indemnité prévue par un accord atypique ou un engagement unilatéral à la signature d'une transaction par le salarié.

La chambre sociale avait déjà eu l'occasion de préciser, dans un arrêt antérieur, que la mise en œuvre d'un accord collectif dont le salarié tient ses droits ne pouvait être subordonnée à la conclusion d'une transaction

### ▪ **Appréciation des critères d'ordre des licenciement ([CE 22 mai 2019, n° 413342 et n° 418090](#))**

Dans deux affaires distinctes, des salariés demandaient, d'abord au tribunal administratif, puis à la cour administrative d'appel, et enfin au Conseil d'Etat, l'annulation de la décision de la Direccte homologuant un document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, reprochant à la société de ne pas avoir fait application du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles.

En effet, aux termes de l'article L. 1233-5 du Code du travail, lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique, à défaut d'accord collectif, il définit les critères d'ordre retenus pour fixer l'ordre des licenciements, qui sont notamment les charges de famille, l'ancienneté de service, la situation des salariés dont les caractéristiques sociales rendent la réinsertion difficile et les qualités professionnelles appréciés par catégorie.

Le Conseil d'Etat, dans la première affaire, a jugé que les dispositions de l'article L. 1233-5 du Code du travail avaient bien été respectées puisque l'entreprise « *était dépourvue de de tout système d'évaluation des salariés* » et « *que l'existence, parmi les critère d'ordre des licenciements, d'un indicateur tiré du montant des primes d'assiduité versées par l'entreprise, corrigé des variations liées aux motifs d'absence, permettait aux critères d'ordre fixés par le plan de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés* ». Ainsi, en l'absence de mécanisme d'évaluation, cet indicateur de substitution était valable. Il n'y avait donc pas à remettre en cause l'homologation du document unilatéral par la Direccte. Le Conseil d'État a par conséquent approuvé la décision de la cour d'appel.

Dans la seconde espèce, le Conseil d'Etat a jugé que dès lors que :

*« l'employeur avait mis en œuvre, depuis plusieurs années, un processus d'évaluation professionnelle de ses salariés et qu'une version préparatoire du plan de sauvegarde de l'emploi avait d'ailleurs prévu des critères d'ordre des licenciements prenant en compte les qualités professionnelles à partir des résultats de ces évaluations professionnelles, la cour a pu, par une appréciation souveraine, exempte de dénégation, estimer que le seul recours au nombre d'absences injustifiées ne permettait pas, en l'espèce, de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés »*. Dans ces conditions, la Direccte n'aurait pas dû homologuer le document unilatéral.

▪ **Reclassement dans le cadre d'un licenciement pour motif économique et comportement fautif des sociétés en cause ([Cass. soc. 29 mai 2019 n° 17-31.491](#))**

Dans cette affaire, la Cour de cassation s'est prononcée d'une part, sur le moyen des pourvois incidents des salariés de la société X, d'autre part sur le moyen des pourvois incidents de la société Y groupe qui a repris cinq de sept filiales de la société X, enfin sur le moyen des pourvois principaux du mandataire liquidateur de la société X.

Concernant le moyen des salariés, ceux-ci contestaient leur licenciement économique considérant que la société, mise en redressement puis en liquidation judiciaire, aurait dû procéder à son obligation de reclassement dans d'autres entreprises (plus précisément des filiales cédées), dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettaient d'effectuer leur permutation de tout ou partie du personnel, nonobstant l'absence de liens capitalistiques.

La Cour de cassation rejette leur moyen, rappelant que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel mais qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement dans la mesure où les filiales cédées n'appartenaient pas au même groupe que ladite société, ni n'étaient tenues par convention ou engagement à une obligation de reclassement.

Concernant le moyen des pourvois incidents de la société Y, cette dernière contestait l'arrêt d'appel la condamnant à verser des dommages et intérêts pour perte de chance de reclassement à l'égard des salariés de la société X.

La Cour de cassation rejette également ce moyen de pourvoi, considérant que la société Y était en partie responsable de l'aggravation de la situation financière de la société CL innovation santé et que son comportement fautif avait fait perdre aux salariés une chance de conserver leur emploi.

Concernant enfin le pourvoi du mandataire liquidateur, il reprochait à la cour d'appel d'avoir fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société CL Innovation santé des sommes dues aux salariés à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale des contrats de travail, celle-ci jugeant que l'absence de consultation du comité d'entreprise constituait une faute de la part de la société ayant entraîné un préjudice pour les salariés qui auraient pu notamment être reclassés au sein des filiales avant ou juste après la cession, et que l'employeur qui avait continué à faire des dépenses importantes peu pertinentes avait contribué à aggraver la situation économique de l'entreprise, faisant ainsi perdre une chance aux salariés de préserver leur emploi ou de bénéficier d'un reclassement dans les sociétés cédées.

La Cour casse l'arrêt d'appel sur ce moyen, considérant « *d'une part, que les décisions de gestion du chef d'entreprise, quand bien même elles auraient pu aggraver les difficultés économiques de l'entreprise, n'étaient pas de nature à caractériser un manquement à l'exécution de bonne foi des contrats de travail, et d'autre part, que le défaut d'information et de consultation des représentants du personnel sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ne caractérise pas à lui seul un tel manquement* ».

### ➤ Représentation du personnel

- **Désignation d'un représentant de section syndicale et seuil d'effectifs ([Cass. soc., 29 mai 2019, n° 18-19.890](#))**

Une société conteste la désignation d'un représentant de section syndicale (RSS) au motif que le critère d'effectif d'au moins 50 salariés imposé par la loi n'était plus rempli dans l'entreprise au jour de la désignation.

Le syndicat ayant désigné le RSS soutient dans son pourvoi en cassation qu'il convient d'apprécier le seuil de 50 salariés sur la période des trois années antérieures à la désignation syndicale.

La Cour rejette cet argument, et par là-même le pourvoi du syndicat, considérant qu'il résulte de l'article L. 2143-3 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, que « *la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation* ». Or « *l'effectif n'a jamais atteint cinquante salariés pendant ces douze mois* » antérieurs à la désignation syndicale. Le mandat du RSS est donc annulé.

Ainsi, la Cour de cassation met sa jurisprudence à jour de l'ordonnance du 20 décembre 2017, prévoyant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'effectif d'au moins 50 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs (et plus pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes). Elle transpose par ailleurs la règle de l'appréciation de l'effectif pour la désignation d'un délégué syndical au RSS.

- **Possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire pour des syndicats affiliés à la même confédération ([Cass. soc. 29 mai 2019 n° 18-60.129](#))**

Deux syndicats, affiliés à la même confédération interprofessionnelle nationale, ont présenté au sein de l'entreprise chacun leur propre liste dans deux collèges différents lors des élections professionnelles. Ils ont tous les deux obtenus, chacun dans leur collège respectif, des élus.

Dans ce cadre, un des deux syndicats a désigné un délégué syndical supplémentaire.

Un syndicat concurrent a demandé l'annulation de cette désignation, considérant que les deux syndicats en question ayant concouru chacun pour leur représentativité syndicale propre, ceux-ci ne pouvaient à l'issue des élections revendiquer le principe de l'unité de tendance pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire en application de l'article L.2143-4 du Code du travail, qui dispose que « *dans les*

*entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. »*

La Cour de cassation confirme la décision du tribunal d'instance qui avait débouté le syndicat de sa demande, considérant que « *lorsque deux organisations syndicales affiliées à la même confédération présentent des listes de candidats dans deux collèges différents, elles ne sauraient être considérées comme des organisations syndicales concurrentes et distinctes* ».

Il en résulte que « *deux organisations syndicales, affiliées à la même confédération interprofessionnelle nationale, dès lors qu'elles ont présenté des listes distinctes dans des collèges différents, peuvent faire valoir qu'elles remplissent, ensemble, les conditions exigées par l'article L. 2143-4 du code du travail pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire en raison de la présence d'élus dans au moins deux collèges.* »

Ainsi, l'un des deux syndicats, syndicat intercatégoriel, seul représentatif dans l'entreprise parmi les organisations syndicales affiliées à la CGT ayant obtenu des élus dans le premier collège, pouvait désigner un délégué syndical supplémentaire.

### ➤ Prescription

- **La visite de l'inspecteur du travail dans les locaux de l'entreprise n'interrompt pas la prescription ([Cass. soc., 21 mai 2019, n° 18-82.574](#))**

Un inspecteur du travail, lors d'une visite dans les locaux d'une entreprise, a constaté plusieurs infractions.

L'employeur conteste les infractions pour lesquelles il été poursuivi, évoquant la prescription des faits et donc de l'action publique.

La Chambre criminelle censure l'arrêt d'appel qui avait débouté l'employeur de ses demandes, considérant que l'action publique se prescrit par une année révolue à compter du jour où la contravention a été commise si, dans cet intervalle, il n'a été fait aucun acte d'instruction ou de poursuite, et que seul le procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail dans l'exercice de ses attributions de police judiciaire et à l'effet de constater les infractions peut être regardé comme un acte d'instruction ou de poursuite.

En conséquence, le seul déplacement de l'inspecteur du travail dans l'entreprise n'est pas un acte interruptif de prescription.

# L'actualité du département social



Jeudi 10 septembre 2019  
8h30

Petit déjeuner :

**« La parité en droit du travail  
ou l'une des priorités du quinquennat ! »**

Inscriptions par e-mail auprès de  
[evenement@coblence-avocats.com](mailto:evenement@coblence-avocats.com)



## Nos publications et distinctions du mois de Juin / Juillet 2019

- Industrial tribunals against the Macron scale:rebels with a cause?– Laurent Guardelli and Léa Fonseca – ILO
- Coblence & associés distingué parmi les meilleurs cabinets d'avocats dans le 1er palmarès établi par Le Point et Statista
- Sept associés distingués dans le classement français 2020 de Best Lawyers®



**Retrouvez nos offre d'ateliers pratiques en inter  
(4 à 8 participants max.) :**

- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Recruter sans discriminer
- Mettre en place son CSE
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou [deleage@coblence-avocats.com](mailto:deleage@coblence-avocats.com)



## Contacts

Catherine Davico-Horau : [hoarau@coblence-avocats.com](mailto:hoarau@coblence-avocats.com)  
Chantal Giraud-van Gaver : [van-gaver@coblence-avocats.com](mailto:van-gaver@coblence-avocats.com)  
Laurent Guardelli : [guardelli@coblence-avocats.com](mailto:guardelli@coblence-avocats.com)  
Elisabeth Laherre : [laherre@coblence-avocats.com](mailto:laherre@coblence-avocats.com)  
Martine Riou : [riou@coblence-avocats.com](mailto:riou@coblence-avocats.com)

