



# ACTUALITÉS JURIDIQUES MARQUANTES : CE QU'IL FAUT RETENIR POUR 2022

**25 JANVIER 2022**

**COMPTE RENDU DU WEBINAR ANRDH PROPOSÉ PAR:**  
LISA DAVID ; LENA FLEURY ; CHARLOTTE LATRÉ ;  
ZÉLY LHERBIER ; ANNE-LISE MILBEAU  
**MASTER 2 IHRM - TSM**



# PRÉSENTATION

Le **25 janvier 2022** s'est tenue la "**Juridique**", conférence annuelle de l'**ANDRH** qui reprend les **actualités juridiques** marquantes de l'année passée et leurs **impacts futurs** sur les **relations individuelles et collectives** qui rythment la vie en entreprise.

Cette année, **quatre spécialistes** du Cabinet d'avocats d'affaires **FIDAL** étaient présents pour nous présenter une actualité riche en nouveautés ;

## DELPHINE STELLA-BERNAD

Avocat Directeur Associé  
Spécialiste en droit du travail

## YANN GADY

Avocat  
Spécialiste en droit du travail  
Pôle paie

## MARIE-HELENE REGNIER

Avocat Directeur Associé  
Spécialiste en droit du travail

## LAURENCE MONVILLE-ROUSTAND

Avocat Associé  
Spécialiste en droit du travail  
Pôle retraite et prévoyance

Au vu du contexte sanitaire, l'ANDRH a fait le choix d'organiser ce rendez-vous sous la forme d'un **webinar** qui s'est déroulé en **deux parties** distinctes.

Les textes législatifs et  
réglementaires de 2021  
ayant une incidence sur 2022

La jurisprudence  
marquante de 2021

“

Nous avons pris le parti de ne pas parler des textes COVID. L'actualité juridique 2021 reste cependant riche et celle de 2022 promet de l'être tout autant.

”



1

## La Loi Climat

Loi n°2021-1104 du 22 août 2021

En quoi cette loi nous concerne, professionnels RH ?

Faisant suite aux Propositions de la Convention Citoyenne pour le Climat de juin 2020, cette Loi Climat nous concerne aujourd'hui car elle comporte un chapitre qui veut explicitement **"adapter l'emploi à la transition écologique"**.

En effet, cette loi participera au fait que, dès demain, l'impact environnemental de tout type d'activité devra être pensé, mesuré et diffusé aux instances représentatives du personnel de façon systématique via la **Base de Données Économiques Sociales et Environnementales**.



Quel est l'objectif de cette loi ?

L'objectif est ici très clair : ajouter les conséquences environnementales des décisions des entreprises au cœur du champ d'intervention du CSE.

**"L'étude de l'impact environnemental de chaque décision sera omniprésent dans les consultations de CSE"**

Ce devoir d'information et de transparence de la part des employeurs connaîtra aussi des répercussions sur le contenu des sujets de négociations récurrentes. Que cela soit au niveau des branches lors des négociations d'accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, qu'au niveau des entreprises sur les grandes thématiques de gestion des emplois et parcours professionnels.



Quelles sont les informations relevant de la mesure de l'impact environnemental de l'entreprise qui doivent être publiées sur la BDESE ?

À ce jour, aucun décret publié ne précise le contenu des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Pour autant le texte s'applique. Il est donc de la **responsabilité des entreprises** d'identifier elles-mêmes les indicateurs et informations de leur **empreinte environnementale** pertinentes à intégrer dans la base de données.

Qu'en est-il de la formation des élus sur l'intégration de ce nouveau sujet dans les consultations ?

Une **formation économique et sociale** avec une **dimension environnementale** approfondie sera dispensée aux collaborateurs **élus** et aux **syndicalistes**.

Les élus actuels n'auront pas à être formés une nouvelle fois. En revanche, le contenu à jour s'appliquera pour tous les futurs collaborateurs élus.



Que retenir de cette loi ?

Nouveau travail à faire sur la **BDESE** et le **contenu diffusé**.

**Former** les instances et les collaborateurs dans la prise en compte **de l'environnement** à toutes échelles

## La Loi Santé

Loi n°2021-1018 du 2 août 2021

Parmi les actualités marquantes de 2021, la Loi Santé vient changer la donne en matière de protection des salariés au travail. On vous explique pourquoi.

Les **objectifs** principaux:

- Renforcer la prévention des risques professionnels
- Améliorer le service rendu par les services de santé au travail et leur organisation
- Améliorer le suivi médical des salariés

**Ambitieuse** et **louable**, cette loi cherche à **anticiper les risques**. Parmi les nombreuses dispositions qu'elle comporte, voici le **décryptage** des principales mesures et de leurs impacts attendus :

### Définition du harcèlement sexuel redéfinie dans le Code du travail

C'est une définition plus étendue que nous propose la loi santé. En effet, on observe un souhait d'alignement avec la définition telle qu'on la retrouve dans le Code pénal avec l'intégration des "propos ou comportements à connotation sexuelle ou **sexiste** répétés" constituant un harcèlement sexuel. Également, la notion de **harcèlement de groupe** est intégrée. Il sera désormais possible d'être considéré comme auteur d'harcèlement sexuel même si cela ne se produit qu'une seule fois, dès lors que l'acte s'inscrit dans un comportement plus global, organisé ou non.

**En pratique?** Une **consultation du CSE** devra être effectuée dans les entreprises de plus de 50 salariés en cas de **modification du règlement intérieur**. **Modification** à prévoir de **l'affichage** en entreprise.

## Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP): nouvelles obligations

L'objectif est d'améliorer les conditions d'accessibilité et de conservation du DUERP afin qu'il devienne un document majeur dans la prévention des risques.

Que faut-il en retenir? Tout d'abord, le CSE devra désormais être consulté, dans les entreprises de 50 salariés et plus, à chaque mise à jour du DUERP. Un nouveau réflexe sera également à adopter avec sa transmission après chaque mise à jour au Service de prévention et santé au travail (SPST). Ensuite, et c'est en cela que réside le challenge principal le DUERP devra être conservé, pendant 40 ans, au minimum.

### Pourquoi 40 ans?

Car l'on considère que c'est la **durée moyenne d'une carrière** professionnelle et c'est également la **durée moyenne** nécessaire pour détecter des **pathologies liées à l'activité professionnelle** exercée par certains types de salariés.

Chaque entreprise devra donc être en capacité de conserver et tenir à disposition le DUERP et ses versions successives des salariés (actuels ou anciens) et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

**Dépôt dématérialisé** du DUERP sur un **portail numérique**, à déployer, à compter du **1er juillet 2023** pour les entreprises de plus de 150 salariés et au plus tard au **1er juillet 2024** pour les autres.

### Suivi individuel de la santé des salariés: nouveautés

**Visite médicale de mi-carrière** qui devra intervenir durant **l'année civile du 45ème anniversaire de chaque collaborateur**. Possibilité d'**anticipation** au cours des **2 années qui précèdent l'échéance** si une autre visite est nécessaire.

**Visite de reprise** devra être organisée dans les délais et selon les situations déterminés par décret. Le principe de la visite tel qu'on le connaît reste cependant inchangé.

**Rendez-vous de liaison** pour les salariés en arrêt de travail sur une longue durée (qui sera déterminée par le décret d'application). Il devra associer le SPST et pourra être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce dernier sera en droit de refuser de se rendre au rendez-vous sans que cela lui porte préjudice.

**Surveillance des salariés exposés à des risques dangereux** avec désormais l'**obligation** pour la médecine du travail de mettre en place une **surveillance "post-exposition"** ou **"post professionnelle"** en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil de la sécurité sociale.

### Formation "Santé Sécurité des membres du CSE

Là aussi, la loi Santé apporte des modifications. La **durée minimale de formation** est **allongée à 5 jours** lors du **premier mandat**, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. En cas de **renouvellement de mandat**, elle passe à **minimum 3 jours** pour la **délégation du personnel** et **5 jours** pour la **commission santé sécurité et conditions de travail**, pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Dans des conditions prévues dans le décret d'application, le **coût** sera désormais **pris en charge par l'OPCO** dans les entreprises de **moins de 50 salariés**.

3

## Opposabilité du Bulletin Officiel de Sécurité Sociale

Arrêté du 31 mars 2021

Voilà l'outil qui va faciliter la vie des RH ! En effet, il **simplifie les démarches** auprès de **l'URSSAF**. Lors des processus de déclaration, les entreprises devaient habituellement rechercher des circulaires obsolètes, et se demander si elles étaient publiées ou non pour savoir si elles étaient opposables à l'administration sociale. Concrètement les démarches étaient complexes et incertaines.

**Le BOSS simplifie cela !** En effet, il regroupe les circulaires qui sont opposables à l'URSSAF en un seul endroit, un site internet : **www.boss.gouv.fr**

Cela rend plus accessible le droit de la paie.

**Autre avantage** : le BOSS rend opposable les démarches en cas de contrôle de l'URSSAF. En effet, tous les éléments que l'on peut trouver sur ce site internet, peuvent être opposés. Exemple : Dans ses pratiques de paie une entreprise choisit X ou Y interprétation, elle pourra se fier à ce qu'elle trouve sur le BOSS. Elle peut les conserver et les faire valoir contre l'URSSAF.

**Date d'application** : Les éléments trouvés dans le BOSS sont **opposables à l'URSSAF** depuis le **1er avril 2021** et obligatoirement applicables à partir du 1er janvier 2022.

Ce n'est pas du droit constant. Des modifications sont apportées par la sécurité sociale, il est donc important pour les entreprises de choisir leur position en matière de paie et d'aller **se référer au BOSS régulièrement** car il y a des évolutions.

**Conseil** : Imprimer la position que vous trouvez dans le BOSS car en cas de contrôle de l'URSSAF vous pourrez justifier que c'est ce qui était appliqué à ce moment là.



La loi Santé **entrera en vigueur** au plus tôt le **31 mars 2022**, sauf dispositions contraires. Les **décrets d'application** permettront de connaître les **modalités concrètes** des différentes mesures de la loi!

# 4

## Actualités en matière de protection sociale



Pourquoi cela change ?

### Contexte

Lors de la **crise du COVID**, les entreprises ont connu des **situations complexes**. En effet, au pic de la crise, **plus de 8 Millions de salariés** se sont retrouvés en **activité partielle** puis en activité partielle de longue durée. Les assureurs et le gouvernement se sont interrogés sur la façon dont il fallait **gérer la question de la couverture prévoyance** pour les salariés.

Après consultation avec les assureurs, un **dispositif d'ordre public** a été adopté dans le but que les salariés puissent bénéficier d'un **maintien** de leur **couverture**. Ce dispositif étant d'ordre public, s'il n'est pas respecté, le caractère collectif du régime tombe. Or ce caractère collectif permet aux entreprises de bénéficier de l'exonération de charges sur les cotisations patronales.

Une difficulté est alors apparue. En effet, les **actes fondateurs des régimes** (décisions unilatérales de l'employeur, les accords d'entreprise) n'étaient **pas suffisamment précis** et n'avaient pas prévu cette situation. En parallèle, les **contrats d'assurance**, qui fondent le droit à indemnisation pour les salariés et le droit à maintien de salaire, n'étaient **pas** non plus **suffisamment précis**.

Ce **dispositif temporaire** a été adopté en **juin 2020** puis **prolongé**. Suite à cela, une instruction ministérielle vient instaurer un **dispositif** qui s'applique de **plein droit** sans que les entreprises aient besoin de modifier en interne les actes fondateurs ou les contrats d'assurance. Ce dispositif a pris fin le 30 juin 2021.

Par conséquent, du **1er juillet 2021 au 31 décembre 2021**, la situation s'est **prolongée de fait**.



On appelle "**acte fondateur**" l'acte qui a entériné la mise en place d'un régime de remboursement de soins. Il peut être : l'accord de branche ou l'accord collectif d'entreprise (oblige vis à vis du salarié). Le "**contrat d'assurance**" quant à lui définit les conditions de mise en place pratique du régime avec un assureur.

Ils sont **tous les deux obligatoires!**

## Côté entreprise

Depuis le début de l'année 2022, il a été demandé aux entreprises via l'instruction du 17 juin 2021 et la loi du 5 août 2021 (qui prévoyait les dispositions par rapport au pass sanitaire), de **proroger ce dispositif COVID** en **modifiant** de façon pérenne le **contrat d'assurance** et l'**acte fondateur du régime**.

Le législateur demande aux entreprises de prévoir le **maintien de la couverture de prévoyance** en cas de suspension du contrat de travail indemnisé.

Pour les entreprises, il serait pertinent de réfléchir sur l'assiette de cotisations, de bien la définir avec son assureur ainsi que dans l'acte fondateur.

“ **Les entreprises ont la liberté de choisir !  
Elles ont la liberté de prévoir des assiettes qui sont différentes en fonction des cas de suspension du contrat de travail** ”

Pour les entreprises, le **calendrier** de cette réforme : la **mise en conformité** du **contrat d'assurance** doit être faite dès le **1er janvier 2022**. La plupart des entreprises ont reçu fin 2021 une proposition de modification. Il faut cependant être vigilant, et regarder les **avenants proposés**. Il est dans l'intérêt des entreprises que les avenants contiennent ce dont elles ont besoin et ce qu'elles souhaitent mettre en place au sein de l'entreprise.

“ **Les contrats d'assurance viennent préciser et élargir les modes d'indemnisation qui sont pris en compte** ”



**Pas de panique , une tolérance est de mise !**

En effet, les entreprises ont **jusqu'au 30 juin 2022** pour revoir leur contrat car bien souvent, il est nécessaire de tenir une Assemblée Générale avec l'organisme assureur pour approuver les modifications des contrats.

Une instruction a été donné aux URSSAF et à la MSA (pour toute l'année 2022), stipulant qu'il n'y aurait pas de difficultés si le contrat d'assurance n'a pas été précisément modifié dès lors qu'il y a eu une information écrite de l'assureur sur les modifications intervenues.

En parallèle, l'**acte fondateur** doit être modifié, et être **mis en conformité** au plus tard le **1er juillet 2022** pour les **décisions unilatérales**.

Pour les conventions collectives, les accords de branches et les accords référendaires, les entreprises ont jusqu'à la **fin de l'année 2024** pour mettre en conformité leurs accords.



**Petit conseil : ne pas oublier d'inclure les IRP sur ces sujets !**

# ACTUALITÉS JURISPRUDENCIELLES 2021

## Durée du travail

*Convention de forfait en jours : charge de la preuve du nombre de jours travaillés - Cass. Soc., 2 juin 2021, n°19-16.067*

Un salarié soumis au forfait jour sollicite le paiement des jours travaillés au-delà du quota prévu par le forfait. Le salarié saisit la juridiction et apporte les preuves des jours travaillés. En seconde instance, la Cour d'Appel de Paris déboute le salarié, mais la Cour de Cassation va ensuite rendre un arrêt, précisant que le régime de la **preuve** en matière de **forfait jour** équivaut à celui applicable aux **heures supplémentaires**. Ainsi, le régime de la preuve n'incombe à aucune partie. En l'espèce, le salarié a produit des preuves suffisantes tandis que son employeur n'a produit aucun élément de preuve.

### A RETENIR

Le régime de la preuve en matière de forfait jours n'incombe à aucune des parties. Ainsi, si le **salarié** produit des **preuves** et que l'**employeur conteste**, il est nécessaire à ce dernier de le **prouver**.

*Heures supplémentaires - Cass. Soc., 8 septembre 2021, n°19-16.908*

Un salarié est engagé en qualité de peintre par contrat oral. Son employeur lui demande fréquemment de réaliser **50 minutes supplémentaires**. Le **salarié refuse**, et est **licencié** pour faute grave suite à plusieurs sanctions disciplinaires.

Le salarié, en désaccord, saisit le Conseil de Prud'hommes pour **contester** son licenciement. La **Cour d'Appel** d'Orléans juge le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**. La Cour d'Appel va confirmer cette décision en expliquant que le recours récurait à des heures supplémentaires **requalifie** le contrat du salarié en contrat à **39 heures par semaine**. De ce fait, le salarié était en droit de refuser la modification de son contrat de travail entraîné par les heures supplémentaires.

### A RETENIR

Un **recours récurrent aux heures supplémentaires** peut amener à une **requalification** du contrat de travail.

*Heures complémentaires et temps partiel - Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-19563 FS-B*

Un salarié est engagé en qualité d'agent de sécurité par un **contrat à temps partiel mensuel**. Il voit sa durée de travail réduite de **140 heures** par mois à **50 heures** suite à un avenant.

Durant le mois de **février 2015**, le salarié réalise **51,75 heures** dans le mois, dont 36,75 durant une semaine. Il saisit alors le juge dans le but de **requalifier** son contrat de travail en contrat à **temps plein**.

La Cour d'Appel déboute le salarié, mais la Cour de Cassation juge que la durée du travail du salarié est fixée mensuellement et que le dépassement de la durée légale du temps de travail sur une semaine ajouté à la présence d'heures complémentaires durant le mois peut entraîner la requalification du contrat de travail.

### A RETENIR

Un contrat à temps partiel mensuel peut être **requalifié** en contrat à temps complet si le salarié a **dépassé** le temps de travail de **35 heures sur une semaine** et a réalisé des **heures complémentaires** dans le mois.



**Être attentif au décompte des heures complémentaires des salariés à temps partiel.**

# Harcèlement

*Enquête après dénonciation de harcèlement moral - Cass. Soc., 17 mars 2021, n°18-25.597*

Un salarié dénonce des faits d'**harcèlement au travail**. Entre-temps, l'entreprise confie à une **société tierce** la mission d'**auditer** pour évaluer l'existence de **RPS**.

Dans le cadre du litige pour harcèlement, l'entreprise choisit d'utiliser le rapport d'audit comme élément de preuve. Cependant, la partie adverse estime que, n'ayant pas été informée de l'enquête opérée par la société d'audit, cet élément de preuve est **illicite**.

La Cour de Cassation considère qu'il n'y a **pas** eu de **procédé clandestin** dans ce cas et juge ainsi la preuve **licite**. Elle estime que l'employeur a la possibilité de faire réaliser cet audit par une société tierce.

## A RETENIR

L'entreprise peut utiliser comme élément de preuve une étude opérée au sein de son organisation par une société tierce.

*Harcèlement moral - attitude agressive dans un contexte de harcèlement : faute du salarié ? - Cass. Soc., 12 mai 2021, n°20-10-512*

A la suite d'une mise à pied, un salarié se fait licencier pour **attitude agressive** envers sa hiérarchie. Ce dernier ne nie pas avoir dépassé les limites mais il **conteste son licenciement** en relevant que ce comportement n'est pas habituel et qu'il résulte d'un **état pathologique** consécutif d'un harcèlement au travail.

Il produit donc des documents attestant de sa courtoisie et de son caractère calme et non agressif.

La Cour va estimer qu'au vu du nombre d'attestations produites par le salarié, la **souffrance au travail** était **avérée** et que le contexte vient excuser son comportement. Ainsi la faute grave n'est pas caractérisée et le licenciement pour cause réelle et sérieuse devient non autorisé par le juge.

## A RETENIR

L'entreprise est responsable de la **santé et de la sécurité de ses salariés**. Elle doit prendre en compte ces éléments de **contexte** dans sa prise de décision notamment en matière de **sanctions disciplinaires**.

# Rupture Conventionnelle

*Rupture conventionnelle - Abus de droit - Cass. Soc., 19 mai 2021, n°19-20.526*

Une salariée, ayant 30 ans d'ancienneté, signe avec son employeur une convention de **rupture conventionnelle**. Celui-ci **revient sur sa décision** suite à des manquements de la salariée alors que les pourparlers étaient avancés. La **salariée conteste** la décision de son employeur car elle considère qu'il s'agit de **manquements minimes** (elle avait transféré des contrats d'assurance des membres de sa famille vers un autre assureur) et qu'elle a toujours fait preuve d'un **comportement exemplaire** durant sa carrière.

La Cour d'Appel considère que la rétractation de l'employeur est un **abus de pouvoir** ainsi qu'un manquement de l'employeur à son devoir de loyauté en justifiant sa rétractation par une faute minime de la salariée. La Cour d'Appel s'appuie également sur le comportement irréprochable de la salariée, et la fête de départ de celle-ci avec son employeur.

La **Cour de Cassation censure** la décision des juges pour **motifs insuffisants** caractérisant un abus de droit.

## A RETENIR

Ni l'employeur ni le salarié **ne peuvent obliger une rupture conventionnelle** mais dans certains cas la rétractation de l'employeur peut être considérée comme un **abus de droit**.

## Rupture conventionnelle - Dol - Cass. Soc., 6 janvier 2021, n°19-18.549

Le **18 décembre 2015**, le salarié signe avec son employeur une **convention de rupture conventionnelle**. Un mois après la signature de sa convention le salarié apprend que **l'entreprise ferme l'usine** dans laquelle il travaille pour une durée de 5 mois et lance une procédure de **chômage partiel**. Le 10 décembre 2015 l'entreprise annonce un **plan de sauvegarde** prévoyant des licenciements collectifs et présente ce plan en février 2016. Le salarié a saisi la Cour des Prud'hommes d'une **demande d'annulation de sa convention de rupture conventionnelle** et d'une demande de paiement de diverses sommes.

La Cour d'Appel ainsi que la Cour de Cassation ont **confirmé la demande** du salarié en retenant un **vice du consentement** de la part de l'employeur. L'employeur n'aurait pas communiqué toutes les informations qu'il avait en sa possession au salarié, il avait dissimulé le PSE en cours de préparation prévoyant la suppression de poste du salarié. C'est cette dissimulation qui est considérée comme un vice du consentement.

### A RETENIR

En cas de rupture conventionnelle proche d'un plan de sauvegarde prévoyant des licenciements collectifs, l'employeur doit livrer des informations complètes et transparentes aux salariés.

## Disciplinaire

*Protection contre le licenciement pendant la suspension du contrat pour accident ou maladie professionnelle - Cass. Soc., 3 février 2021, n° 18-25.129*

Un électricien dont le contrat est suspendu à la suite d'un accident de travail, est **licencié** pour des **retards répétés** antérieurs à l'arrêt de travail. Il **conteste son licenciement** pour faute grave devant le Conseil des Prud'hommes.

La Cour d'Appel donne raison à l'employeur. Or, en dernière instance, la Cour de Cassation admet que pendant la période de suspension du contrat suite à un **accident de travail**, seul un **manquement à l'obligation de loyauté** peut constituer une **faute grave** pour le salarié.

### A RETENIR

Seul un manquement à l'obligation de loyauté peut être reproché au salarié dont le contrat de travail est suspendu. Les fautes antérieures à la suspension du contrat de travail ne peuvent pas justifier un licenciement pour faute grave au cours de cette période.

Exemple de l'**obligation de loyauté** : se reposer pendant un arrêt maladie, ne pas bloquer le fonctionnement de l'entreprise, ne pas parler de manière négative de son entreprise.

## Instances Représentatives du Personnel (IRP)

*Etablissements distincts - Cass. Soc., 9 juin 2021, n°19-23.153*

La nécessité de **négoier avec les IRP** dans le cadre du **renouvellement du CSE** est primordiale sans oublier la notion d'**établissement distinct**. En effet, ce cas de jurisprudence le démontre parfaitement.

La société *GE Medical Systems* décide unilatéralement de la mise en place d'un **CSE unique**, ce qui va à l'encontre de la définition d'établissement distinct. Sur recours des organisations syndicales, la *DREETS* fixe donc trois établissements distincts. Cependant, le Tribunal Judiciaire de Versailles rejette la demande d'annulation de cette décision sans avoir examiné lui-même l'ensemble des contestations. La Cour de cassation censure cette méthode.

La Cour de cassation rappelle donc la **définition d'établissement distinct** qui stipule que :



*Les responsables de ces établissements doivent avoir l'autonomie de décision suffisante de la gestion du personnel et si les entreprises ont des CSE, ils doivent avoir l'autonomie distincte pour exercer effectivement leurs prérogatives.*



*Fonctions représentatives - temps de déplacement - Cass. Soc., 27 janvier 2021, n°19-22.038*

Un autre sujet est à retenir : le **temps de trajet des IRP**. En effet, celui-ci doit bien être pris en compte, selon la Cour de Cassation, pour déterminer l'existence d'**heures supplémentaires** qui donnent lieu à majoration.

En effet, il est arrivé que dans certains cas le temps de trajet soit indemnisé comme temps travaillé mais pas considéré comme le temps de travail effectif pour le calcul d'heures supplémentaires et leur indemnisation.

## Désignation d'un DS - La représentativité

*Désignation d'un DS - Cass. Soc., 9 juin 2021, n°19-24.678*

Au sein de l'UES composée des sociétés Orange et Orange Caraïbes, une organisation syndicale, FO, désigne une **déléguée syndicale** ne disposant pas d'un **score personnel de 10%**. L'UES conteste alors cette désignation devant le tribunal d'instance. Durant l'instance, le syndicat fait part des **renonciations** au droit d'être délégué syndical de candidats ayant obtenu un score de 10%. Suite aux documents produits par FO, le tribunal d'instance déboute l'UES sur le fondement de l'article L.2143-3 alinéa 2 de la loi du 29 mars 2018.

Mais la Cour de Cassation estime que le renoncement du salarié ayant obtenu un score de 10% doit être écrit préalablement à la nomination d'un autre salarié, et ajoute de ce fait une condition non prévue par la loi.

### A RETENIR

Un syndicat peut choisir de désigner un salarié ayant un score inférieur à 10% uniquement si l'ensemble des salariés ayant reçu un score de 10% renoncent à leurs droits par écrit préalablement.



La **prochaine conférence de l'ANDRH** se tiendra le **jeudi 17 février 2022** et sera également dispensée sous le format d'un webinar. Au programme, "**Comment allier Intelligence Artificielle et Qualité de Vie au Travail?**"

Nous tenons enfin à remercier chaleureusement l'ANDRH ainsi que les membres présents du Cabinet FIDAL pour avoir donné du sens à cette actualité vivante et remplie de challenges pour 2022.