



### Veille législative et réglementaire

#### **Simplification des procédés de notification à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : la lettre recommandée électronique équivaut bientôt à la lettre recommandée papier**

Ces lettres concernent essentiellement la conclusion ou l'exécution d'un contrat où la preuve de l'envoi est très souvent exigée.

Le décret n°2018-347 remplace le précédent décret n°2011-144 du 2 février 2011. Il définit les nouvelles conditions faisant de la lettre recommandée électronique l'équivalent de la lettre recommandée classique. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les procédés de notification de la LRE seront simplifiés et l'expéditeur disposera de garanties supplémentaires :

- l'expéditeur n'aura plus à obtenir l'accord préalable du destinataire non professionnel ;
- il n'aura plus besoin de choisir l'avis de réception pour être informé de la date et de l'heure de l'envoi électronique et obtiendra, en toutes circonstances, la preuve du refus (date et heure du refus) ou de la non-réclamation de la lettre recommandée électronique par le destinataire.

Enfin, le destinataire devra conserver la preuve du dépôt électronique de l'envoi et celle de sa réception, de son refus ou de sa non-réclamation par le destinataire pour une durée qui ne peut être inférieure à un an. L'expéditeur aura toujours un droit d'accès à ces informations pendant un an.

[Décret du 9 mai 2018, n°2018-347](#)

#### **Réforme du contentieux de la sécurité sociale**

La loi de modernisation de la justice au XXI<sup>e</sup> siècle a réorganisé profondément les juridictions de sécurité sociale. Une ordonnance du 16 mai 2018 apporte à cette réforme les dernières précisions avant sa mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Sont prévues :

- la fusion du contentieux général traité par les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) et de celui de l'incapacité relevant des tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) ;

- la gestion de ce contentieux unifié non plus aux juridictions spécialisées que sont les TASS et les TCI mais à une formation collégiale unique, dénommée Pôle social, constituée au sein de chaque tribunal de grande instance (TGI).

Une ordonnance en date du 16 mai 2018 procède aux derniers aménagements organisationnels et procéduraux pour prévoir sa mise en œuvre dès janvier 2019.

[Ordonnance n°2018-358, 16 mai 2018, JO, 17 mai](#)

#### **Les nouveaux bulletins de paie apparaissent**

Un arrêté précise une nouvelle présentation du bulletin de paie tenant compte notamment, des allègements de charges récents et de la prochaine retenue à la source. Cet arrêté est applicable depuis le 13 mai 2018.

[Arrêté du 9 mai 2018, NOR : CPAS1812606A, JO, 12 mai](#)

#### **La loi relative à la protection des données personnelles a été adoptée**

La loi relative à la protection des données personnelles, qui adapte la loi « informatique et libertés » aux nouvelles exigences européennes en la matière, a été définitivement adoptée par les députés le 14 mai 2018. Celle-ci ne sera publiée au Journal Officiel une fois que le Conseil constitutionnel, saisi du texte le 16 mai 2018, aura rendu sa décision.

Le règlement européen relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD) sera directement applicable en France à compter du 25 mai 2018. A partir de cette date, les entreprises devront se conformer aux nouvelles règles posées par le RGPD. Elles appliqueront également la loi « informatique et libertés » quand celle-ci sera publiée.

La plupart des formalités préalables auprès de la CNIL sont supprimées, conformément au règlement européen. En contrepartie, l'employeur doit respecter les nouvelles obligations résultant du RGPD dans la mise en œuvre de ses traitements. La CNIL voit ses pouvoirs de contrôle et de sanctions renforcés.

[Projet de loi relatif à la protection des données personnelles, adopté définitivement le 14 mai 2018](#)

### QPC

#### **Une QPC remet en question l'absence d'élections partielles en cas de violation des règles de représentation des deux sexes aux élections des DP et du CE**

Par exception, l'employeur n'a pas à organiser d'élections partielles des DP ou du CE lorsque l'annulation d'une

partie des élections trouve son origine dans une violation des règles de représentation des femmes et des hommes dans l'élaboration des listes de candidats. Cette particularité fait l'objet d'une QPC transmise au Conseil constitutionnel.

Le Conseil dispose d'un délai de 3 mois pour se prononcer.  
[Cass. soc. 16 mai 2018, n° 18-11720 FSPB](#)

### Jurisprudence

#### **Précisions de la Cour de cassation sur la parité au sein des listes de candidats**

##### **Le protocole d'accord préélectoral ne peut déroger aux règles de constitution des listes**

Le PAP ne peut pas déroger ou réduire l'intensité des obligations légales des syndicats dans la constitution de leurs listes de candidats. Les dispositions de [l'article L2314-30](#) sont **d'ordre public absolu**.

##### **La mixité ne s'applique pas qu'aux listes comportant plusieurs candidats**

Dans le respect de la parité, il est impossible de prévoir un seul candidat sur une liste si plusieurs postes sont à pourvoir.

##### **Lorsque deux postes sont à pourvoir, le sexe sous représenté ne peut pas être premier de liste :**

C'est sur ce principe que doit être interprété [l'article L2314-30 du Code du travail](#). Rappelons qu'en conformité avec la décision du [Conseil constitutionnel n°2017-686 du 19 janvier 2018](#), l'arrondi ne doit pas faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral.

##### **Le non-respect de l'ordre de présentation des candidats n'annule pas l'élection de l'élu concerné si :**

- au final, tous les candidats ont été élus ;

- la liste proposée était proportionnée au sein du collège.  
[Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133](#)  
[Cass soc, 9 mai 2018, n°17-14.088](#)

##### **Absence de négociation ou échec de négociation : quelles conséquences dans la répartition des sièges ?**

Dans un arrêt du 9 mai 2018, la Cour de cassation précise que l'organisation qui se rend à la première réunion et demande une nouvelle date de réunion manifeste son intention de participer à la négociation préélectorale. Les juges considèrent ici qu'il ne s'agit pas d'une absence de négociation mais d'un échec de négociation. L'employeur ne peut fixer seul cette répartition et doit ainsi saisir l'autorité administrative.

[Cass soc 9 mai 2018 n°17-26522](#)

##### **Requalification du CDD en CDI : durée de prescription et point de départ de l'action en justice**

Un contrat à durée déterminée doit respecter un certain formalisme et indiquer ainsi certaines mentions dites « obligatoires » ([article L.1242-12 du code du travail](#)). Si une de ces mentions est manquante, la Cour de cassation peut requalifier, à la demande du salarié, le CDD en CDI. Comme toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, celle-ci se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ([article L.1471-1 du code du travail](#)).



Le 3 mai 2018, la Cour de cassation apporte une précision inédite sur la deuxième partie de l'article concernant le point de départ de l'action en requalification du CDD en CDI. Selon les juges, le délai pour agir en requalification du CDD en CDI court non pas à compter du terme du contrat mais à compter de sa date de conclusion.

[Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-26437](#)

### **Participation à la formation : le juge administratif est compétent**

Dans un arrêt du 9 mai 2018, la Cour de cassation a estimé que c'est le juge administratif qui doit connaître les litiges portant sur le taux de participation à la formation appliqué à une entreprise.

[Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-14.637 et 17-14.641](#)

### **Signer une convention de forfait : l'accord cadre est insuffisant**

L'employeur ne peut pas conclure une convention de

forfait jours avec un salarié sur la seule base d'un accord de branche, dès lors que cet accord doit être complété par des négociations au niveau de l'entreprise. En outre, la conclusion ultérieure d'un accord d'entreprise ne suffit pas à régulariser la situation. Comme en matière d'aménagement du temps et de réduction du temps de réduction du temps de travail : les employeurs ne peuvent pas se reposer sur un accord de branche qui ne reprend que les grandes lignes de l'ARTT.

[Cass. soc. 9 mai 2018, n° 16-26910 D](#)

### **La résiliation judiciaire du contrat travail est admise en cas de discrimination syndicale**

La Cour de cassation relève que le représentant du personnel a subi une discrimination syndicale durable et persistante, notamment concernant sa classification. Ce manquement est considéré comme étant suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la résiliation judiciaire du contrat pouvait être prononcée.

[Cass. soc. 25 mai 2018, n° 16-25141 D](#)