

DÉCOUVREZ NOTRE NEWSLETTER VEILLE SOCIALE

Nouvelles publications ministérielles :

- [Questions réponses du ministère sur épargne salariale du 26 décembre 2019](#)
- [Position ministérielle sur l'absence de CSE après le 1^{er} janvier 2020](#)
- [Charte du cotisant contrôlé arrêté du 27 janvier 2020](#)

La sélection jurisprudentielle :

Discrimination :

Lorsque la demande de réintégration du salarié dont la rupture a été jugée discriminatoire est de manière abusive présentée tardivement, le salarié n'a droit qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

+ [Cass. soc. 22 janvier 2020 n°17-31.158](#)

Discrimination :

La nullité de la rupture du contrat de travail en raison de l'état de grossesse ouvre droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.

+ [Cass. soc., 29 janvier 2020, n°18-21.862](#)



Salarié protégé :

Pour ouvrir droit au statut protecteur de leurs membres, les institutions représentatives du personnel conventionnelles doivent être de même nature que celles prévues par le code du travail.

+ [Cass. soc. 22 janvier 2020, n°18-21.206](#)

Cumul de mandat : représentant syndical au CSE ou membre élu au CSE un choix doit être fait !

Un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical. Un accord collectif ne peut déroger à cette règle de non-cumul.

+ [Cass. soc. 22 janvier 2020 n°19-13.269](#)

CSE : un établissement distinct peut être caractérisé par l'autonomie de gestion

Des implantations géographiques distinctes, des chefs de sites participant à l'élaboration des budgets, menant entretiens de carrières et entretiens préalables et pouvant infliger un avertissement sont autant de critères qui permettent au juge de constater l'existence d'un établissement distinct.

+ [Cass. soc. 22 janvier 2020 n°19-12.011](#)

Harcèlement : une enquête interne non exhaustive peut fonder le licenciement

Le licenciement pour faute grave fondé sur des accusations de harcèlement moral est justifié même si l'ensemble des victimes n'a pas été entendu.

Le juge ne peut écarter l'enquête interne diligentée par l'employeur au prétexte qu'elle ne serait pas exhaustive.

+ [Cass. soc. 8 janvier 2020, n°18-20.151](#)

Dénonciation usage :

À défaut de délai de prévenance suffisant, la dénonciation de l'usage est inopposable aux salariés.

+ [Cass. soc. 4 décembre 2019 n°18-20763](#)



- 57,3%

d'affaires nouvelles
devant le Conseil de
prud'hommes de
LYON

To do

1^{ER} MARS 2020

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier leur index égalité hommes-femmes ;

1^{ER} MARS 2020

Déclaration des travailleurs handicapés