



Actualités législatives et réglementaires

► *Désignation complémentaire des conseillers prud'hommes*

L'arrêté du 14 décembre 2018, portant nomination complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021, est paru au *JO* du 22 décembre.

► *Loi de finances*

La loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 est parue au *JO* du 30 décembre.

► *Loi de financement de la sécurité sociale*

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, est parue au *JO* du 23 décembre.

► *Mesures d'urgence*

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018, portant mesures d'urgence économiques et sociales, est parue au *JO* du 26 décembre : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/01/cir_44239.pdf.

► *Prime d'activité*

Le décret n°2018-1197 du 21 décembre 2018, relatif à la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité, est paru au *JO* du 22 décembre.

► *Handicap*

Le décret n°2018-1222 du 24 décembre 2018, portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap, est paru au *JO* du 26 décembre.

Le décret n°2018-1334 du 28 décembre 2018, relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap, est paru au *JO* du 30 décembre.

► *Compte personnel de formation*

Plusieurs décrets mettant en application le compte personnel de formation sont parus au *JO* du 30 décembre :

- le décret n°2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation,
- le décret n°2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle,
- le décret n°2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations,
- le décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié, et
- le décret n°2018-1338 du 28 décembre 2018 relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation.

► *Apprentissage*

Le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018, relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, est paru au *JO* du 26 décembre.

Le décret n°2018-1345 du 28 décembre 2018, relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018, portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018, relatif à la rémunération des apprentis, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018, relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018, relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme, est paru au *JO* du 23 décembre.

Le décret n°2019-1 du 3 janvier 2019, relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis est paru, au *JO* du 4 janvier.

► **Demandeurs d'emploi**

Le décret n°2018-1335 du 28 décembre 2018, relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi, est paru au *JO* du 30 décembre.

► **Formation professionnelle**

Le décret n°2018-1229 du 24 décembre 2018, relatif aux formations suivies hors du temps de travail, est paru au *JO* du 26 décembre.

Le décret n°2018-1256 du 27 décembre 2018, relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, est paru au *JO* du 28 décembre.

Le décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018, relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018, relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018, relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1343 du 28 décembre 2018, relatif au déplaçonnement progressif de l'assiette servant au calcul de la participation des employeurs de onze salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue à Mayotte, est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018, relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle, est paru au *JO* du 23 décembre.

► **Mayotte - Adaptation du code du travail**

Le décret n°2018-1337 du 28 décembre 2018, portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte, est paru au *JO* du 30 décembre.

► **Formations économique, sociale et syndicale**

L'arrêté du 2 janvier 2019, fixant la liste des organisations syndicales dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, est paru au *JO* du 6 janvier.

► **Transition professionnelle**

Le décret n°2018-1339 du 28 décembre 2018, relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle, est paru au *JO* du 30 décembre.

L'arrêté du 28 décembre 2018, fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale, est paru au *JO* du 30 décembre.

L'arrêté du 26 décembre 2018, portant approbation du cahier des charges « *Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « Tremplin »* », est paru au *JO* du 30 décembre.

Le décret n°2018-1232 du 24 décembre 2018, relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance, est paru au *JO* du 26 décembre.

Le décret n°2018-1234 du 24 décembre 2018, relatif aux modalités d'information des personnes sur le conseil en évolution professionnelle, est paru au *JO* du 26 décembre.

► **Cotisations sociales**

Plusieurs décrets sont parus au *JO* du 30 décembre :

- le décret n°2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs,
- le décret n°2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs,
- le décret n°2018-1357 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'application de certains dispositifs d'exonérations ciblées de cotisations sociales, et
- le décret n°2018-1343 du 28 décembre 2018 relatif au dé plafonnement progressif de l'assiette servant au calcul de la participation des employeurs de onze salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue à Mayotte.

► **Transfert - Contrat de travail - Transport ferroviaire**

Le décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018, relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs, est paru au *JO* du 27 décembre.

► **Egalité femmes/hommes**

Le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, est paru au *JO* du 9 janvier.

► **Négociation collective - Commission nationale**

Le décret n°2019-16 du 7 janvier 2019, modifiant la composition de la Commission nationale de la négociation collective maritime, est paru au *JO* du 9 janvier.

► **Rescrit social**

Le décret n°2018-1227 du 24 décembre 2018, pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, est paru au *JO* du 26 décembre.

► **Contrat de professionnalisation**

Le décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences est paru au *JO* du 28 décembre.

Jurisprudence

► **Plafonnement - Inconventionnalité**

Les conseils de prud'hommes d'Amiens et de Lyon ont respectivement jugé contraires à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT et à l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (CPH d'Amiens, 19-12-18, n°18-00040 et CPH de Lyon, 21-12-18, n°18-01238 et 7-1-19, n°15-01398).

► **Contrat de travail**

Relevant au préalable que la qualification contractuelle que les parties donnent à leur relation doit s'effacer devant les conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité qu'elle prétend régir, la cour d'appel de Paris constate que le lien existant entre le chauffeur de VTC

et la société Uber est un contrat de travail. Pour se faire, elle se base sur un faisceau d'indices (pouvoir de contrôle, de sanction etc..) (CA de Paris, 10 janvier 2019, n°1808357).

► **Faute grave**

Des propos humiliants et répétés à connotation raciste tenus par un salarié à l'encontre d'un autre salarié sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié (Cass. soc., 5-12-18, n°17-14594).

► **Congés payés - Chômage partiel**

Des dispositions nationales qui prévoient qu'un salarié en chômage partiel va percevoir pendant ses congés

payés une rémunération qui ne correspond pas à la rémunération ordinaire qu'il perçoit lors des périodes de travail effectif est contraire au principe selon lequel le travailleur doit jouir durant les périodes de repos et de détente qui lui sont garanties par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, de conditions économiques comparables à celles concernant l'exercice de son travail. En d'autres termes, une période de chômage partiel ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant de l'indemnité de congés payés calculé sur la base d'un temps de travail effectif (CJUE, 13-12-18, Aff. C-385/17, Hein).

► **Liberté d'expression**

Des propos outranciers et provocateurs n'excèdent pas les limites admises à la liberté d'expression dans le cadre d'un conflit social sévère. Dans une telle circonstance, seuls des motifs impérieux, dont l'existence doit être établie, sont susceptibles de caractériser des limites à la liberté d'expression (Cass. crim., 11-12-18, n°18-80220).

► **Forfait-jours**

La charge de la preuve du respect des stipulations d'un accord destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait-jours pèse sur l'employeur. S'il n'est pas démontré que l'employeur n'a pas soumis son salarié à un contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail, la convention de forfait en jours est sans effet de sorte que le salarié est en droit de solliciter le règlement de ses heures supplémentaires (Cass. soc., 19-12-18, n°17-18725).

► **Etablissements distincts**

En application de l'article L 2313-5 du code du travail, relèvent de la compétence du tribunal d'instance, en dernier ressort, à l'exclusion de tout autre recours, les contestations élevées contre la décision de l'autorité administrative fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il appartient, en conséquence, au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision de la Direccte, et, s'il les dit mal fondées, de confirmer la décision, s'il les accueille partiellement ou totalement, de statuer à nouveau, par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative, sur les questions demeurant en litige (Cass. soc., 19-12-18, n°18-23655).

► **Elections professionnelles**

L'employeur et les organisations syndicales ne peuvent pas conclure un accord pour se faire juge de la validité des élections professionnelles, matière intéressant l'ordre public (Cass. soc., 19-12-2018, n°18-60067).

► **Durée du travail - Contrôle**

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 19-12-18, n°17-14631).

► **CDD d'usage**

Le CDD d'usage conclu pour pourvoir un poste de joueur professionnel de football pour une durée de quatre saisons indiquant qu'il est conclu pour ce poste comporte la définition précise du motif de recours au contrat à durée déterminée d'usage (Cass. soc., 19-12-18, n°17-21767).

► **Licenciement nul**

L'article L 1235-4 du code du travail qui dispose que le juge qui prononce la nullité d'un licenciement intervenu notamment en méconnaissance des dispositions protectrices sur le harcèlement moral ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé n'est pas applicable si le licenciement a été notifié avant la date d'entrée en vigueur de cet article par la loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016 (Cass. soc., 12-12-18, n°17-21126).

► **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Lorsque les dispositions d'un accord d'entreprise modifient les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail, les différents CHSCT implantés au sein des établissements concernés par le projet sont fondés, dans le cas d'un projet important et en l'absence d'une instance temporaire de coordination, à faire appel à un expert agréé (Cass. soc., 19-12-18, n°17-27016). En l'absence d'une instance temporaire de coordination des différents CHSCT implantés dans les établissements concernés par la mise en œuvre d'un projet important, chacun des CHSCT territorialement compétents pour ces établissements est fondé à recourir à l'expertise (Cass. soc., 19-12-18, n°17-23150).

► **Licenciements économiques**

En cas de licenciements économiques intervenus dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge

octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur. Ce montant ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers mois. L'indemnité est due, quel que soit le motif d'annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation. Et, en l'absence de disposition expresse contraire, elle se cumule avec l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 19-12-2018, n°17-26132).

► **Licenciement - Pôle emploi**

En application de la convention collective Pôle emploi, hormis dans le cas d'une procédure disciplinaire engagée préalablement, aucun licenciement ne peut intervenir durant une période d'arrêt maladie (Cass. soc., 18-12-18, n°16-28126).

► **Rupture contrat de travail - Prise d'acte**

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, il appartient aux juges d'apprécier la réalité et la gravité des manquements et de dire s'ils étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 19-12-18, n°16-20522).

► **Harcèlement moral**

Les règles relatives à la charge de la preuve ne constituent pas des règles de procédure applicables aux instances en cours mais touchent le fond du droit, de sorte que le harcèlement moral allégué devait en l'espèce être examiné au regard des dispositions de l'article L 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Mais, en l'espèce, il résulte de ses motifs que le salarié établissait des faits qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et que la cour d'appel a constaté, au terme de l'analyse des éléments apportés par l'employeur, que celui-ci ne démontrait pas que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass. soc., 19-12-18, n°17-18190).

► **Conflit d'intérêts - Inspection du travail**

L'introduction de modalités spécifiques de prévention des conflits d'intérêts incluant notamment la faculté ou l'obligation d'avoir un entretien consacré à la prévention des conflits d'intérêts avec la hiérarchie est justifiée par la nature particulière des missions de contrôle des entreprises du service public d'inspection du travail.

Le syndicat n'est dès lors pas fondé à soutenir que ces dispositions introduisent entre les agents de l'inspection du travail et les autres agents publics, une différence de traitement qui ne serait pas justifiée par une différence de situation en rapport avec l'objet de cette réglementation (Conseil d'Etat, 19-12-18, n°41-1554).

► **Véhicule de société - Infraction**

En vertu de l'article L 121-6 du code de la route issu de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, le représentant légal d'une société qui ne déclare pas l'identité du conducteur du véhicule de la société ayant commis une infraction routière avec celui-ci peut être pénalement poursuivie. La société peut également être poursuivie (Cass. crim., 11-12-18, n°18-82628 et Cass. crim., 11-12-18, n°18-82820).

► **Comité d'entreprise européen**

Il résulte des dispositions des articles L 2323-1 et L 2323-33 du code du travail, alors applicables, interprétés à la lumière de l'article 4 de la directive européenne 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et de l'article L 2341-9 du même code, qu'en l'absence de comité d'entreprise européen instauré par un accord précisant les modalités de l'articulation des consultations en application de l'article L 2342-9, 4°, du code du travail, l'institution représentative du personnel d'une société contrôlée par une société mère ayant son siège dans un autre Etat-membre de l'Union européenne doit être consultée sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs résultant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, y compris lorsque une offre publique d'acquisition porte sur les titres de la société mère (Cass. soc., 19-12-2018, n°18-14520).

► **Pourvoi en cassation**

Pour les justiciables, le pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort est une voie de recours constituant une garantie fondamentale. Le tribunal d'instance statuant en dernier ressort en matière de contestation préfectorale, est susceptible de pourvoi en cassation (Cass. soc., 19-12-18, n°17-27442). Les décisions en dernier ressort qui se bornent à statuer sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident sans mettre fin à l'instance ne peuvent être frappées d'un pourvoi en cassation indépendamment du jugement sur le fond. Il n'est dérogé à cette règle, comme à toute autre règle interdisant ou différant un recours, qu'en cas d'excès de pouvoir (Cass. soc., 19-12-18, n°17-26376).

► **Licenciement - Salarié protégé**

Ne se substitue pas à une décision de refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé rendu par l'inspecteur du travail la décision du ministre qui confirme cette dernière (Cass. soc., 19-12-18, 17-15503).

► Prescription

Si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail, nonobstant le transfert dont celui-ci a pu faire l'objet (Cass. soc., 19-12-18, n°16-28765).

FOCUS

Le membre élu suppléant du CSE peut-il être désigné comme RS au CSE ?

Selon l'article L 2314-2 du code du travail : « *Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19* ».

Un même salarié ne peut être à la fois membre élu du CSE et représentant syndical (RS) au CSE. Il doit nécessairement opter pour l'une des deux fonctions.

Selon l'article L 2314-1 du code du travail « *Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.*

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire ».

Avec les ordonnances Macron, le suppléant n'assiste donc plus aux réunions du CSE avec voix consultative. Les membres suppléants ne participent aux réunions du CSE que lorsqu'ils viennent en remplacement d'un titulaire.

Le fait pour les suppléants de ne plus être véritablement membre à part entière du CSE, ne siégeant plus systématiquement, leur permet-il d'être désignés comme RS au CSE ?

Autrement dit, les ordonnances Macron qui privent le membre suppléant du CSE de la possibilité d'assister aux réunions dès lors que le titulaire est lui-même présent, justifie-t-il que le principe de non-cumul du mandat d'élu et de représentant syndical au comité soit écarté ?

Plusieurs tribunaux d'instance (TI de Lorient du 20 novembre, n°11-18001343 et de Cherbourg du 18 décembre 2018, n°11-18000784), ont considéré que non !

A l'heure actuelle, pour les juges, l'interdiction de cumul entre les deux mandats (membre suppléant du CSE et RS au CSE) doit être retenue dans la nouvelle organisation propre au CSE : « *le remplacement du titulaire peut intervenir de manière aléatoire et, en toute hypothèse, [ce principe de non-cumul] repose sur une incompatibilité de nature entre les deux fonctions* ». Le représentant syndical au comité est cantonné à une simple voix consultative l'autorisant à intervenir en séance du comité, alors que l'élu du comité a une voix délibérative. Au surplus, les juges relèvent que les suppléants peuvent être désignés comme membres des différentes commissions telles que la commission économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail.

A noter que si dans les entreprises de moins de 300 salariés, la loi impose un cumul de mandats - le délégué syndical étant aussi de droit représentant syndical au CSE - le syndicat doit renoncer à avoir un RS au CSE si son DS se fait également élire comme membre titulaire ou suppléant du comité (art. L. 2143-22 du code du travail).

A titre de parenthèse, il est important également de se poser la question de la constitutionnalité de l'article L 2314-1 alinéa 2 du code du travail : l'article L. 2314-1 alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction actuellement applicable, en excluant les membres suppléants de la participation aux réunions du CSE avec voix consultative lorsqu'ils ne viennent pas en remplacement d'un titulaire viole-t-il l'alinéa 8 du préambule de la constitution de 1946 ?

C'est la loi n°46-1065 du 16 mai 1946 tendant à la modification de l'ordonnance du 22 février 1946 instituant des comités d'entreprise (art. 5) qui a prévu, pour la première fois, la possibilité pour les suppléants d'assister aux séances avec voix consultative.

Cette loi de mai 1946 ne saurait être détachée du contexte particulier dans laquelle elle a été promulguée. Elle est intervenue quelques mois avant le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui a institué notamment l'alinéa 8 qui consacre le principe de la participation des travailleurs, par l'intermédiaire de

leurs délégués, à la détermination collective des conditions de travail.

Le préambule de la Constitution de 1946 faisant directement suite à la loi du 16 mai 1946 ne distingue pas qu'il s'agisse des délégués titulaires ou suppléants. Il pourrait ainsi y avoir violation de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 en excluant les suppléants du CSE de la possibilité de s'exprimer dans le cadre de cette instance. Certains travailleurs s'étant reconnus dans les candidats suppléants aux élections professionnelles ne pourraient voir leurs revendications entendues dans la mesure où les suppléants ne participeraient pas à la détermination collective des conditions de travail. Certains travailleurs ne pourraient donc voir leurs revendications portées devant les instances représentatives du personnel en contradiction avec l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946.

Le suppléant ne participant pas aux réunions du CSE n'aura pas le même degré d'information que le titulaire. Surtout son degré d'information dépendra du bon vouloir des titulaires (quid si le syndicat ne dispose pas de titulaires ?). La participation des suppléants aux réunions du CSE leur permet, en tout état de cause et quelle que soit la situation, de remplir convenablement leur mission de remplacement.

Le doute sur la légalité de l'article L 2314-1 alinéa 2 du code du travail est donc permis... ! La voie est ouverte vers une éventuelle question prioritaire de constitutionnalité (QPC).