

\\ **Nouvelles précisions de la Cour de cassation sur la parité hommes-femmes des listes électorales**

Cass. Soc. 17 avril 2019, n° 18-60.145, n° 17-26.724 et n° 18-60.173

L'égalité homme-femme en France est un sujet d'actualité qui concerne à la fois l'égalité des rémunérations, mais également une parité dans les élections professionnelles. Dans trois arrêts du 17 avril 2019, la Cour de cassation apporte un certain nombre de précisions sur l'application des dispositions relatives à la parité hommes-femmes des listes de candidats aux élections professionnelles qui concernent les sanctions au non-respect de la parité et le calcul de la parité hommes-femmes lors de l'établissement des listes électorales.

\\ **La CNIL régleme la recours à la biométrie sur les lieux de travail**

Délib. Cnil n° 2019-001, 10 janvier 2019, publiée au Journal Officiel du 28 mars 2019

Le Législateur français a doté la CNIL de nouveaux instruments de régulation, et notamment le pouvoir d'établir « des règlements types », en vue d'assurer la sécurité des systèmes de traitement de données à caractère personnel et de régir les traitements de données biométriques, génétiques et de santé.

La CNIL a ainsi élaboré son premier règlement type « biométrie sur les lieux de travail », le 28 mars 2019, dont l'objet est :

- De fixer les règles applicables aux organismes publics et privés pour le contrôle d'accès aux locaux, aux applications et aux outils de travail (obligation de justifier le recours à la biométrie, obligation de respecter un cahier des charges concernant les mesures de sécurité, obligation de justifier et de documenter les différents choix lors de la mise en place des dispositifs biométriques, obligation d'établir une analyse d'impact etc...),
- D'instaurer des garanties pour les employés, notamment celle d'être impérativement informée par l'employeur, conformément aux obligations issues du RGPD.

\\ **Adoption définitive du Projet de loi Pacte**

La loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite Loi Pacte, a été définitivement adoptée le 11 avril 2019, sous réserve de validation par le Conseil constitutionnel.

En matière sociale, à compter du 1^{er} janvier 2020, elle met notamment en place de nouvelles règles de décompte des effectifs des salariés et modifie les niveaux des seuils existants en vue d'harmoniser les seuils d'effectifs (par exemple pour l'établissement d'un règlement intérieur de l'entreprise, le seuil est désormais augmenté à 50 salariés, au lieu de 20 salariés, ou encore pour le bénéfice de titres-restaurants, la condition d'effectifs auparavant fixée à 25 salariés est désormais supprimée) ainsi que la durée de prise en compte pour en apprécier le franchissement.

Elle favorise également le développement de l'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise) en rendant sa mise en place moins contraignante (par exemple, le seuil de 50 salariés déclenchant l'obligation de mise en place de la participation s'appréciera désormais non seulement au niveau de l'entreprise mais également au niveau de l'UES) et entérine la réforme de la l'épargne retraite, en créant notamment un socle de règles communes aux différents plans qui existaient jusqu'à présent, sous la forme d'un plan d'épargne retraite (PER).