

### Clarification du régime de l'action en requalification d'un CDD en CDI fondée sur le motif du recours

*Cass. Soc., 29 janvier 2020, n° 18-15.359*

Cet arrêt de la Cour de cassation est novateur puisqu'il est le premier à préciser le régime de l'action en requalification d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) lorsqu'elle est fondée sur un motif de recours qui est inexact ou si le CDD a pour finalité de pourvoir un emploi permanent.

Il a ainsi été jugé que :

- Le **délai de prescription** applicable dans le cadre des actions en requalification d'un CDD en CDI fondée sur le motif est **de 2 ans** ;
- Le point de départ du délai de prescription court à compter du terme du contrat ;
- S'il y a eu une succession de plusieurs CDD, c'est à compter du terme du dernier contrat que commence à courir le délai de prescription.

La Cour a par ailleurs précisé que lorsque la demande en requalification est reconnue comme étant fondée, le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

### Mise à jour par le Ministère du travail du livret « Questions-réponses » relatif au CSE

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr\\_cse\\_16\\_01\\_2020\\_ok.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_cse_16_01_2020_ok.pdf)

Depuis le 31 décembre 2019, toutes les entreprises remplissant les conditions d'effectifs sont censées avoir mis en place un Comité Social et Economique (CSE).

Afin de répondre aux nouvelles problématiques liées davantage au fonctionnement et au rôle du CSE plutôt qu'à sa mise en place, le Ministère du travail a actualisé son livret avec désormais 117 « Questions-Réponses » afin d'apporter des réponses concrètes aux acteurs de l'entreprise.

### Licéité de la vidéosurveillance en entreprise malgré l'absence d'information des salariés

*CEDH, Gr. Ch. 17 octobre 2019, n° 1874/13 et 8567/13, LOPEZ RIBALDA et a. c. Espagne*

La Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), réunie en Grande Chambre, a déclaré licite le système de vidéosurveillance en entreprise en dépit du fait que les salariés n'aient pas été informés de ce dispositif au préalable.

En l'espèce, un employeur, directeur d'un supermarché, suspectait des vols au sein de l'entreprise et a fait installer à l'insu de ses salariés des caméras de surveillance, dirigées vers les caisses, pendant 10 jours, les enregistrements ayant *in fine* confirmé ses craintes, les salariés identifiés comme auteurs des vols ont été licenciés.

La Cour, après avoir procédé à un contrôle de proportionnalité de la mesure de vidéosurveillance à l'aide de 6 critères, a cependant limité la portée de cette solution en précisant que les **juges nationaux apprécieront au cas par cas** l'existence de « soupçons raisonnables », « d'irrégularités graves » et l'ampleur des manquements constatés en recherchant si l'exception faite au principe d'information préalable des salariés répond à une « justifications sérieuse ».