



ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

S O M M A I R E

1 JURISPRUDENCE SOCIALE

- *Licenciement économique et maternité : ne pas informer une salariée en congé maternité de son inclusion dans un licenciement collectif pour motif économique*
- *Licenciement économique et accident du travail : le contrat de travail du salarié en arrêt maladie pour accident du travail peut être rompu par une rupture conventionnelle mais pas le CSP*
- *Licenciement économique et motif : la cessation partielle d'activité même imposée par un tiers n'est pas un motif économique de licenciement*
- *Plan de sauvegarde de l'emploi et transaction : le versement de l'indemnité majorée ne peut être soumis à la signature d'une transaction*
- *Transfert partiel d'entreprise : l'existence d'un comité d'établissement conditionne la nécessité de demander l'autorisation de transférer les salariés protégés*
- *Notion de co-emploi : de nouvelles précisions*
- *CDD : comment faire échec à l'arrivée du terme*
- *Réglement intérieur : sanction disciplinaire et principe de neutralité*
- *Inaptitude et reclassement : de l'intérêt d'interroger la médecine du travail*
- *Représentants du personnel : ils doivent prévenir préalablement à l'utilisation de leur crédit d'heures.*

2 TEXTES LEGISLATIFS

- *Création d'un statut de lanceur d'alertes*
- *Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté et le droit du travail*
- *Nouveau critère de discrimination prohibée : la domiciliation bancaire*
- *Devoir de vigilance des multinationales*

3 CLASSEMENTS 2016 - 2017

Licenciement économique :

1. L'information de la salariée en congé maternité suivi d'une dispense d'activité, de ce qu'elle était incluse dans un licenciement collectif pour motif économique, constitue un acte préparatoire au licenciement lequel est interdit par l'article L.1225-4 du Code du travail et entraîne la nullité du licenciement. ([Cass. Soc., 1er février 2017, 15-26250](#))
2. Le contrat de travail d'un salarié en arrêt maladie d'origine professionnelle ne peut pas être rompu au moyen d'un CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) et cela alors même que le salarié peut accepter une rupture conventionnelle. Il faut donc être vigilant lors de la mise en place d'un licenciement collectif pour motif économique à ne pas proposer de CSP aux salariés en arrêt maladie d'origine professionnelle. ([Cass. Soc. 14 décembre 2016 n°15-25981](#))
3. La fermeture d'un établissement consécutif à la décision d'un tiers qui s'impose à l'employeur ne constitue pas un motif économique de licenciement. Seule une cessation complète d'activité constitue un motif valable de licenciement économique, pour autant qu'elle ne soit pas due à une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur. ([Cass. Soc., 23 mars 2017, 15-21183](#))

PSE-octroi d'un avantage :

Le versement d'une indemnité de rupture majorée dans le cadre d'un PSE ne peut être subordonné à la conclusion d'une transaction individuelle. ([Cass. Soc., 19 janvier 2017, 15-20421](#))

Transfert partiel d'activité :

Le transfert de la totalité des salariés employés d'une entité économique doit être regardé comme un transfert partiel au sens de l'article L. 2412-1 du Code du travail imposant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour le transfert d'un salarié protégé dès lors qu'aucun comité d'établissement n'existe au sein de l'entité. ([Cass. Soc., 23 mars 2017, 15-24005](#)).

Notion de co-emploi :

Le fait que les dirigeants d'une filiale proviennent du groupe et qu'ils soient en étroite collaboration avec la société dominante, que cette dernière ait apporté à sa filiale un important soutien financier et que pour le fonctionnement de la filiale aient été signées avec la société dominante une convention de trésorerie ainsi qu'une convention générale d'assistance moyennant rémunération, ne suffisent pas à caractériser une situation de co-emploi. Le lien de subordination est de nouveau privilégié. ([Cass. Soc. 7 mars 2017, 15-16865, 15-16866 et 15-16867](#))

CDD et requalification :

Un salarié peut obtenir en référé la poursuite de son CDD après son terme, jusqu'à ce que le conseil de prud'hommes statue au fond sur la demande de requalification. Ainsi, en cas de requalification en CDI, le salarié pourra poursuivre son contrat avec son employeur. La Cour de cassation, sous le visa notamment de l'article 6 de la CEDH qui prévoit le droit à un procès équitable, considère que la perte de l'emploi liée à la survenance du terme constitue un dommage imminent justifiant la saisine de la formation des référés. Aucune précision n'est fournie sur les modalités de restitution du salaire versé si la demande de requalification n'aboutit pas au fond. ([Cass. Soc., 8 mars 2017, 15-18560](#))

Règlement intérieur : sanction disciplinaire et principe de neutralité :

1. Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur. A défaut, la sanction constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la saisine du juge des référés pour le faire arrêter. ([Cass. Soc., 23 mars 2017, 15-23090](#)).

2. Le règlement intérieur d'une entreprise peut prévoir un principe de neutralité en interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail qui aboutit à l'interdiction de porter le voile islamique dès lors que cela ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions.

([CJUE, 14 mars 2017, C-157/15](#))

3. L'interdiction de porter le voile islamique au sein de l'entreprise peut constituer une différence de traitement qui peut être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. En revanche, Tel n'est pas le cas des considérations subjectives comme la prise en compte des souhaits particuliers d'un client ([CJUE, 14 mars 2017, C-188/15](#))

Inaptitude et reclassement :

Les réponses du médecin du travail postérieurement au constat de l'inaptitude concourent à la justification de l'impossibilité de reclassement.

L'employeur peut rompre le contrat de travail si le médecin du travail fait mention d'une impossibilité de reclassement ou s'il fait une offre de reclassement respectant les préconisations du médecin. Face aux médecins du travail qui rechignent à faire des préconisations, il est important d'insister et de garder la trace des échanges pour sécuriser l'éventuel licenciement qui sera prononcé ([Cass. Soc., 11 janvier 2017, 15-22485](#))

Représentants du personnel :

Le décret 2016-345 du 23 mars 2016 d'application de la loi Rebsamen impose aux membres de la DUP un délai de prévenance de 8 jours préalablement à l'utilisation de leur crédit d'heures. La validité de cette disposition était contestée devant le Conseil d'Etat par une union syndicale. Le Conseil d'Etat. Le confirme l'obligation faite aux représentants du personnel de respecter un délai de prévenance. ([CE 31 mars 2017 n° 399957](#))

TEXTES LEGISLATIFS

Création du statut des lanceurs d'alertes

[Loi n°2016-1691 du 09 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique – \(articles 6 à 16\)](#)

A compter du 1er janvier 2018, toute entreprise d'au moins 50 salariés devra être dotée d'une procédure, permettant de recueillir les signalements opérés par leurs salariés ou collaborateurs extérieurs et occasionnels lanceurs d'alertes.

Le lanceur d'alertes est défini comme une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, certains faits graves dont il a eu personnellement connaissance (un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ou d'un engagement international de la France, une menace ou préjudice grave pour

l'intérêt général).

La loi prévoit également une procédure spécifique d'alertes à respecter (voir Décret 2017-564 du 19 avril 2017 dans la partie TEXTES REGLEMENTAIRES).

Enfin, la loi protège les lanceurs d'alertes en instituant une exonération de responsabilité pénale pour le lanceur d'alertes et une interdiction de discriminer le salarié lanceur d'alertes.

Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté et le droit du travail

[Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)

Depuis le 30 janvier 2017, cette loi modifie certains points en lien avec le droit du travail.

Elle prévoit notamment l'obligation de faire figurer au registre du personnel, aux côtés des salariés et stagiaires de l'entreprise, les noms et prénoms des volontaires de services civiques.

En outre, les apprentis seront désormais encouragés à être mobiles à l'international.

La loi prévoit aussi que désormais dans toutes les entreprises employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement recevront une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.

Nouveau critère de discrimination prohibé : la domiciliation bancaire

[Loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique](#)

La loi modifie l'article L. 1132-1 du Code du travail pour ajouter un nouveau cas de discrimination. Depuis le 2 mars 2017, la « *domiciliation bancaire* » a fait son entrée parmi la liste des discriminations prohibées par le Code du travail. Les débats parlementaires indiquent que cette mesure vise à lutter contre les discriminations dont sont victimes les ressortissants d'outre-mer dont le compte bancaire n'est pas domicilié en métropole.

Devoir de vigilance des multinationales

[Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre](#)

Cette loi insère un article L. 225-102-4 dans le Code de commerce et s'applique aux sociétés employant, à la clôture de deux exercices consécutifs :

- au moins cinq mille salariés en leur sein et dans leurs filiales françaises « *directes ou indirectes* » ;
- au moins dix mille salariés en leur sein et dans leurs filiales (directes ou indirectes) françaises et étrangères.

Ces sociétés auront donc désormais l'obligation d'élaborer un plan de vigilance destiné à "*prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement*" chez leurs sous-traitants ou fournisseurs à l'étranger avec qui elles ont "une relation commerciale durable". Le manquement à cette obligation engage la responsabilité de droit commun de la société dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du Code civil et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter (article L. 225-102-5 du Code de commerce)

CLASSEMENTS 2016 - 2017

- ❖ Classement DECIDEURS FINANCE ET DROIT des meilleurs cabinets d'avocats de France – Gestion sociale des M&A et audits sociaux – Pratique réputée ([Décideurs magazine](#)).
- ❖ Classements ODA RESTRUCTURING des meilleurs cabinets d'avocats - Plans sociaux et contentieux collectifs.

* *
*

DROIT SOCIAL

Notre département droit social a vocation à faire de l'ingénierie sociale un outil de gestion pour les entreprises.

Nous conseillons les PME et grands groupes français et étrangers dans tous les domaines du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, pour leur permettre d'être en permanence conformes à la législation et à la jurisprudence, si changeantes en cette matière, notamment en ce qui concerne l'optimisation des systèmes de rémunération, des durées de travail ou en proposant des systèmes adaptés à la situation des dirigeants sociaux.

A l'appui des autres compétences du cabinet, nous avons développé une expertise particulière en

matière de restructurations d'entreprises, notamment en ce qui concerne les aspects sociaux des transferts d'entreprises, les plans de licenciements collectifs, et l'information-consultation des représentants du personnel.

Nous assurons également la représentation de nos clients devant les différentes administrations (inspection de travail, URSSAF, assurance maladie,...) et devant les tribunaux (conseils de prud'hommes, tribunal des affaires de sécurité sociale, tribunaux administratifs, cours d'appel...).

L'équipe droit Social de FTPA est co-animée par Alexandre Ebtadaei et Elvira Martinez

* *
*



Alexandre Ebtadaei

Avocat associé - FTPA
T +33 (0)1 45 00 02 21
aebtedaei@ftpa.fr



Elvira MARTINEZ

Avocat conseil - FTPA
T +33 (0)1 45 00 86 20
emartinez@ftpa.fr