



ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

S O M M A I R E

1 JURISPRUDENCE SOCIALE

- *Licenciement économique : les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements ne sont pas applicables aux candidats à un départ volontaire dans le cadre d'un PSE*
- *Groupes de sociétés : en l'absence de lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe n'a pas la qualité de co-employeur*
- *Salariés protégés : nécessité de saisine de l'inspecteur de travail en cas de rupture du CDD requalifié en CDI*
- *Inaptitude : les tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste de reclassement, la clause de mobilité contractuelle mise en oeuvre dans le cadre du reclassement ne constitue pas une discrimination*
- *Indemnité de licenciement : la détermination du salaire de référence*
- *Prestation de services : la lettre de rupture du contrat de prestation de services peut valoir lettre de licenciement*

2 TEXTES REGLEMENTAIRES

- *Publicité des accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017*
- *Renforcement des obligations des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre en cas de recours à une prestation de services internationale*
- *Entrée en vigueur de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017*

3 POINTS DE VIGILANCE

- *Délai de consultation du CE et saisine du TGI*
- *Réforme du droit/code du travail*

Licenciement économique

Les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements ne sont pas applicables aux candidats à un départ volontaire prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), sauf engagement de l'employeur de s'y soumettre.

[Cass. soc., 1er juin 2017, n° 16-15.456](#)

Groupes de sociétés

Les faits que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société dominante, que celle-ci 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 peuvent suffire à caractériser une situation de coemploi

[Cass. soc., 7 mars 2017, n° 15-16.865](#)

Salariés protégés

L'inspection du travail doit être informée de l'arrivée du terme du CDD.

Le défaut de saisine de l'inspecteur du travail lors de l'arrivée du terme du CDD d'un salarié protégé transforme le CDD en CDI. En cas de rupture de la relation contractuelle, le salarié peut solliciter cumulativement une indemnité pour violation du statut protecteur et une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 21 avril 2017, n° 15-23.492](#)

Inaptitude

Les tâches confiées à des stagiaires ne peuvent constituer un poste de reclassement.

[Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191](#)

La mise en œuvre d'une clause de mobilité contractuelle pour répondre aux préconisations du médecin du travail en matière de reclassement ne constitue pas une discrimination en raison de l'état de santé.

[Cass. soc., 26 avril 2017, n° 14-29.089](#)

Salaire de référence

Indemnité de licenciement en dehors de tout arrêt pour maladie : le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le licenciement. (article L1234.9 Code du travail)

Indemnité de licenciement en cas d'arrêt maladie non professionnelle : le salaire de référence est le salaire moyen que l'intéressé aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler.

Indemnité de licenciement en cas d'arrêt maladie non professionnelle : le salaire de référence est celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt maladie.

[Cass. Soc., 23 Mai 2017, n° 15-22.223](#)

Prestation de services

Le juge qui requalifie la relation contractuelle de prestation de services en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si les motifs de rupture énoncés dans la lettre de rupture des relations contractuelles constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

En d'autres termes, la rupture d'un contrat de prestation de services requalifié en CDI ne s'analyse pas nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une vigilance particulière est nécessaire lors de la rédaction de la lettre mettant fin au contrat de prestation de service.

Cass. soc., 21 avril 2017, n° 15-23.492

TEXTES REGLEMENTAIRES

Publicité des accords collectifs

À compter du 1er septembre 2017, outre le dépôt de l'accord collectif, celui-ci devra être inséré dans une base de données nationale accessible en ligne, afin d'être rendu public.

Les parties pourront cependant choisir, au moment de la conclusion, de ne pas publier une partie de leur accord collectif. Elles transmettront tout de même l'accord collectif dans son intégralité ainsi que l'acte consignant leur décision. Cet acte devra :

- être signé par la majorité des organisations syndicales signataires de l'accord collectif et le représentant légal de l'entreprise, du groupe ou de l'établissement ;
- indiquer les raisons justifiant une publication partielle, étant entendu que cette motivation sera sans incidence sur la légalité de l'accord collectif.

L'accord collectif sera alors publié avec l'indication de son caractère partiel.

À défaut d'entente, l'accord collectif sera publié dans sa version intégrale mais l'employeur ou un syndicat signataire pourront demander la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, dans un délai d'un mois suivant le dépôt de l'accord collectif.

[Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs](#)

Prestation de services internationale

Deux décrets pris en application de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont été publiés respectivement les 3 et 5 mai 2017.

Le Décret du 3 mai, fixe à 40€ par salarié la contribution due par les employeurs étrangers détachant des salariés en France. A défaut de paiement par l'employeur étranger, cette contribution pourra être demandée au client, au maître de l'ouvrage en France.

Le Décret du 5 mai complète la liste des mentions devant figurer dans la déclaration administrative en ligne que doit effectuer tout employeur étranger détachant temporairement ses salariés en France et renforce les obligations de vigilance du maître d'ouvrage ou client établi en France. Celui-ci doit se faire remettre, avant le début de chaque détachement sur le territoire national, une copie de la déclaration de détachement effectuée par son cocontractant étranger ou par les sous-traitants directs ou indirects de son cocontractant ainsi que chacune des entreprises de travail temporaire avec laquelle l'un de ses sous-traitants ou de ses contractants a passé un contrat. Si le cocontractant étranger ne remet pas cette déclaration préalable, le maître d'ouvrage ou client établi en France doit lui-même effectuer une déclaration subsidiaire et la transmettre à l'inspection du travail dans un délai de 48 heures suivant le détachement sous peine de se voir infliger une sanction administrative ou de suspension de la prestation de services pour une durée d'un mois maximum.

[Décret n°2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs](#)

[Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales](#)

La convention d'assurance chômage 2017 est agréée

La convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et les textes associés ont été agréés et deviennent applicables. Les changements entrent en vigueur progressivement à partir du 1er octobre 2017 pour une durée de 3 ans.

Entre autres changements, cette nouvelle convention met en place une contribution exceptionnelle et temporaire au taux de 0,05% sur une assiette identique à celle utilisée pour la contribution générale à l'assurance chômage. Le montant total de la contribution patronale est donc porté à 4,05%. Le taux de la contribution salariale reste quant à lui fixé à 2,40%.

Elle supprime la surtaxation des CDD courts et l'exonération en faveur des jeunes.

Elle réduit les durées d'indemnisation : la durée d'indemnisation des chômeurs entre 50 et 52 ans passe de 36 mois à 24 mois. Pour les personnes âgées de 53 à 55 ans, cette durée passe de 36 mois à 30 mois.

Enfin, ce sont les jours effectivement travaillés (exclusion des jours fériés et des repos hebdomadaires), qui sont désormais pris en compte pour le calcul et le versement des allocations et non plus les jours calendaires.

[Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés](#)

POINTS DE VIGILANCE

Délai de consultation du Comité d'entreprise

Le Conseil constitutionnel est saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur les dispositions du Code du travail qui imposent au Comité d'entreprise un délai préfix pour rendre ses avis. Le Conseil constitutionnel doit répondre à la question de savoir si ces dispositions conjuguées aux dispositions permettant la saisine du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication d'informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé, sont ou non contraires aux principes constitutionnels de participation, de droit au recours effectif et d'égalité devant la loi.

La décision du Conseil Constitutionnel est à suivre car elle peut conduire ou non à un allongement des délais.

[Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 17-13.081](#)

Réforme du travail

La Ministre du travail a présenté, le 28 juin 2017 en Conseil des ministres, un projet de loi d'habilitation

à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Le projet comporte trois thèmes qui feront l'objet de discussions selon le calendrier suivant :

- Du 9 au 23 juin: renforcer le dialogue social tant dans l'entreprise que dans la branche ;
- Du 26 juin au 7 juillet : simplifier le dialogue social dans l'entreprise afin de le rendre plus efficace ;
- Du 10 au 21 juillet: sécuriser les relations de travail, tant pour les employeurs que pour les salariés.

A l'issue de ces périodes, des modifications du Code du travail par ordonnance sont susceptibles d'intervenir. Une veille législative s'impose et nous vous tiendrons informés des nouvelles dispositions au fur et à mesure de leur adoption.

[Compte rendu du Conseil des ministres du 26 juin 2017](#)

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