

PARIS

120 avenue des Champs-Élysées
75008 Paris
Tél. : 01 42 67 79 78
Fax. : 01 42 67 98 36

NANCY

165 bd d'Haussonville
CS 34 120
54041 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 27 21 35
Fax. : 03 83 90 33 30

ÉPINAL

7 rue Roland Thiéry
88000 Epinal
Tél. : 03 29 81 89 89
Fax. : 03 29 81 89 88

METZ

2/4 rue François de Curel
57000 METZ
Tél. : 03 87 74 24 54
Fax. : 03 87 36 71 98

I. LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

LA LOI « POUR UNE RÉPUBLIQUE NUMÉRIQUE » A ÉTÉ...

... promulguée le 7 octobre (JO du 8).

➤ L'open data

La loi prévoit (art. 12bisA et 12bisB) que les décisions de justice devront être mises à disposition du public à titre gratuit.

➤ Les droits des personnes

Impose à l'art. 19 le respect de la neutralité du Net.

Consacre à l'art. 32 le droit « à la mort numérique », mais limite « le droit à l'oubli » proclamé par la CJUE le 13 mai 2014, affaire Google Spain, à l'effacement des données personnelles collectées lorsque la personne était mineure.

L'art. 21 précise le droit à la portabilité permettant au consommateur de récupérer l'ensemble de ses données.

➤ Les pouvoirs de la CNIL sont renforcés.

Le président de la CADA pourra siéger au sein de la CNIL et inversement.

Le montant maximum des sanctions prononcées par la CNIL est fixé à 3 millions d'euros (soit 20 fois plus que celui actuel, mais inférieur à celui du Règlement Européen du 27 avril 2016 qui prévoit 20 millions d'euros ou, pour les entreprises, 4 % du chiffre d'affaires).

➤ Les plateformes en ligne sont encadrées en imposant une information loyale, claire et transparente et notamment l'indication d'une rémunération éventuelle entre la plateforme et les personnes référencées.

UN DÉCRET PUBLIÉ LE 30 OCTOBRE 2016 CRÉE UN FICHER UNIQUE...

... (dénommé TES – Titres Électroniques Sécurisés) des données personnelles et biométriques de tous les détenteurs d'une carte d'identité ou d'un passeport.

Ce fichier, prévu par l'Assemblée Nationale (de droite) en 2012 avait été censuré (après recours de la gauche) par le Conseil Constitutionnel et la CNIL !

➤ Il est donc surprenant et inquiétant qu'un décret inattendu le mette en place.

Le Monde du 03/11/2016

ATTRIBUTIONS DU CE – LOI TRAVAIL D'AOÛT 2016 : UN DÉCRET DU 25 OCTOBRE 2016 (JO DU 27)...

... précise que le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'entreprise a dépassé ce seuil pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

LS du 28/10/2016

LA LOI SUR LA JUSTICE DU XXI^{ÈME} SIÈCLE (ART. 15A) ADOPTÉE LE 12 OCTOBRE 2016 PRÉVOIT L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR DE RÉVÉLER L'IDENTITÉ...

... du salarié auteur d'une infraction à la sécurité routière à compter du 1^{er} janvier 2017.

Et dans ce cas l'employeur pourra être condamné à une amende de 4^{ème} classe (jusqu'à 750 €).

Cf. www.legifrance.gouv.fr/affichloi

NB :

- L'entrée en vigueur est prévue pour janvier 2017.
- Il convient de rappeler que l'employeur qui ferait payer par la société de telles amendes aux infractions routières se rend pénalement **coupable d'un abus de biens sociaux** (375 000 € d'amende et 5 ans de prison... !) selon l'article L 121.1 du Code de la route.

CONGÉS FAMILIAUX ALLONGÉS

Depuis le 10 août 2016, en cas de décès d'un enfant le salarié a droit au minimum à 5 jours (au lieu de 2) et à 3 jours (au lieu de 2) pour décès d'un conjoint.

Loi Travail Art. 9

CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHES

En application de la Loi Travail, un décret du 19 octobre 2016 précise les modalités visant à réduire le nombre d'accords de branche par fusion ou élargissement.

LS du 21/10/2016

FUTUR RÉFÉRENTIEL INDICATIF DU MONTANT...

... des indemnités en cas de licenciement abusif.

Deux projets de décret ont été présentés le 13 septembre pour :

- Le montant de l'indemnité en cas de jugement en fonction de l'âge, de l'ancienneté et des difficultés de retour à l'emploi,
- Le montant de l'indemnité forfaitaire en cas de conciliation.

➤ À suivre... leur publication !

Elle prévoit :

- La protection des lanceurs d'alerte ;
- L'élargissement des compétences du Défenseur des droits ;
- L'obligation pour les entreprises ou groupes d'au moins 500 salariés et d'un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros de mettre en place dans les 6 mois les mesures destinées à prévenir et détecter des faits de corruption ;
- L'encadrement de la rémunération des dirigeants avec **l'accord** obtenu par les assemblées générales ;
- La révision des dispositifs de retraite supplémentaire ;
- L'aménagement du régime microentreprise. Le régime réel d'imposition choisi pourra être abandonné dans un délai d'un an (et non 2).

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Conseil d'orientation du CPA (Compte Personnel d'Activité) a été mis en place le 8 novembre.

- Rappelons que cette instance quadripartite a pour objectif d'organiser le fonctionnement du CPA qui devrait, dès janvier 2017, « encadrer » les divers dispositifs de formation tels que le CEP, le CPF, le CEC.

LA RESPONSABILITÉ DES PROFESSIONNELS DU DROIT N'EST PAS SUBSIDIAIRE

Elle peut donc être engagée même si la victime dispose, contre un tiers, d'une action propre à réparer son préjudice.

Cass. 1^{ère} Civ. Du 22/09/2016 n° 15-20.565 et n° 15-18.840

PARIS

Anne Hidalgo autorise 12 dimanches / an ouvrables en 2017.

LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ATTEINDRA 3 269 € / MOIS EN 2017...

... selon la Direction de la Sécurité Sociale.

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)...

... devient obligatoire pour toutes les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2017.

Décret du 21/11/2016
LS du 24/11/2016

... pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est publié par le Décret 2016/1581 du 23 novembre 2016.

- Bien que présenté comme seulement « indicatif », il est à prévoir qu'il va se révéler « incitatif » pour faciliter les décisions des CPH... !
- Il va d'1 mois pour une ancienneté inférieure à 1 an jusqu'à 13,5 mois pour une ancienneté de 20 ans... et 21,5 mois pour une ancienneté de 43 ans et plus !

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

RETARD DE PAIEMENT DU SALAIRE

Le salarié a non seulement droit à des **intérêts moratoires** en fonction du retard, mais il peut également obtenir des dommages-intérêts distincts, **à condition de justifier** d'un préjudice distinct (art. 1231-6 du Code civil).

- Cette indemnisation supplémentaire n'est donc pas systématique et le juge doit exercer son pouvoir d'appréciation.

Cass. Soc. 14/09/2016 n° 14-26.101

ACCUSATION DE HARCÈLEMENT MORAL ?

Le salarié n'encourt aucune sanction pour diffamation... mais peut être poursuivi pour dénonciation calomnieuse (art. 226-10 du Code pénal) en cas de mauvaise foi.

L'Arrêt de principe de la 1^{ère} Chambre Civile de la Cour de Cassation du 26 septembre 2016 n° 15-21.823 (LS du 04/10/2016) considère :

- Que la **preuve de la bonne foi** du salarié n'a pas à être à sa charge en cas de dénonciation de harcèlement, car ce serait faire obstacle à son droit prévu par le Code du travail.
- Mais la **preuve de la mauvaise foi** peut être apportée par la personne accusée.

RÉSILIATION JUDICIAIRE : EFFET RÉTROACTIF EN CAS DE NOUVELLE EMBAUCHE AVANT LE JUGEMENT

En principe, la rupture du contrat prend effet le jour où le juge la prononce.

Toutefois, elle remonte au jour où le salarié a retrouvé un emploi.

Cass. Soc. 21/09/2016 n° 14-30.056

CDD

L'avenant de renouvellement doit être signé **avant** l'arrivée du terme initial (sauf disposition particulière du contrat). Art. L 1243-13 du Code.

La sanction est la requalification en CDI, même si le salarié avait donné un accord verbal et continué de travailler.

Cass. Soc. 05/10/2016 n° 15-17.458

SANCTION DISCIPLINAIRE DANS LE DÉLAI DE 2 MOIS ?

La seule ouverture d'une enquête préliminaire par le procureur n'interrompt pas le délai de 2 mois dans lequel l'employeur peut (doit) agir pour engager une sanction.

Cass. Soc. 13/10/2016 n° 15-14.006

LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE...

... a droit à une indemnité de précarité si l'entreprise utilisatrice ne l'embauche pas en CDI **dès** la fin de son contrat.

- Et ceci même si elle lui en a fait la proposition avant le terme, mais que celle-ci n'a été acceptée qu'après (... !)
- Dura lex, sed lex

Cass. Soc. 05/10/2016 n° 15-28.672

CDD ET INAPTITUDE NON-PROFESSIONNELLE

Depuis la loi de simplification du 17 mai, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire dans un délai d'un mois suivant l'examen médical constatant l'inaptitude, et ce à défaut de reclassement.

- Revirement de jurisprudence : la Cour de Cassation considère, dans un arrêt du 14 septembre 2016 n° 15-16.764, que cette obligation s'imposait également avant cette loi, en application de l'accord-cadre du 18 mars 1999 qui accorde les mêmes droits aux salariés en CDD ou CDI.

RECOURS À UN CDD EN ATTENTE D'UN RECRUTEMENT ?

Si l'article L 1242-2 du Code du travail permet d'engager un salarié en CDD pour **remplacer** un salarié en CDI, en l'attente du recrutement d'un nouveau titulaire :

- Ce dernier doit être déjà promis au poste mais indisponible quelques temps,
- Cela n'autorise donc pas l'employeur à proposer un CDD pour un poste permanent dans l'attente de la recherche du titulaire.

Cass. Soc. 22/09/2016 n° 15-17.654

INAPTITUDE ET RECLASSEMENT

Les propositions de reclassement peuvent être formulées oralement lors de l'entretien préalable de licenciement.

Cass. Soc. 22/09/2016 n° 15-15.966

- Certes ! Mais il est toujours préférable de « laisser une trace écrite » !

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT ?

L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en cas d'agression par un tiers sur l'un de ses salariés s'il n'avait ni connaissance ni autorité sur ce tiers.

Cass. Soc. 22/09/2016 n° 15-14.005

SALARIÉ PROTÉGÉ ?

La protection suppose que l'employeur en ait été informé avant la convocation à l'entretien.

Cass. Soc. 14/09/2016 n° 16-40.223

PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE JUSTIFIÉE

Le salarié a droit à l'indemnité de préavis même s'il a été immédiatement recruté par un autre employeur.

Cass. Soc. 14/09/2016 n° 14-16.663

Mais l'employeur ne peut pas être condamné à l'indemnité (1 mois) prévue par l'article L 1235-2 pour irrégularité de la procédure de licenciement, même si la prise d'acte est justifiée et donc considérée comme un licenciement abusif. Cette indemnité n'est en effet due qu'en cas de licenciement décidé par l'employeur.

Cass. Soc. 19/10/2016 n° 14-25.067

Il en est de même en cas de résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur.

Cass. Soc. 19/02/2014 n° 12-28.823

FORFAIT JOUR

➤ Voir aussi le dossier spécial LS du 19 octobre sur le panorama des accords de branche invalidés.

1) Le fait que l'employeur n'ait pas respecté l'obligation de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail n'entraîne pas la condamnation automatique pour travail dissimulé à défaut de démontrer le **caractère intentionnel** de dissimuler les heures supplémentaires.

Cass. Soc. 14/09/2016 n° 14-26.099

2) Clause conventionnelle jugée conforme

Celle qui prévoit des dispositions assurant la garantie du respect des règles sur la durée du travail et le contrôle de la charge **selon une durée mensuelle** par le biais d'un déclaratif signé par le supérieur et d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie avec possibilité de demande d'un entretien.

Cass. Soc. 08/09/2016 n° 14-26.256

3) Le non-respect des garanties conventionnelles et l'absence de consultation du CE n'entraînent pas la nullité de la convention, mais :

- La **suspension** de ses effets et donc la possibilité pour le salarié d'obtenir le paiement des heures supplémentaires en attendant la régularisation.

Cass. Soc. 02/07/2014 n° 13-11.940

Par contre, la convention est **nulle** si l'accord collectif ne comporte pas les garanties requises.

- L'absence de consultation du CE sur le recours à une convention de forfait expose l'entreprise à une condamnation pénale pour délit d'entrave.

Cass. Soc. 22/06/2016 n° 14-15.171

4) Un salarié en forfait jour ne peut prétendre au dispositif de la retraite progressive. Celle-ci est en effet réservée au salarié à temps partiel (art. L 351-15 du Code SS).

Cass. 2^e Civ. 03/11/2016 n° 15-26.276

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DOIT-IL ÊTRE EFFECTIVEMENT ENREGISTRÉ...

... dans un délai de 5 jours auprès d'une chambre de commerce ou d'agriculture ?

L'article L 6224-3 du Code du travail prévoit cette obligation pour l'application du statut, et notamment le droit de résilier unilatéralement le contrat durant les 2 premiers mois.

Pourtant, le 28 octobre 2015, la Cour de Cassation a refusé de requalifier le contrat en CDI, malgré un enregistrement effectué avec 1 mois de retard.

➤ Est-ce à dire que l'enregistrement est inutile ? À suivre...

LA FILATURE D'UN SALARIÉ PAR UN DÉTECTIVE PRIVÉ...

... n'est licite qu'à plusieurs conditions :

- 1) Le respect de la vie privée, ce qui exclut toute filature en dehors des heures de travail (et notamment le jour de repos hebdomadaire). Cass. 2^e Civ. 17/03/2016 n° 15-11.412
- 2) La proportionnalité des moyens aux intérêts légitimes du demandeur (Cass. 1^e Civ. 31/10/2012 n° 11-17.476), ce qui implique que la filature soit limitée dans le temps.
- 3) L'avertissement préalable du salarié des moyens susceptibles d'être mis en œuvre (Cass. Soc. 06/11/2008 n° 06-45.749) ou l'utilisation de 3 mesures alternatives :
 - Un constat d'huissier à la demande de l'employeur,
 - Un constat d'huissier sur la base d'une ordonnance sur requête prévue à l'article 145 du Code de procédure civile auprès du TGI,
 - Une plainte pénale.

CLAUSE DÉBIT FORMATION

L'employeur ne peut pas réclamer le remboursement des salaires perçus pendant la formation, mais simplement celui des frais d'inscription et frais annexes.

Cass. Soc. 05/10/2016 n° 15-17.127

➤ Et encore, ce ne peut être la totalité de ces frais selon la **durée** de l'application de la clause.

DURÉE DE LA MISE À PIED CONSERVATOIRE ?

En principe, elle doit être **limitée** dans le temps et prévue par le règlement intérieur.

Toutefois, elle peut être prolongée en cas de poursuites pénales en attendant que la procédure pénale aboutisse.

Cass. Soc. 04/12/2012 n° 11-27.508

➤ C'est ainsi que, dans un arrêt du 6 octobre 2016 n° 15-15.465, la Cour de Cassation a admis une mise à pied de 7 semaines.

LE SALARIÉ N'AYANT PAS BÉNÉFICIÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL...

... périodique prévu par la loi et par la convention collective peut demander des dommages-intérêts.

➤ La Loi El Khomri d'août 2016 prévoit des sanctions pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas cette obligation, par le versement d'un abondement de 100 heures sur le compte personnel de formation.

Cass. Soc. 06/07/2016 n° 15-18.414

HARCÈLEMENT MORAL

1) L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité à condition d'avoir :

- Pris toutes les mesures de **prévention** prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code,
 - Pris immédiatement des mesures pour faire cesser le harcèlement.
- Depuis le revirement de jurisprudence de l'arrêt Cass. Soc. 01/06/2016 n° 14-19.702, l'employeur n'est plus sous le couperet de l'obligation de sécurité de résultat.

Un arrêt du 5 octobre 2016 n° 15-20.140 confirme cette position mais condamne l'employeur pour défaut de mise en œuvre d'**actions de formation et information** de manière préventive.

2) Il ne peut être reproché à un salarié de ne pas avoir averti son employeur avant de déposer plainte contre un harcèlement.

Cass. Soc. 02/11/2016 n° 15-20.916

UN SALARIÉ QUI N'A SUIVI QUE 2 FORMATIONS EN 8 ANS...

... peut obtenir des dommages-intérêts.

➤ Il s'agit en effet d'un manquement à l'obligation de l'employeur de proposer des actions de **formation adaptation** prévues à l'article L 6321-1 du Code.

Cass. Soc. 05/10/2016 n° 15-13.594

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT S'APPLIQUE AUX GÉRANTS...

... non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire, en application de l'article L 7322-1.

Cass. Soc. 05/10/2016 n° 15-22.730

PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ

Même s'il est éligible à l'allocation de cessation anticipée d'activité des salariés exposés à l'amiante (ACAATA), le salarié mis à disposition d'une entreprise ne figurant pas sur la liste ministérielle ne peut réclamer réparation du préjudice d'anxiété à l'entreprise utilisatrice.

➤ Seuls les employeurs des établissements inscrits peuvent être poursuivis pour préjudice d'anxiété et pour leurs propres salariés.

Cass. Soc. 22/06/2016 n° 14-28.175

LA NOTION DE CADRE DIRIGEANT

(qui permet de l'exclure de la législation sur la durée du travail et le prive du paiement d'heures supplémentaires) implique que **non seulement** il soit prouvé qu'il participe à la direction effective, **mais aussi qu'il remplisse les 3 conditions** prévues par l'article L 3111-2 du Code, à savoir :

- Exercer des responsabilités importantes qui impliquent une grande indépendance,
- Habilité à prendre des décisions autonomes,
- Percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés.

Cass. Soc. 22/06/2016 n° 14-29.246

Une promesse d’embauche n’a pas à contenir toutes les mentions obligatoires du CDD.

Cass. Soc. 06/07/2016 n° 15-11.138

III. RELATIONS COLLECTIVES

LE GROUPE AMÉRICAIN HONEYWELL A ÉTÉ CONDAMNÉ...

... par le CPH de Caen le 28 septembre 2016 à indemniser 67 anciens salariés pour « préjudice d’anxiété lié à l’exposition à l’amiante » :

- 3 000 € par personne à 47 salariés,
- 1 500 € par personne à 9 autres
- Et 19 500 € à 38 000 € par personne pour 10 autres salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse.

LS du 30/09/2016

CHEMISE ARRACHÉE DU DRH D’AIR FRANCE ?

Le procureur de Bobigny a requis, le 28 septembre, contre 5 salariés 2 à 4 mois de prison avec sursis et 1 000 € d’amende contre 10 autres prévenus pour dégradations.

➤ Les « 15 d’Air France » seront fixés le 30 novembre.

DROIT D’ALERTE DU CE ?

Il peut demander des informations sur la stratégie de la société-mère.

Cass. Soc. 21/09/2016 n° 15-17.658

LES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT INSTITUÉES PAR ACCORD...

... d'établissement sont présumées justifiées.

Cass. Soc. Assemblée Plénière du 03/11/2016 n° 15-18.844

Après l'arrêt du 27 janvier 2015 établissant une présomption de justification des différences entre salariés de **catégories professionnelles distinctes**.

Puis entre salariés occupant des **fonctions distinctes** au sein d'une même catégorie.

Cass. Soc. 08/06/2016 n° 15-11.324

Par son arrêt du 3 novembre 2016, la Cour élargit le champ de la présomption aux différences établies entre des établissements d'une même entreprise.

➤ Ainsi, le juge n'a plus à rechercher si ces différences sont justifiées par des critères objectifs et pertinents.

Mais la présomption peut être combattue par celui ou ceux qui la contestent et démontrent qu'elles sont étrangères à des considérations de nature professionnelle.

➤ Par contre, une différence de traitement introduite de manière unilatérale par l'employeur doit être justifiée par des « raisons objectives et pertinentes ».

Cass. Soc. 14/09/2016 n° 15-11.386

LA TOUR EIFFEL CONDAMNÉE PAR LE TRIBUNAL CORRECTIONNEL...

... de Paris le 11 octobre à 18 700 € d'amende pour ne pas avoir prévenu le CHSCT, lors des travaux en 2012, de la présence de taux élevés de plomb dans les peintures.

LS du 28/10/2016

GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES DU CE

L'employeur qui cesse de gérer en direct une activité sociale doit verser au CE une somme équivalente, **TVA comprise**.

Cass. Soc. 21/09/2016 n° 14-25.847

LE PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ EST-IL RÉSERVÉ AUX SALARIÉS EXPOSÉS À L'AMIANTE ?

C'est en principe la position de la Cour de Cassation.

➤ Mais le Conseil de Prud'hommes de Forbach en a jugé autrement pour 746 mineurs exposés à 2 autres substances nocives.

➤ À suivre...

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET MISE EN CAUSE DE LA RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ-MÈRE ? NOTION DE CO-EMPLOI ?

Dans 3 arrêts du 6 juillet 2016, affaire Continental n° 14-27.266, 14-26.541 et 15-15.481, la Cour de Cassation maintient **son examen restrictif de la notion de co-employeur** déjà exprimé lors de l'affaire Molex Cass. 02/07/2014 n° 13-15.208

LS du 08/07/2016

Elle considère que la reconnaissance du co-emploi ne peut correspondre qu'à des **situations exceptionnelles** caractérisées par « une ingérence anormale dans la gestion économique et sociale de la filiale telle qu'une confusion des intérêts, des activités, de la direction ».

PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ (AMIANTE)

La société Recyclex (ex-Métaleurope) a été condamnée par le CPH de Lens le 18 octobre à indemniser (213 000 €) 22 anciens cadres.

Elle avait été condamnée le 14 octobre à indemniser (1 million d'euros) 82 anciens employés.

➤ La société fait appel...

FUSION-ABSORPTION – LES AVANTAGES COLLECTIFS...

... de l'entreprise absorbante doivent bénéficier immédiatement aux salariés de l'entreprise absorbée, y compris ceux qui résultent d'un usage ou d'un engagement unilatéral.

Cass. Soc. 13/10/2016 n° 14-25.411

➤ Ces avantages sont en effet automatiquement transférés et ne peuvent être remis en cause qu'en les dénonçant (Cass. Soc. 09/10/2014 n° 99-43.661) ou par la signature d'un nouvel accord.

LE TRAVAIL AU NOIR SUR LE CHANTIER BOUYGUES...

... à Flamanville (460 salariés détachés).

Le parquet de Caen a requis en appel le doublement de l'amende prononcée par le tribunal de Cherbourg en 2015... soit 50 000 €.

CONTRIBUTIONS AUX ACTIVITÉS SOCIALES DU CE

La masse salariale à prendre en compte doit inclure la rémunération des dirigeants titulaires d'un contrat de travail.

Seule la rémunération du mandat social peut être exclue.

Cass. Soc. 03/11/2016 n° 15-19.385

SALARIÉ PROTÉGÉ

La mutation dans un autre établissement met fin au mandat reçu pour être membre du comité d'établissement.

➤ Encore faut-il que cette mutation ait été expressément acceptée par le salarié.

Cass. Soc. 03/11/2016 n° 15-16.026

VOTE ÉLECTRONIQUE

En principe, il ne peut être mis en œuvre que par un accord d'entreprise ou de groupe.

Cass. Soc. 10/03/2010 n° 09-60.096

Toutefois, dans un arrêt du 3 novembre 2016 n° 15-21.574, la Cour de Cassation admet qu'il peut aussi être organisé par un accord d'établissement, prévu par un accord-cadre conclu au niveau de l'entreprise.

PROCÉDURE ET ÉLÉMENTS DE PREUVE PAR UN SYNDICAT

Pour la première fois, la Cour de Cassation admet qu'un syndicat puisse produire en justice des documents appartenant à l'entreprise mais communiqués aux DP pour contrôle de la durée du travail ou des bulletins de paie.

Elle considère par ailleurs que la possibilité d'atteinte à la vie personnelle du salarié peut être justifiée si elle est proportionnée au but poursuivi.

Cass. Soc. 09/11/2016 n° 15-10.203

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE

1) Proposition de reclassement en cas d'inaptitude professionnelle

L'employeur doit préalablement consulter les délégués du personnel.

➤ Toutefois, il en est **dispensé** s'il notifie l'absence de toute possibilité de reclassement.

Cass. Soc. 05/10/2016 n° 15-16.782

2) Reclassement d'un salarié inapte...

... appartenant à un **réseau** de grande distribution ?

Un commerçant indépendant, mais appartenant à un réseau, doit chercher à reclasser ce salarié au sein du réseau.

Cass. Soc. 22/09/2016 n° 15-13.849

➤ Un exemple de l'évolution de la notion d'entreprise.

3) Licenciement pour inaptitude pendant la grossesse ?

Si le licenciement est possible dès lors que l'inaptitude a été constatée avant la déclaration de grossesse et sans lien avec celle-ci, la Cour de Cassation exige cependant que la lettre de licenciement **explícite en quoi l'avis d'inaptitude empêche le maintien du contrat jusqu'à la fin de la période protégée.**

Cass. Assemblée plénière 08/11/2016 n° 15-15.333

➤ NB : un deuxième motif de licenciement d'une salariée enceinte est la faute grave non liée à la grossesse.

Art. 1225-4 du Code

4) Revirement de jurisprudence

Il est possible de limiter le périmètre des recherches de reclassement selon les souhaits exprimés par le salarié.

2 arrêts Cass. Soc. 23/11/2016 n° 14-26.398 et 15-18.092

➤ NB : bien que ces arrêts ne le précisent pas, il est prudent d'avoir une **preuve écrite** des restrictions posées par le salarié et ne pas se contenter de les présumer en raison de son refus d'offres similaires.

RÉFÉRENCES RH

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Dossier de jurisprudence LS du 06/09/2016

NÉGOCIER SUR LES MOYENS SYNDICAUX ET LES CARRIÈRES SYNDICALES

Une série d'exemples d'accords collectifs et/ou de clauses.

Dossier LS du 01/09/2016

ACCUEILLIR DES STAGIAIRES DANS L'ENTREPRISE

Dossier LS du 31/08/2016

10 QUESTIONS SUR L'ABSENTÉISME

Un guide téléchargeable sur le site de l'ANACT.

LE POINT SUR LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Dossier LS du 14/09/2016

COMMENT S'ARTICULENT LES NORMES EN DROIT DU TRAVAIL ?

Un document intéressant après les réformes introduites par la Loi Travail.

Dossier LS du 26/08/2016

RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD – QUELLES PRÉCAUTIONS ?

Dossier LS du 28/09/2016

LE DÉFENSEUR SYNDICAL DEVANT LES PRUD'HOMMES

Dossier LS du 17/10/2016

FORFAIT JOURS, MODE D'EMPLOI

Dossier LS du 19/10/2016

- Un dossier de 11 pages avec la liste des accords de branche invalidés.

LE FORFAIT SOCIAL : ASSIETTE, TAUX ET RECOUVREMENT

Dossier juridique LS du 10/10/2016

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE

Dossier de jurisprudence LS du 04/10/2016

À TRAVAIL ÉGAL SALAIRE ÉGAL

Dossier pratique LS du 18/11/2016

TRAVAILLER DANS LE FROID

Dossier pratique LS du 16/11/2016

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Dossier pratique LS du 30/11/2016

Jacques BROUILLET
Cabinet ACD
Avocat au barreau de Paris
j.brouillet@acd.fr – tél. 01 42 67 79 78