

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 Épinal
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

LOI POUR UNE RÉPUBLIQUE NUMÉRIQUE

Elle harmonise et précise les obligations d'information précontractuelle concernant **les plateformes et les comparateurs en ligne** en vue d'une plus grande protection des consommateurs.

Elle complète donc :

- La loi pour la confiance dans l'économie numérique (LCEN) du 21 juin 2004 transposant la directive européenne 2003/31/CE,
- Ainsi que la loi Hamon du 17 mars 2014 et le décret d'application du 22 avril 2016,
- De même que la loi Macron du 6 août 2015.

LA LOI « JUSTICE DU XXI^{ÈME} SIÈCLE » DU 12 OCTOBRE 2016, ART. 34...

... impose à l'employeur l'obligation de dénoncer l'identité du salarié coupable d'une infraction routière.

À défaut, l'amende prévue pour une contravention de 4^{ème} classe (soit maximum 750 €) doit s'appliquer au dirigeant sans pouvoir être prise en charge par la société... outre la contravention commise par ce salarié.

Elle autorise de prévoir une clause compromissaire ou d'arbitrage dans le contrat de travail, mais avec faculté laissée au salarié d'y renoncer en cas de litige et donc préférer la procédure devant le CPH.

LA LOI SAPIN II DU 9 DÉCEMBRE 2016 APPORTE UNE PROTECTION POUR LES LANCEURS D'ALERTE / ANTICORRUPTION

➤ On reste cependant dans l'attente d'un décret d'application.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront se doter d'une procédure de recueil des signalements + déclaration à la CNIL.

BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, les modalités sont précisées par un décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016.

NB :

- Un salarié peut s'opposer à ce format et demander une version papier.
- Les bulletins de paie sont désormais consultables sur le compte personnel d'activité (CPA).

BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ ?

Un rapport de JC Sciberras (ancien Président de l'AMDRH et actuel DR de Solvay) a été remis au Ministre du Travail le 20 février.

- Plus de 85 % des salariés se déclarent satisfaits.
- Le rapporteur préconise cependant des améliorations d'ici la généralisation prévue en 2018.

Liaisons Sociales du 22.02.2017

LOI DU 27 JANVIER 2017 SUR LE CONGÉ POUR LE BÉNÉVOLAT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Le permis de conduire devient une formation éligible (art. L 6323-6).
- Idem pour « l'amélioration de la maîtrise de la langue française ».
- Les responsables de recrutement devront recevoir une formation à la non-discrimination tous les 5 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés et toute entreprise spécialisée dans le recrutement.
- Un nouveau congé peut être accordé, chaque année, pour l'exercice bénévole de responsabilités associatives. La durée est fixée par accord collectif ; à défaut, il ne peut excéder 6 jours / an.

DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES DONNEUSES D'ORDRE

Le Parlement a finalement approuvé, le 21 février 2017, la proposition de loi PS contraignant les multinationales d'établir un **plan de vigilance** envers les atteintes aux droits de l'homme et à l'environnement par leurs sous-traitants, notamment à l'étranger.

NB : il aura fallu 4 ans après la catastrophe du Rana Plaza en 2013 pour aboutir à cette procédure de prévention.

- Le plan devra être élaboré en 2017.
- Mais les sanctions pour les entreprises défailtantes ne s'appliqueront qu'en 2019, après l'AG pour l'exercice 2018.
- La loi confirmant cette proposition de loi doit être adoptée avant le 31 décembre 2017.

Liaisons Sociales du 23.02.2017

LOI DE FINANCES DU 29 DÉCEMBRE 2016 POUR 2017

Impact sur mesures sociales.

Liaisons Sociales du 13.02.2017

- Prélèvement à la source prévu au 1^{er} janvier 2018.
- Hausse du versement Transport en Ile-de-France au 1^{er} avril 2017.
- Nouveau régime fiscal et social pour les attributions d'actions gratuites au-delà de 300 000 € : soumises à impôt / SS / et contribution salariale rétablie à 10 % + contribution patronale passant de 20 à 30 %.
- Simplification des minima sociaux.

PUBLICATION DE LA LOI RÉFORMANT LA PRESCRIPTION EN MATIÈRE PÉNALE AU JO DU 28 FÉVRIER 2017

La prescription de l'action publique passe de 10 à 20 ans en matière criminelle et de 3 à 6 ans pour les délits de droit commun.

Elle reste à 1 an en matière contraventionnelle.

La prescription des peines (Code pénal, art. 133-2 et 133-3)

Le nouvel article 133-4-1 rend **imprescriptibles** les peines réprimant les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre et maintient les délais de prescription des peines criminelles.

Il porte de 5 à 6 ans le délai de prescription des peines délictuelles.

Il maintient le délai de prescription des peines contraventionnelles à 3 ans.

LA LOI ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ...

... (qui compte 224 articles) a été censurée pour 45 articles par le Conseil Constitutionnel le 26 janvier, notamment l'interdiction de la fessée car cette disposition (art. 222) a été prise sur un amendement en cours de débats et donc considéré comme « un cavalier législatif » hors sujet.

Le Monde du 28.01.2017

LA COUR DE CASSATION SE MODERNISE

Dans un courrier adressé par son Premier Président le 24 février 2017 à l'ensemble des magistrats, il est préconisé de :

- Davantage motiver les décisions, notamment en cas de revirement de la jurisprudence ou du contrôle de proportionnalité inspiré des Cours européennes (CEDH de Strasbourg et CJUE du Luxembourg).
- **Ajouter une note explicative**, mise en ligne simultanément, dans un langage accessible aux non-juristes pour les arrêts importants.

- Renforcer le rôle du parquet général, alors que ses effectifs sont déjà passés de 22 en 2002 à 57 en 2015, en l'associant plus en amont, dès l'arrivée du pourvoi.

NB : en Cassation, le parquet général a un statut particulier puisqu'il n'a rien à requérir dès lors que la Cour n'examine pas les dossiers au fond mais en droit.

Jean-Claude Marin, le Procureur Général, souhaite renforcer son rôle « *pour proposer une analyse juridique à la Cour en profitant d'un regard sur la Société et son évolution.* »

- Effectuer un filtrage des pourvois, non seulement au niveau de la Cour de Cassation pour les pourvois susceptibles de faire l'objet d'un rejet motivé, et même de confier aux Cours d'Appel la possibilité de « pourvois disciplinaires », c'est-à-dire de recours pour non-respect de la procédure, l'objectif étant de réduire le nombre de pourvois, qui s'est élevé à 30 000 (!) en 2016.

Le Monde du 01.03.2017

LA RECONNAISSANCE DU BURN OUT EN MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Un rapport parlementaire présenté le 15 février préconise d'abaisser le taux d'invalidité à 10 % (au lieu de 25 %) pour la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Ceci permettrait à certains cas de burn out d'être reconnus en maladie professionnelle, alors que les **maladies psychiques** ne figurent pas, actuellement, dans le tableau des maladies professionnelles.

Liaisons Sociales du 21.02.2017

LA COUR DES COMPTES DÉNONCE PAR RÉFÉRÉ CONTRE LA CAISSE DES DÉPÔTS (CDC)...

... le versement indu de près de 45 M€ d'indemnités de retraite aux salariés fonctionnaires de cette institution, alors que ces indemnités n'ont été prévues que pour les salariés venant du privé.

Liaisons Sociales du 21.02.2017

GUIDE DU FAIT RELIGIEUX DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES...

... diffusé sur le site Internet du Ministère du Travail en février 2017 : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/relations-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées/>

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION...

... a permis l'embauche de 50 000 jeunes en CDI en 2 ans... avec 227 M€ d'aides versées à 32 000 entreprises.

DÉFENSEUR DES DROITS

En 2016, il y a eu 130 000 demandes d'intervention ou de conseils.

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

À PROPOS DE L'UBERISATION

Pour la première fois, le Conseil de Prud'hommes de Paris a requalifié en contrat de travail la relation entre un VTC autoentrepreneur et une plateforme.

CPH Paris 20.12.2016 n° 14/16389

UN TEST SALIVAIRE DE DÉPISTAGE DU CANNABIS...

... peut être imposé par un supérieur hiérarchique sans recours à un médecin à condition :

- D'être prévu par le règlement intérieur,
- Que le salarié soit prévenu préalablement et donne son accord,
- Que le prélèvement soit effectué en présence d'un témoin,
- Que cela concerne des postes à risques.

C'est ce qu'a décidé le Conseil d'État le 5 décembre 2016 en cassant la décision contraire de la Cour administrative d'Appel de Marseille.

MUTATION

Le changement d'affectation d'un salarié ne doit pas porter atteinte à ses droits à la santé et au repos et à une vie personnelle et familiale, à moins d'être justifié par les tâches à accomplir et être proportionné au but recherché.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-23.375
Jurisprudence Social Lamy 27.01.2017

- Le pouvoir de direction de l'employeur semble ainsi sous le contrôle renforcé du juge... avec **pour la première fois** l'argument de l'atteinte à la santé.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

L'indemnité (légale) compensatrice de préavis (que le salarié ne peut exécuter) doit être soumise à charges sociales.

Cass. Soc. 11.01.2017 n° 15-19.959

- La Cour s'en tient à la position de l'ACOSS 2001/022 du 25 janvier 2001, malgré le caractère indemnitaire.

NB :

- Le salarié a droit à une indemnité de licenciement égale au double de **l'indemnité légale** (art. L 1226-14).
- Il ne peut prétendre au doublement de l'indemnité conventionnelle de licenciement que si la convention collective le prévoit.
- De même, il ne peut prétendre à l'indemnité conventionnelle de préavis, mais à l'indemnité légale.

- Lorsque le salarié est **handicapé**, la durée du préavis est doublée sans pouvoir dépasser 3 mois (art. L 5213-9).
- Le montant des IJSS perçues par le salarié ne peut pas être déduit de l'indemnité compensatrice de préavis, mais l'intéressé ne peut prétendre à l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.
- Ces règles (il est vrai quelque peu complexes) sont bien souvent ignorées par les services paie !

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET SALARIÉ EN ARRÊT POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

Le salarié qui a adhéré au CSP mais est en arrêt de travail pendant le délai de réflexion de 21 jours continue de bénéficier de la protection d'un salarié victime d'un AT.

Cass. Soc. 14.12.2016 n° 15-25.981

« LA RESPONSABILITÉ PÉCUNIAIRE D'UN SALARIÉ... »

... à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. ».

C'est le principe que réaffirme la Cour de Cassation dans 2 arrêts du 25 janvier 2017, n° 14-26.071 et 15-21.352.

Liaisons Sociales du 03.02.2017

INAPTITUDE AU RECLASSEMENT

Le refus d'un poste trop éloigné du domicile vaut pour les postes situés à l'étranger (!).

L'employeur est par conséquent autorisé à limiter le périmètre de ses propositions de reclassement.

Cass. Soc. 08.02.2017 n° 15-22.964

C'est la confirmation du revirement de jurisprudence du 23 novembre 2016 par lequel l'employeur est dispensé de rechercher un poste dans tout le groupe y compris à l'étranger dès lors que le premier refus est assez explicite pour limiter le périmètre.

- Un peu de bon sens... ça fait du bien ! Même s'il a fallu en passer par un pourvoi en cassation... et donc 2 ans de procédure !

Liaisons Sociales du 27.02.2017

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DÉCIDÉ PENDANT UN CONGÉ MATERNITÉ ?

La Cour de Cassation précise les conditions de validité d'une décision qui **ne prendra effet** qu'à l'issue de la période de protection.

Cass. 01.02.2017

DÉNIGRER L'ENTREPRISE AUPRÈS DE CLIENTS...

... ne constitue pas forcément une faute lourde.

Cass. Soc. 08.02.2017 n° 15-21.064

➤ La Cour estime qu'il est nécessaire que l'employeur « *démontre l'intention malveillante* » et que ceci ne résulte pas forcément du niveau de responsabilité et de la qualification.

- Cf. en l'espèce un chef d'agence.
- La Cour retient cependant la faute grave.

Liaisons Sociales du 15.02.2017

UNE TRANSACTION EN TERMES GÉNÉRAUX...

... interdit toute demande d'indemnisation ultérieure.

Cass. Soc. 11.01.2017 n° 15-20.040

Confirmation de la jurisprudence de l'Assemblée plénière du 04.07.1997 n° 93-4337

La formule selon laquelle le salarié se déclare « *rempli de tous ses droits* » ne lui permet pas de revendiquer ultérieurement une indemnité pour « *préjudice d'anxiété* »... même si ce concept résulte d'une **jurisprudence postérieure** à la signature de la transaction (Cass. Soc. 11.05.2010 n° 09-42.241).

Pourtant, elle l'avait admis pour une clause de non-concurrence ou pour des options sur titre.

➤ Il semble nécessaire d'harmoniser ces jurisprudences.

HARCÈLEMENT MORAL

Cumul possible des dommages-intérêts pour licenciement nul, à la suite d'un harcèlement moral, avec ceux pour préjudice moral.

Cass. Soc. 02.02.2017 n° 15-26.892

LE TÉLÉTRAVAIL PEUT-IL ÊTRE IMPOSÉ À UN SALARIÉ...

... comme « *un simple changement des conditions de travail* » ?

Dans un arrêt du 2 octobre 2001, la Cour de Cassation a tenu à indiquer que le salarié est en droit de refuser de télétravailler, au nom du respect de la vie privée.

Toutefois, le professeur Jean-Emmanuel Ray, dans une chronique du Monde du 31 janvier 2017, estime que l'**art. L 1222-11 du Code du travail** permet de l'imposer à certaines catégories d'emplois (télétravaillables) et avec « *des conditions acceptables* ».

Pourtant, cet art. L 1222-11 évoque les « *cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (...) pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection du salarié* ».

➤ Il semble donc nécessaire de préciser **par voie d'accord** les possibilités réelles de mise en œuvre du télétravail, comme le prévoit l'art. 57 de la loi du 8 août 2016.

NB : la CFDT-Cadres se déclare favorable, le 24 février 2017, à la limitation du télétravail à 3 jours. Elle rejoint ainsi l'avis de l'**OIT** dans son rapport « Travailler en tout temps, en tout lieu : les effets sur le monde du travail ».

Liaisons Sociales du 01.03.2017

LICENCIEMENT NUL

1) Dans le cas d'un salarié dont le juge ordonne la réintégration, celui-ci a droit à une indemnité égale aux salaires perdus entre son éviction et sa réintégration... déduction faite des revenus perçus pendant cette période.

Cass. Soc. 14.12.2016 n° 14-21.325

➤ Mais c'est seulement si l'employeur demande cette déduction (Cass. Soc. 20.06.2012) car le juge ne peut le décider d'office (Cass. Soc. 22.01.2014 n° 12-15.430).

2) Licenciement lié aux convictions religieuses

Est nul le licenciement d'un contrôleur de la RATP ayant refusé de prêter serment en utilisant la formule « je jure » au motif que sa religion chrétienne le lui interdit.

Cass. Soc. 01.02.2017 n° 16-10.459

Liaisons Sociales du 08.02.2017

Le TGI de Paris avait refusé que la salariée remplace la formule « je jure » par « je m'engage » et donc avait considéré que le serment prévu par la loi de 1845 sur la police des chemins de fer n'avait pas été prêté.

D'où la décision de la RATP de la licencier... de surcroît pour faute grave.

➤ La Cour de Cassation considère qu'il s'agit d'un licenciement discriminatoire car expressément fondé sur les convictions religieuses... d'autant plus que la loi de 1845 (art. 23) prévoit que le « *serment peut être reçu selon les formes en usage dans leur religion* ».

NB : quelle serait la décision de la Cour pour un avocat tenu par la loi du 31 décembre 1990 de dire « je jure »...

3) Le licenciement est nul si la lettre fait état, **parmi les griefs**, de celui d'une action en résiliation judiciaire engagée par le salarié.

Cass. Soc. 08.02.2017 n° 15-28.085

4) Le licenciement individuel dont les modalités ont été abordées durant le congé maternité est nul, même s'il n'a été prononcé qu'à l'expiration du délai de protection.

Cass. Soc. 01.02.2017 n° 15-26.250

Liaisons Sociales du 28.02.2017

RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD PAR L'EMPLOYEUR

Les dispositions de l'art. L 1243-4 du Code du travail qui condamnent l'employeur à verser des dommages-intérêts correspondant aux salaires dus jusqu'à l'expiration du contrat (alors que rien n'est prévu si c'est le salarié qui rompt le contrat) « *ne sont pas contraires au principe d'égalité car l'employeur et le salarié ne sont pas placés dans la même situation* ».

La Cour de Cassation (08.02.2017 n° 16-40.246) a donc refusé de transmettre cette question (QPC) au Conseil constitutionnel.

LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE D'UN CHAUFFEUR...

... de poids lourd est justifié même si :

- Le dépassement de la vitesse n'était que de... 4 km/h,
- Le non-port de la ceinture n'était pas à l'origine de l'accident.

Cass. Soc. 15.12.2016 n° 15-21.749

III. RELATIONS COLLECTIVES

TRAVAIL DOMINICAL – ACCORD DU 30 DÉCEMBRE 2016 AU PRINTEMPS

Il distingue les salariés selon que leur contrat prévoit ou non le travail du dimanche :

- Pour les salariés travaillant occasionnellement le dimanche :
 - Ils devront exprimer leur **volontariat** une fois par an, en 6 et 12 dimanches.
 - Ils bénéficieront d'un **repos compensateur**.
- Pour les salariés travaillant habituellement le dimanche :
 - Le volontariat se manifestera dans un document annexé au contrat.
 - Le nombre et la fréquence des dimanches travaillés varient en fonction du poste et de l'organisation du service et devront être planifiés chaque trimestre.
 - Ils bénéficieront de **2 jours consécutifs de repos**, dont au moins 1 week-end 4 fois par an.
 - Ils pourront revenir sur leur décision.

Le syndicat UNSA, qui a permis la signature de l'accord, entend veiller à ce que les **démonstratrices** puissent elles aussi « bénéficier » de l'accord (comme c'est le cas aux Galeries Lafayette avec les mêmes marques).

Liaisons Sociales du 06.01.2017

TRAVAIL DOMINICAL ET EN SOIRÉE À LA FNAC

Un accord a été signé le 26 janvier 2017 avec des engagements tels que :

- + 3,1 % d'emplois en CDI,
- Une majoration de 200 % pour les 12 dimanches « réguliers » et de 100 % pour les dimanches occasionnels,
- La prise en charge des frais de garde de certaines catégories de personnel sous forme d'un ticket CSU de 100 € par dimanche ou 20 € de l'heure de nuit et 100 % du ticket de transport en commun ou frais de taxi.

Le tout suppose le **recours au volontariat** à confirmer 3 fois par an.

➤ **C'est beau le recours au « volontariat » quand on y met le prix comme ici. J'ai pourtant quelques réserves sur l'altruisme de l'entreprise ! Et j'ai toujours pensé (et écrit) que « la générosité d'un employeur est une faute de gestion, car il ne lui appartient pas d'être « généreux » mais d'être « juste » », ce qui implique d'abord de savoir rémunérer au juste prix un CDD, un temps partiel, etc. qui fait le même travail.**

Liaisons Sociales du 27.01.2017

LE CE N'A PAS À ÊTRE CONSULTÉ...

... avant de louer un demi-étage supplémentaire et d'y affecter une partie des salariés.

Cass. Soc. 01.02.2017 n° 15-22.362

OPPOSITION À UN ACCORD MINORITAIRE : PRESCRIPTION ?

Les syndicats ont un **délai de 8 jours** pour faire opposition à **compter de la notification** de cet accord.

Cass. Soc. 10.01.2017 n° 15-20.335

NB : en fait, depuis la loi du 8 août 2016, cette jurisprudence sera modifiée car désormais :

- Pour les accords relatifs à la préservation de l'emploi ou la durée du travail, le principe est devenu celui de l'accord majoritaire (50 %) ou en cas de score à 30 % la nécessité de le faire valider par referendum.
- Pour tous les autres sujets, le système de l'accord à 30 % avec possibilité d'opposition d'une majorité syndicale **reste en vigueur** jusqu'au 1^{er} septembre 2019.

PSE UNILATÉRAL

1) La notion de zone d'emploi ne peut servir à distinguer des emplois de même nature dans des catégories distinctes.

TGI de Cergy-Pontoise du 16.01.2017 n° 16/09820

2) Dans le cas d'un PSE en l'absence d'accord collectif, il appartient à la Direccte de **contrôler** chacun des critères d'ordre prévus à l'art. L 1233-5.

Si l'un d'entre eux manque, l'homologation doit être refusée.

CE 01.02.2017 n° 387 886
Liaisons Sociales du 09.02.2017

ALTRAN CONDAMNÉ À PAYER PLUS DE 4 M€...

... pour non-paiement d'heures supplémentaires à 300 ingénieurs par le CPH de Toulouse le 12 janvier 2017.

500 salariés d'autres sites ont saisi d'autres CPH sur le même sujet.

Liaisons Sociales du 17.01.2017

PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ

Il ne peut pas être pris en compte pour les salariés d'un sous-traitant qui n'est pas classé « ACAATA ».

Cass. Soc. 11.01.2017 n° 15-50.080 et 15-17.184

ÉLECTIONS TPE 2016

Alors que la CGT apparaît comme « majoritaire », la CFE-CGC arrive en premier dans le collège Encadrement avec 28,83 % des voix mais déplore une **faible participation de 7,35 %** ! (Contre 10,38 % en 2012.)

- Ce chiffre n'est-il pas révélateur de la perte de crédibilité des syndicats ?

Liaisons Sociales du 07.02.2017

STRESS – ACCORD EUROPÉEN BNP PARIBAS DU 10 JANVIER 2017...

... sur la prévention du stress au travail.

L'ACCORD RÉDUISANT LA DURÉE DES MANDATS DES DP OU DU CE...

... entre 2 et 4 ans est un accord de **droit commun**.

- Il n'implique donc pas un accord unanime ni une condition de double majorité comme pour un protocole électoral.

Cass. Soc. 07.12.2016 n° 15-60.227

CONSULTATION DU CE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La base de données économiques et sociales (BDES) doit fournir des indications suffisantes.

- Selon le TGI de Nanterre, dans une décision du 16 décembre 2016 concernant Canal+, une note de 4 pages sous forme de tableaux synthétiques n'est pas suffisante.

L'entreprise est condamnée à fournir sous astreinte les éléments manquants dans un délai de 8 jours.

CONTRAT DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

L'institution de prévoyance doit fournir à l'entreprise une **notice détaillée** sur les garanties proposées.

À défaut, la responsabilité de cette institution peut être engagée.

Cass. 2^{ème} Civ. 08.12.2016 n° 15-19.685

LOCK-OUT RECONNU LICITE EN CAS DE GRÈVES...

... successives dans divers ateliers, obligeant l'employeur à arrêter la production dans l'ensemble de l'entreprise.

Cass. Soc. 18.01.2017 n° 15-23.986

Liaisons Sociales du 31.01.2017

UNE MISE À PIED CONSERVATOIRE D'UN REPRÉSENTANT...

... du personnel doit être notifiée à l'inspecteur du travail.

Toutefois, le défaut de notification n'entraîne que la nullité de cette mise à pied, mais pas de la sanction prise par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire.

Cass. Soc. 18.01.2017 n° 15-24.599
Liaisons Sociales du 31.01.2017

MOTIVATION DE LA DÉCISION D'HOMOLOGATION D'UN PSE

Le Conseil d'État fixe « les éléments essentiels » que la Direccte doit viser.

CE 01.02.2017 n° 391 744
Liaisons Sociales du 13.02.2017

ÉLECTIONS IRP

La constitution d'une liste commune n'interdit pas à chaque syndicat de désigner un délégué syndical supplémentaire.

La Cour de Cassation censure la décision contraire du Tribunal d'Instance de Paris 12^{ème}, dès lors que **chaque syndicat remplit les conditions** pour désigner un délégué supplémentaire dans une entreprise de plus de 500 salariés.

Il s'agit d'un **revirement** de la jurisprudence de la Cour (Cass. Soc. 18.11.2008 n° 08-60.397).

Cass. Soc. 22.02.2017 n° 15-28.775
Liaisons Sociales du 01.03.2017

UBERISATION

1) La société Uber a été condamnée pour pratique commerciale trompeuse avec l'application Uberpop.

La Cour de Cassation Chambre Criminelle du **31 janvier 2017** a ainsi entériné la condamnation de la société Uber France à une amende de 150 000 € et une mesure de publication.

La société Uber a d'ailleurs suspendu cette application en juillet 2015.

La loi du 29 décembre 2016 a réglementé l'activité rémunérée de mise en relation par des centrales de transporteurs de personnes avec des clients potentiels.

2) Le Conseil de Prud'hommes de Paris a **requalifié** le 20 décembre 2016 n° 14/16389 la relation entre un VTC autoentrepreneur avec une plateforme en **contrat de travail**.

➤ Encore un effort pour réglementer cette forme de précarisation des emplois, même s'il est vrai qu'elle en crée et que certains sont volontaires.

3) La start-up Heetch, lourdement condamnée « pour exercice illégal de l'activité de taxi » par le Tribunal Correctionnel de Paris le 2 mars, **suspend son activité en France**.

La société a été condamnée à 200 000 € d'amende (dont 150 000 avec sursis), les deux dirigeants à 10 000 € d'amende (dont la moitié avec sursis).

Mais la société et ses deux patrons ont par ailleurs été condamnés à **verser 443 800 € pour préjudice moral** aux 1 460 parties civiles (essentiellement des taxis).

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le préposé doit justifier d'une délégation de pouvoir en ce sens.

Cass. Soc. 01.02.2017 n° 16-15.891

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À RAISON DE LA PRÉCARITÉ SOCIALE

Plusieurs lois successives sont consacrées à cet objectif : Loi sur la justice du XXI^{ème} siècle, Loi égalité et citoyenneté, Loi Rebsamen.

➤ Et désormais l'action de groupe en ce domaine va sans doute augmenter les contentieux.

Liaisons Sociales du 24.02.2017

LA PROPOSITION DE LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE ADOPTÉE PAR LE PARLEMENT LE 21 FÉVRIER...

... est considérée comme une avancée par tous les syndicats pour accroître la responsabilité des entreprises concernant les conditions de travail.

Mais ils regrettent que cette loi ne concerne que les sociétés françaises employant plus de 5 000 salariés... soit seulement 150 entreprises.

Des parlementaires LR ont saisi le Conseil Constitutionnel, estimant que cette proposition discrimine les grandes entreprises.

Le Conseil Constitutionnel dispose d'un mois pour se prononcer... soit avant le 23 mars.

➤ À suivre...

PSA DISTRIBUERA UN INTÉRESSEMENT MINIMUM...

... de 2 000 € en 2017 au titre de 2016.

La CGT considère que « *cela reste du vol* » dès lors que les bénéfices (2,15 Mds) ont progressé de 79 % en 2016 contre 1,2 Mds en 2015.

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