

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois
Inaptitude et rupture
conventionnelle



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 5

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Quelques points sur :

- **Droit social**
 - la loi PACTE
 - égalité salariale entre les femmes et les hommes
- **Protection des données personnelles**



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

INAPTITUDE : POSSIBILITÉ DE CONCLUSION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

En l'absence de fraude de la part de l'employeur ou de vice du consentement, un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident de travail peut valablement conclure avec son employeur une rupture conventionnelle.

La jurisprudence considère qu'une rupture conventionnelle peut être conclue, sauf fraude ou vice du consentement, même pendant les périodes de suspension du contrat de travail dues à un accident du travail, une maladie professionnelle (Cass. Soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297), ou un congé de maternité (Cass. Soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149). Il a également été reconnu qu'un salarié dont l'aptitude a été assortie de réserves par le médecin du travail peut également valablement conclure une rupture conventionnelle (Cass. Soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082).

Cependant, la Cour de cassation ne s'était jamais prononcée sur la possibilité de rompre, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le contrat d'un salarié déclaré inapte.

En application des dispositions légales, le salarié inapte doit en principe être reclassé ou licencié, à défaut de reclassement possible.

Par un arrêt du 9 mai 2019, la Cour de cassation admet toutefois qu'une rupture conventionnelle puisse être conclue dans un tel contexte.

Cette solution peut apporter une sécurité supplémentaire aux employeurs confrontés à l'inaptitude d'un salarié. Elle apporte également plus de flexibilité au régime de l'inaptitude.

Cass. Soc., 9 mai 2019 n° 17-28.767

LES ARRÊTS EN BREF

L'obligation de reclassement ne s'applique pas au contrat d'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que **l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement en cas d'inaptitude** constatée par le médecin du travail (article L. 6222-18 du Code du travail).

Compte tenu des finalités particulières du contrat d'apprentissage, la Cour de cassation étend ce principe pour les salariés dont le contrat d'apprentissage a été conclu avant le 1er janvier 2019, et rappelle que **l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire**, à défaut d'exécution du contrat de travail par le salarié ([Cass. Soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618](#)).



Réintégration du salarié protégé après l'annulation de la décision administrative autorisant la rupture conventionnelle



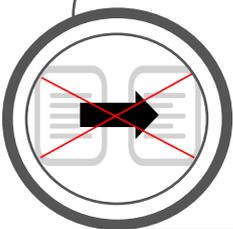
Le salarié protégé ayant conclu une rupture conventionnelle ayant fait l'objet d'une autorisation administrative, puis ayant été annulée, **doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent**. A défaut, et faute pour l'employeur de justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire du contrat peut être prononcée, et prend les effets d'un licenciement nul ([Cass. Soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547](#)).

Présomption de préjudice à défaut de mise en place d'institutions représentatives du personnel

A défaut d'établissement d'un procès-verbal de carence, un préjudice est nécessairement **causé aux salariés** privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, par l'employeur qui manque à son obligation de mise en place d'institutions représentatives du personnel ([Cass. Soc., 15 mai 2019, n° 17-22.224](#)).



Pas de transfert conventionnel du contrat de travail d'un salarié en situation irrégulière



Le repreneur d'un marché, tenu à la poursuite des contrats de travail des salariés par application de la convention collective des entreprises de restauration de collectivités, **ne peut pas être tenu de poursuivre le contrat de travail d'un étranger non muni d'un titre de séjour** l'autorisant à exercer une activité salariée en France ([Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-15.321](#)).

A NE PAS MANQUER

DROIT SOCIAL

Publication de la loi PACTE au journal officiel

Publication de la [loi relative à la croissance et la transformation des entreprises](#) (loi "PACTE") au journal officiel le 23 mai 2019.

Différentes dispositions du droit social sont impactées (cf. notre [OD Plus du mois de mai](#))

Publication d'un second décret d'application de l'index égalité professionnelle femmes/hommes

Publication du [décret n°2019-382 du 29 avril 2019](#) portant application des dispositions de l'article 104 de la loi avenir professionnel. Il prévoit notamment les dispositions suivantes :

Le délai de mise en demeure avant le prononcé de la pénalité est laissé à l'appréciation de l'inspecteur du travail au regard de la nature du manquement et de la situation visée sans pouvoir être inférieur à un mois (6 mois auparavant en toute situation).

La pénalité financière est étendue aux entreprises :

- qui n'ont pas publié leur index ;
- qui n'ont pas défini les mesures correctives nécessaires en cas de résultats inférieurs à 75/100 points.

L'assiette de calcul de la pénalité financière est modifiée.

Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en oeuvre pour les supprimer doivent être insérés dans la BDES.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de l'Index doivent être pris en compte dans le contenu de l'accord ou du plan d'action prévu.



Prochaines échéances de publication des résultats à l'Index



entre 250 et 1000 salariés

1er septembre 2019



entre 50 et 250 salariés

1er mars 2020

Pour plus d'informations sur l'index égalité professionnelle femmes/hommes et le calcul des différents indicateurs : cf. notre [newsletter du mois de janvier 2019](#).

A NE PAS MANQUER

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Référentiels de la CNIL en matière de gestion des RH et des alertes professionnelles

la CNIL a publié



Projet de référentiel
sur la gestion du
personnel



Projet de référentiel
sur la gestion
des alertes
professionnelles

Objectif

Guider les employeurs dans la conformité de leurs traitements dont les finalités sont :

- le recrutement ;
- la gestion administratives des personnels ;
- la gestion des rémunérations ;
- la mise à disposition d'outils informatiques au bénéfice des membres de leur personnel ;
- l'organisation du travail ;
- le suivi des carrières ;
- la formation ;
- la gestions des aides sociales.

Objectif

Donner un cadre juridique aux employeurs concernés par l'obligation de mise en oeuvre d'un dispositif de gestion des alertes professionnelles.



La CNIL impose de procéder à une analyse d'impact relative à la protection des données personnelles avant de mettre en place un système de gestion des alertes professionnelles.



Le projet de référentiel rappelle qu'une analyse d'impact relative à la protection des données personnelles peut être nécessaire si le traitement de données provoque un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes

Publication du décret relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du NIR

Le 21 avril 2019, le [décret n°2019-341](#) relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ou nécessitant la consultation de ce répertoire a été publié au Journal Officiel.

Il précise les conditions spécifiques du traitement du NIR. Ainsi, les employeurs privés et leurs tiers mandatés sont autorisés à collecter le NIR notamment pour :

- Remplir leurs obligations déclaratives nécessitant l'utilisation du NIR (notamment dans le cadre de la déclaration sociale nominative) ;
- Le traitement automatisé de la paie et de la gestion du personnel résultant de dispositions légales ou réglementaires et de conventions collectives concernant les déclarations, les calculs de cotisations et de versement destinés aux organismes de sécurité sociale et de prévoyance.

ACTUS DU CABINET

7 mai

“Rupture conventionnelle collective : une première décision de cour administrative d’appel”, [Jurisprudence Sociale Lamy n°475](#), rédigé par Jean-Marc Albiol, associé, et Jérôme Verneret, juriste

12-14 mai

Participation du cabinet Ogletree Deakins à l’*Association of Corporate Counsel (ACC) Europe* à Edinburgh

20 mai

1ère édition des Petites Assises, la conférence de l’association Les Assises du Droit Social, organisée en partenariat avec le cabinet Ogletree Deakins. Intervention de Jean-Marc Albiol, associé, sur le thème : “Pouvons-nous nous passer des organisations syndicales ?”

23-25 mai

Participation du cabinet Ogletree Deakins à la conférence organisée par l’*European Employment Lawyers Association (EELA)* à Tallinn

29 mai

Atelier organisé en partenariat avec l’Institut du Droit Social sur le thème du lanceur l’alerte. Intervention de Nicolas Peixoto, conseil, et Pierre-Alexis Quéré, collaborateur



QUI CONTACTER ?



Cécile Martin

Associée, avocat à la cour
01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol

Associé, avocat à la cour
01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com



François Millet

Associé, avocat à la cour
01.86.26.27.28
francois.millet@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris

01.86.26.27.42

**Ogletree
Deakins**