

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois
- CSE



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Quelques points sur :

LA LOI "PACTE"



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

NÉGOCIATION SUR LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS DU CSE

L'employeur ne peut fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts par décision unilatérale qu'après avoir loyalement tenté de négocier un accord collectif sans résultat.

L'article L. 2313-2 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE. Selon l'article L. 2313-4 du même code, en l'absence d'accord, le nombre et le périmètre de ces établissements sont fixés par décision de l'employeur. Il résulte de ces dispositions que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En outre, l'employeur qui prend la décision d'adopter une décision unilatérale doit informer tout à la fois les organisations syndicales de l'entreprise ainsi que celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise. La Cour de cassation précise, dans cet arrêt largement publié, qu'à défaut d'une telle information, ou faute de pouvoir rapporter la preuve d'une date certaine de l'information, le délai de quinze jours pour contester la décision unilatérale de l'employeur ne court pas.

Enfin, la Cour de cassation indique que l'annulation de la décision unilatérale de l'employeur déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ouvre le délai de quinze jours de contestation de la régularité de l'élection.

Il appartient donc à l'employeur, avant d'adopter une décision unilatérale en matière de cadre de mise en place du CSE, en premier lieu d'engager des négociations loyales avec les organisations syndicales et en second lieu, de les informer formellement de sa volonté d'adopter une décision unilatérale en cas d'échec des négociations. A défaut, l'employeur s'expose à une remise en cause des élections professionnelles plusieurs mois après la fin du scrutin.

LES ARRÊTS EN BREF

Consultation des délégués du personnel en matière d'inaptitude

En application de l'article L.1226-10 ancien du code du travail, lorsque l'inaptitude du salarié est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les postes de reclassement avant l'engagement de la procédure de licenciement. Lorsque le salarié déclaré inapte est le seul délégué du personnel titulaire, l'employeur doit le consulter en qualité sur les propositions de poste de reclassement le concernant, avant de le convoquer à l'entretien préalable au licenciement. ([Cass. Soc., 10 avril 2019, n°18-11.930](#)).



Fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise



La fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice. Constitue un tel abus, le fait d'organiser les réunions en région parisienne, sans rechercher d'autres alternatives, alors qu'aucun salarié de l'entreprise n'y travaille et que le temps de transport pour s'y rendre est particulièrement élevé, ce choix étant susceptible de décourager les élus à s'y rendre, et d'avoir des incidences sur la qualité des délibérations du comité d'entreprise. ([Cass. Soc., 3 avril 2019, n°17-31.304](#)).

Licenciement pour faute grave et indemnité de préavis

En vertu de l'article L.1234-1 du code du travail, le licenciement du salarié motivé par une faute grave est privatif des indemnités de préavis et des congés payés afférents, sous réserve de dispositions plus favorables au salarié prévues par le contrat de travail. Lorsque le contrat de travail prévoit un préavis, sans établir de distinction selon le motif de la rupture, le salarié licencié pour faute grave a droit au paiement des indemnités de préavis et de congés payés afférents. ([Cass. Soc., 20 mars 2019, n°17-26.999](#)).



L'existence d'un motif économique n'exclut pas le recours à une RCC

RCC

Le 14 mars 2019, la Cour administrative d'appel de Versailles a confirmé la décision de validation de l'accord de rupture conventionnelle collective par la Direccte laquelle s'est assurée de la conformité de l'accord à l'article L.1237-19 du code du travail, de la présence des clauses de l'article L.1237-19-1 et du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement prévus au 7° de cet article. La Cour précise également que le fait que les suppressions de postes envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle collective. ([CAA Versailles, 4e ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158](#)).

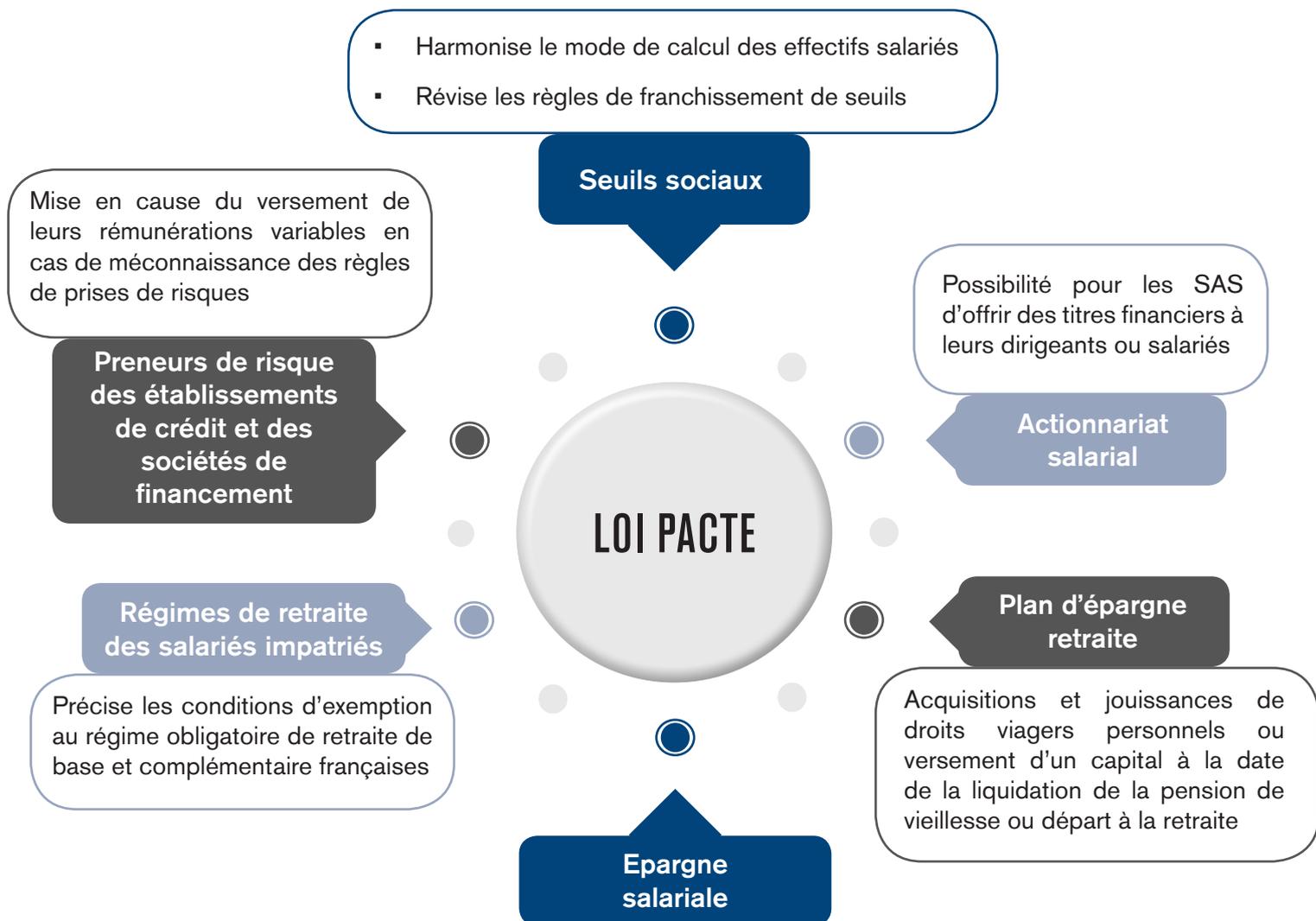
Conditions d'incorporation des BSA dans l'assiette des cotisations sociales

En application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, les bons de souscription d'actions acquis par les dirigeants d'une société peuvent constituer un avantage en nature qui entre dans l'assiette des cotisations sociales, à condition qu'ils soient proposés en contrepartie ou à l'occasion du travail et acquis à des conditions préférentielles. Par ailleurs, l'avantage doit être apprécié selon la valeur des bons à la date à laquelle les bénéficiaires en ont obtenu la libre disposition. ([Cass. Civ2, 4 avril 2019, n°17-24.470](#)).



A NE PAS MANQUER

Le projet de loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (Loi "PACTE") a été définitivement adopté en lecture définitive par l'Assemblée Nationale le 11 avril dernier. Différentes dispositions du droit social sont impactées.



Encourage les branches à négocier un dispositif de :

Intéressement

Prime d'intéressement versée à un salarié ne peut pas excéder :

Avant	Après
1/2	3/4

du plafond annuel de la sécurité sociale

Plan d'épargne salariale

Participation

Le montant maximal perçu est plafonné à :

Avant	Après
3	4

plafonds annuels de la sécurité sociale

ACTUS DU CABINET

3 avril

Cocktail Ogletree Deakins à l'occasion de la conférence de l'IBA "Employment and Diversity Law"

1 avril

Arrivée d'un nouvel associé, François Millet et de deux de ses collaboratrices, Alice ennouchy et Audrey Zeboudj

10 avril

Intervention de Cécile Martin sur le RGPD auprès du Master 2 Juriste d'entreprise de l'Université d'Evry

8 avril

"Pratiques des enquêtes internes en droit social : la vérité est-elle soumise au temps ?", [Semaine Sociale Lamy n°1856](#) rédigé par Jean-Marc Albiol, Nicolas Peixoto et Jérôme Verneret

15 avril

Arrivée d'une nouvelle collaboratrice, Lucille Gressier

11 avril

"Comment les employeurs peuvent-ils se préparer aux incidences du Brexit?", Lexbase, Hebdo édition sociale n°779, rédigé par Cécile Martin et Thibaud Lauxerois

26 avril

Intervention de Cécile Martin sur le RGPD auprès du Master 2 DPSE de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne

25 avril

Ogletree Deakins est classé parmi les 27 meilleurs cabinets de France en droit du travail selon Le Point

26 avril

Intervention de Jean-Marc Albiol sur les accords collectifs transnationaux auprès du Master 2 Juriste d'entreprise de l'Université d'Evry



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**