

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE
Marlène PLARD

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – MARS 2017

I. TEXTES

1. Formation professionnelle (Décret du 2 mars 2017)

Ce décret détermine les conditions d'éligibilité au CPF de la préparation aux épreuves théorique (code de la route) et pratique du permis de conduire B.

Un salarié peut donc utiliser, depuis le 15 mars 2017 les heures inscrites dans le CPF pour financer les leçons de conduite.

2. Plan vigilance (loi du 27 mars 2017 n°2017-399)

Les sociétés françaises de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde, filiales incluses, sont tenues d'établir un plan de vigilance visant à respecter les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement.

II. JURISPRUDENCE

➤ Infraction routière (Cass. 2^{ème} Civ 9 mars 2017 n° 15-27538)

La prise en charge par un employeur des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise est un avantage qui doit être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales.

➤ Clause de non concurrence (Cass. Soc du 2 mars 2017 n° 15 405)

L'adhésion d'un salarié au CSP entraînant la rupture du contrat de travail à la date d'expiration du délai de 21 jours, l'employeur doit notifier la renonciation à la clause de non concurrence au plus tard à l'issue du délai susvisé.

Les dispositions d'un contrat de travail ou d'une convention collective permettant de lever la clause dans les X jours suivant le départ effectif ne sont pas applicables.

- *Pouvoir disciplinaire (Cass. Soc du 6 mars 2017 n°15-27577)*

Lorsqu'un employeur est tenu, après une absence pour maladie, d'organiser une visite de reprise (c'est-à-dire de la planifier), il ne peut sanctionner aucune faute, sauf s'il s'agit d'un manquement à l'obligation de loyauté.

Dans l'espèce soumise à l'examen de la Cour, un salarié à la fin de son arrêt maladie avait repris son travail une journée, puis avait cessé toute activité sans justificatif.

L'employeur l'avait licencié au bout d'un mois et demi du fait de cette absence.

La Cour de Cassation considère que, l'employeur n'ayant pas programmé une visite de reprise, il ne pouvait pas sanctionner le salarié.

Conséquence : le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ...

- *CDD (Cass. Soc du 8 mars 2017 n°15-18560)*

La Cour admet que lorsqu'un salarié a introduit une demande de requalification de son CDD en CDI, il peut aussi saisir dans l'attente de l'audience de jugement, la juridiction prud'homale en référé pour voir ordonner la poursuite provisoire du CDD au-delà de son terme.

- *CDD (Cass. Soc du 15 mars 2017 n° 15-14141)*

Le recours au CDD d'usage ne dispense pas l'employeur, qui peut recourir à ce type de contrat, de mentionner dans le contrat remis au salarié un **motif précis**.

- *Période d'essai (Conseil d'Etat du 15 mars 2017 n° 387060)*

Le Conseil d'Etat rappelle que le renouvellement de la période d'essai prévue par la Convention collective étendue, est subordonné à l'accord exprès du salarié, et ce, même si la convention ne le mentionne pas.

- *Attestation Pôle Emploi (Cass. Soc du 15 mars 2017 n° 15-21232)*

La Cour confirme que l'employeur doit délivrer une attestation Pôle Emploi au salarié même en cas de démission.

- *Salariée enceinte et absence de titre de travail régulier (Cass Soc du 15 mars 2017 n°15-27928)*

La Cour énonce qu'un employeur n'a pas la faculté de maintenir dans l'entreprise une personne étrangère qui ne dispose pas d'un titre de travail régulier, et ce, même si elle est enceinte.

- Sanction disciplinaire – Règlement intérieur (Cass Soc du 23 mars 2017 n°15-23090)

Une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être prononcée, contre un salarié, par une entreprise de 20 salariés et plus que si elle est prévue par le règlement intérieur.

- Salarié protégés (Cass. Soc du 23 mars 2017 n° 15-24005)

Le transfert de tous les salariés d'une entité économique est analysé par la Cour comme un transfert partiel, dès lors que l'entité transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement.

Conséquence : l'employeur doit demander à l'inspection du travail l'autorisation de transférer les salariés protégés.