

Édito

Parité quand tu nous tiens ou les femmes au cœur des élections !

Afin de faire progresser la représentation des femmes, il est prévu, à compter du 1er janvier 2017, aussi bien en ce qui concerne l'élection des délégués du personnel que celle des membres du CE (titulaires et suppléants), que les listes de candidats doivent respecter une composition sexuée équilibrée et une alternance de femmes et d'hommes en tête de liste. Pour chaque collège électoral, les listes établies par les organisations syndicales qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les 29 novembre et 1^{er} décembre, les avocats parisiens ont élu leur Bâtonnier et les membres du Conseil de l'Ordre. Ces élections présentaient une grande nouveauté : pour la première fois, elles se déroulaient au scrutin binomial majoritaire à deux tours, chaque binôme devant être composé d'un homme et d'une femme. Et quand on sait qu'il n'y avait que 3% de femmes avocats en 1960 et que seules 17% d'entre elles sont associées aujourd'hui, les voir occuper la moitié des sièges sous les dorures et lambris du Conseil de l'Ordre n'est pas une révolte, mais une révolution.

Les élections professionnelles se mettent donc au diapason de la parité. Espérons que cet élan ne restera pas un effort cosmétique destiné à couvrir la réalité souvent moins radieuse de la situation des femmes dans la vie professionnelle.

C'était donc notre édito sérieux de l'année. Il nous a pris 3 fois plus de temps que d'habitude et, à tous les coups, il vous aura ennuyé 10 fois plus !

Promis l'édito du mois prochain sera rigolo !



Caroline



Jeanne



Justine

...en social

Le chiffre du mois...

25 centimes d'euro par kilomètre, c'est le montant de l'indemnité kilométrique vélo prévue par l'article D 3261-15-1 du Code du travail

La curiosité du mois...

Pas d'indemnité pour licenciement irrégulier en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc. 19 octobre 2016, n°14-25067)

Monsieur A. avait conclu, en 2005, un contrat de prestation de service avec une société de transport.

Considérant que la relation contractuelle qui le liait à la société s'analysait en réalité en contrat de travail, Monsieur A. a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat de prestation de service en contrat de travail et pris acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

Estimant qu'il n'avait, par définition, pas été convoqué à un entretien préalable à son licenciement et qu'il n'avait par voie de conséquence, pas pu être informé de la possibilité d'être assisté par un conseiller extérieur ni été en mesure de préparer sa défense avec ce dernier, Monsieur A. a sollicité la condamnation de la société au paiement de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

La Cour d'appel, après avoir requalifié le contrat de prestation de service en contrat de travail, a estimé que la prise d'acte devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse impliquant le versement de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

La Cour de Cassation censure ce raisonnement en rappelant clairement que l'indemnité prévue à l'article L.1235-2 du Code du Travail au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail a été rompu dans le cadre d'un licenciement, de sorte que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est exclusive de cette indemnité. ■

Le fond du sujet...

La loi Sapin 2 dote le lanceur d'alerte d'un statut et unifie la réglementation

L'Assemblée Nationale a, le 8 novembre dernier, définitivement adopté le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin 2 », qui tend à créer un socle de droits communs à tous les lanceurs d'alerte.

➤ Un instrument juridique « complémentaire »

Il existait déjà des dispositifs sectoriels de protection des lanceurs d'alerte, les salariés et leurs représentants disposant de moyens leur permettant de signaler à leurs employeurs ou aux autorités compétentes des faits répréhensibles ou des risques graves sur le lieu de travail.

En l'absence de cadre législatif général, la Cour de cassation a récemment cherché à protéger l'effectivité du recours au juge par le lanceur d'alerte, et a posé les fondements de sa protection dans un arrêt du 30 juin 2016, jugeant que « le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser les infractions pénales, est frappé de nullité » (Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557).

L'ambition de la loi Sapin 2 est de créer un dispositif général. ●●●

Ô fond du sujet...

●●● ➤ La définition du lanceur d'alerte

Le projet de loi définit le lanceur d'alerte comme « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance » (art. 6).

Sont exclus du régime de l'alerte les faits, informations et documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou celui des relations entre un avocat et son client.

➤ La procédure d'alerte

L'article 8 du projet de loi prévoit que le signalement doit d'abord être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci. En l'absence de diligence de ceux-ci « dans un délai raisonnable », le lanceur d'alerte peut saisir l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou un ordre professionnel. En l'absence de traitement par ces autorités dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

Un « danger grave et imminent » ou un « risque de dommages irréversibles » peuvent justifier de sauter les étapes.

Les personnes morales de droit public ou de droit privé de plus de 50 salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale dont elles sont membres ainsi que les départements et les régions devront mettre en place des procédures de recueil des signalements.

➤ La protection du lanceur d'alerte

La protection des lanceurs d'alerte passe par la confidentialité de leur identité et l'interdiction de toute sanction à leur encontre. Le fait de faire obstacle à la transmission d'un signalement sera pénalement condamnable.

Le Défenseur des droits pourra orienter vers les autorités compétentes les lanceurs d'alerte, veiller à leurs droits et liberté et, en tant que de besoin, leur assurer une aide financière.

Les personnes à l'origine d'alertes infondées ou qui émettent des signalements avec l'intention de nuire encourent des poursuites pour dénonciation calomnieuse ou encore pour diffamation, sauf irresponsabilité pénale. ■

Ôn dit & scoÔps

1

Les décrets d'application de la loi El Khomri relatifs à la durée du travail et aux congés sont publiés au Journal Officiel du 19 novembre 2016.

2

Le Ministère du Travail a présenté, le 7 novembre 2016, un guide du fait religieux dans l'entreprise.

3

Un décret d'application de la loi Macron, publié au Journal Officiel du 25 novembre 2016, fixe le référentiel indicatif des indemnités prud'homales.

Ô faits...

AyacheSalama a reçu ses clients autour d'un cocktail péruvo-japonais le 21 novembre dernier : photos des paparazzis !



AyacheSalama

Paris | 47 avenue Hoche 75008 Paris
T. +33(0)1 58 05 38 05
Londres | 20 Primrose Street London EC2A2EW
T. +44(0)207 596 2842



Caroline André-Hesse | Associée | c.andrehesse@ayachesalama.com
Jeanne Cordoliani | Collaboratrice | j.cordoliani@ayachesalama.com
Justine Coret | Counsel | j.coret@ayachesalama.com
<http://www.ayachesalama.com>