

Éditô

Le chiffre du mois...

Il revient chaque année comme la galette : le nouveau PASS est égal à 39.228 euros.

Après notre Edito culturel du mois dernier, voici l'Edito attendu et conventionnel. Au risque de vous laisser penser que nous nous essouffons, nous ne pouvions laisser passer l'occasion de vous souhaiter une merveilleuse année 2017 pleine de joies, de sourires, de bonheur, de santé et de réussites, bref ... pleine de tous les qualificatifs positifs et enthousiastes que contient notre bon vieux *Larousse* et qui pourraient vous concerner.

S'agissant du droit du travail, la seule, l'unique question est : l'année 2017 sera-t-elle un bon cru ? Il est vrai que la route du succès est étroite avec le peu de place laissé par l'année 2015 qui a vu fleurir la loi relative au dialogue social et à l'emploi (ou Loi Rebsamen) et la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (ou Loi Macron), et l'année 2016 qui fut le témoin de l'envolée de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (ou Loi Travail ou encore Loi El Khomri).

Bref, 2015 fut une belle année, 2016 fut riche en débats et - par certains aspects - déconcertante (vive le droit à la déconnexion!). **Que peut donc encore nous apporter 2017 ?** Un élagage complet des lois ci-dessus mentionnées au nom d'une simplification du droit ? Un nouveau corpus législatif qui viendrait s'ajouter au millefeuille d'ores et déjà existant (point n'est besoin d'abuser, le Code du travail français est déjà le fossoyeur de milliers d'arbres) ? Une approche différente, constructive et intelligente, soucieuse des contraintes opérationnelles des entreprises ? Tout est possible (sauf peut être malheureusement la dernière option trop souvent délaissée par un législateur coupé des réalités et contraint de réconcilier les intérêts d'une majorité à géométrie variable).

Les jeux sont donc ouverts, que les paris commencent et surtout BONNE ANNEE A TOUS !



Caroline



Justine



Jeanne



Juliette

...en social

La curiosité du mois...

Cass. soc. 1er décembre 2016, n° 15-21.609

L'absence d'entretien est une cause de nullité de la convention de rupture conventionnelle

Dans cette affaire, un salarié demandait l'annulation de la convention de rupture conventionnelle qu'il avait signée avec son employeur, en faisant valoir qu'aucun entretien n'avait préalablement été organisé, nonobstant la mention, dans la convention de rupture, de la tenue de deux entretiens.

La Cour d'appel avait fait droit à sa demande au motif que l'employeur ne produisait aucun élément matériellement vérifiable permettant d'attester la réalité des entretiens allégués.

La Cour de cassation censure la décision des juges d'appel, considérant que ces derniers ont inversé la charge de la preuve.

Elle considère ainsi, pour la première fois, que si le défaut d'entretien prévu par l'article L. 1237-12 du Code du travail, préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, est une cause de nullité de cette dernière, c'est à celui qui invoque la nullité d'en établir l'existence.

En pratique, cela signifie qu'il appartient donc au salarié qui argue de la nullité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail sur la base d'un défaut d'entretien de démontrer que celui-ci n'a pas pu se tenir.

La position de la Cour de cassation est conforme à l'esprit du législateur qui, en prévoyant la tenue d'un ou plusieurs entretiens préalables, entendait garantir la liberté de consentement des parties.

Le fond du sujet...

La durée de protection contre le licenciement à l'issue du congé de maternité

La loi Travail du 8 août 2016 a porté la durée de protection contre le licenciement de 4 à 10 semaines suivant la fin du congé maternité : pendant cette période, l'employeur ne peut prendre l'initiative d'une rupture du contrat de travail qu'en cas de faute grave ou s'il justifie de l'impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la maternité.

Si la règle semble simple au premier abord, différents facteurs peuvent influencer sur le terme de la période de protection.

- **Durée du congé de maternité**

Lorsque la salariée n'a pas pris l'intégralité du congé de maternité auquel elle a droit, la protection court néanmoins pendant les 10 semaines suivant la fin du congé légal (et non pas suivant la fin du congé effectivement pris).

- **Congé de maternité suivi d'un arrêt de travail pour maladie**

L'arrêt de travail consécutif au congé de maternité ne prolonge la période de protection que si le certificat médical atteste que l'état pathologique résulte de la grossesse ou de l'accouchement.

Ô fond du sujet...

●●● En cas d'arrêt de travail lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le terme de la période de protection est étendu à concurrence de la durée de l'arrêt de travail, dans la limite de quatre semaines (C. trav., Article L. 1225-21).

A l'inverse, l'arrêt de travail sans lien avec la grossesse, même s'il débute à la date de fin du congé de maternité, n'a pas pour effet de différer le point de départ de la période de protection de 10 semaines.

- **Prise des congés payés**

Lorsque des congés payés sont pris immédiatement à l'issue du congé de maternité, la jurisprudence considèrerait que la période de protection était suspendue jusqu'à la date de reprise du travail (Cass. Soc. 30 avril 2014, n°13-12.321). Cette solution est consacrée par la loi Travail, qui dispose que la salariée est protégée dans le cadre « *des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes* » (C. trav., Art. L.1225-4).

- **Autres cas de suspension du contrat de travail et de dispense d'activité rémunérée**

A l'exception des congés payés et de l'arrêt de travail pour état pathologique lié à la grossesse, les autres périodes de suspension du contrat de travail et de dispense d'activité rémunérée n'ont pas pour effet de reporter le point de départ de la protection de 10 semaines. Ainsi, la Cour de cassation considère que lorsque le congé de maternité est suivi d'une période de dispense d'activité rémunérée, qu'elle soit accordée par l'employeur (Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-15.943) ou par la Convention Collective (Cass. Soc. 14 décembre 2016, n°15-21.898), le point de départ du délai de 10 semaines est le début de cette dispense d'activité.

- **Incidence de la visite médicale de reprise**

Celle-ci doit être organisée dans les 8 jours de la reprise du travail.

Toutefois, la date de la visite médicale est sans incidence sur la fin de la période de protection, qui n'est pas prolongée dans l'attente de cet examen.

Ôn dit & scoÔps

1 Les modalités du référendum pour valider un accord d'entreprise sont fixées par un décret du 20 décembre 2016, pris en application de la loi Travail.

2 Le décret d'application de la loi Travail du 27 décembre 2016 fixe les modalités de la réforme en matière de surveillance médicale des salariés.

3 Un décret du 28 décembre 2016 précise le contenu des accords de préservation ou de développement de l'emploi créés par la loi Travail, et fixe les modalités du parcours d'accompagnement personnalisé dont peuvent bénéficier les salariés ayant refusé de se voir appliquer l'accord.

Ô faits...

AyacheSalama vous souhaite une merveilleuse année 2017 !



Cliquez-ici pour (re)découvrir notre carte de vœux

Caroline André-Hesse a publié un article dans la revue *Entreprise & Carrières* intitulé « La CEDH se penche sur le respect de la vie privée ». [Voir l'article complet](#)