

## Éditô

### La bonne nouvelle

Le Ministère du Travail envisage de transformer la lettre de licenciement en simple formulaire de type « Cerfa ».

Chers clients et amis,  
 Vous nous avez tellement gâtées ces dernières semaines (aidés il est vrai de manière non négligeable par les conseillers prudhommes, cours d'appels et autres amis confrères) que nous nous sommes retrouvées en juillet sans vous avoir envoyé notre newsletter du mois de juin (sans l'avoir écrite d'ailleurs).

Sincèrement désolées de vous avoir privés de votre rendez vous mensuel préféré, nous nous rattrapons aujourd'hui avec une newsletter qui sent bon le soleil, le sable chaud, la mer et les tongs ! Et oui, votre équipe sociale rêve de vacances et, à l'image de la France qui, en ces lendemains d'élections présidentielles-législatives, se prend à rêver d'une nouvelle ère, est pleine d'optimisme nonobstant un environnement plutôt agité. Illusions ? Promesses de campagne destinées à être oubliées aussitôt faites ? Peu importe... il sera toujours temps d'y penser.

Pour l'heure, profitons de cette vague d'optimisme et de confiance qui, telle l'anticyclone des Açores, s'est installée sur la France. Elle va partir c'est certain, mais pour l'instant, *carpe diem* !  
 Bonnes vacances à tous et rendez vous en septembre pour notre numéro de rentrée !

...en social

### La curiosité du mois...

**Cour de Cassation, Chambre Sociale, 1<sup>er</sup> juin 2017, n°16-15456**

Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2017, la Cour de Cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en œuvre les critères d'ordre des licenciements lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un plan de départ volontaire.

En l'espèce, un PSE, mis en œuvre dans le cadre d'un plan de cession totale d'une entreprise avec reprise d'une partie des contrats de travail en cours, comportait un volet « plan de départ volontaire », et un volet « licenciement économique » pour les salariés ni reclassés ni éligibles au plan de départ volontaire.

Une salariée qui occupait les fonctions de comptable, dont le contrat de travail avait été rompu pour motif économique par l'administrateur judiciaire après sa candidature au départ volontaire, a soutenu que son licenciement était intervenu en violation des critères d'ordre, de sorte qu'il était selon elle dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond comme la Haute Juridiction ont débouté la salariée de sa demande.

La Cour de Cassation précise que « *sauf engagement de l'employeur de s'y soumettre, celui-ci n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan de départ volontaire prévu après consultation des institutions représentatives du personnel* ».



Caroline



Justine



Jeanne



Juliette

### Ô fond du sujet...

**Le Conseil constitutionnel est saisi d'une QPC sur les délais préfix de consultation du comité d'entreprise**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ont encadré la durée et les modalités de la procédure de consultation du comité d'entreprise, en prévoyant des délais au-delà desquels le comité est réputé avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé, pour les consultations énumérées par l'article L. 2323-3 du Code du travail.

Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, sont fixés, sauf dispositions législatives spéciales, par :

- un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CE ou, le cas échéant, le CCE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité.

Le délai applicable à défaut d'accord est (C. trav., art. R. 2323-1-1) :

- d'un mois ;
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- de trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, auquel cas l'avis de ce dernier est transmis au CE au plus tard sept jours avant l'expiration du délai ;
- de quatre mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place à cette occasion.

## Ô fond du sujet...

●●● Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économique et sociale. L'employeur doit donc remettre une information complète dès le début de la procédure afin d'éviter toute discussion sur le point de départ des délais.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du TGI statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue alors dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE, le juge peut décider la prolongation du délai prévu (C. trav. art. L. 2323-4).

La jurisprudence considère par ailleurs que nulle disposition n'autorise le TGI à accorder au CE un délai supplémentaire dans l'hypothèse d'une action judiciaire engagée après l'expiration du délai initial de consultation (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-19.003 ), ou encore si la saisine est intervenue avant l'expiration du délai préfix mais que celui-ci est échu avant la décision du président du TGI (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363).

Le 1er juin 2017, la Cour de cassation a accepté de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC portant sur les délais préfix de consultation du CE.

En transmettant sa QPC, la Cour considère que : « d'une part les dispositions en cause sont susceptibles de placer les comités d'entreprise dans des situations différentes, selon que la juridiction saisie aux fins d'obtenir des informations et un délai supplémentaires statue ou non dans le délai imparti [...] d'autre part, l'absence d'effet suspensif du recours peut conduire, dans ces conditions, à ce que l'institution représentative du personnel soit privée de toute protection de son droit à l'information nécessaire pour que puisse être assurée la participation du personnel à la gestion de l'entreprise, en dépit de l'exercice d'une voie de recours » (Cass. soc., 1er juin 2017, n° 17-13.081).

Le Conseil constitutionnel dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer.

## Ôn dit & scoÔps

Le Premier ministre Edouard Philippe a précisé le 30 mai dernier le calendrier de la réforme du Code du travail, annonçant qu'un projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnance sera présenté devant le Parlement « en juillet » et que les ordonnances seront publiées « avant la fin de l'été ». Il a précisé que la loi de rectification des ordonnances pourrait « intervenir bien après » la prise des ordonnances.

## Ô faits...

- Caroline André-Hesse et Justine Coret ont publié, dans la Semaine Juridique du 2 mai 2017, un article intitulé « *La dénonciation des infractions routières du salarié par l'employeur : la fin de l'effet d'aubaine* ».
- Caroline André-Hesse a évoqué la place de l'éthique personnelle dans le monde du travail, pour Le Figaro (7 juin 2017).
- AyacheSalama a été le sponsor de l'édition 2017 des Grands Prix des Entreprises de Croissance, et félicite tous les lauréats !



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  
Juliette Hubert | Collaboratrice | j.hubert@ayachesalama.com  
Justine Coret | Counsel | j.coret@ayachesalama.com

<http://www.ayachesalama.com>