


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



News disponible : Transaction suite à un licenciement pour faute grave



RELATIONS INDIVIDUELLES

Accident du travail – Procédure de reconnaissance – Délai d'information de la CPAM

Rappel : Dans le cas où le caractère professionnel d'un accident déclaré à la CPAM est discutable, celle-ci bénéficie d'un délai d'instruction pour procéder à une enquête.

En effet, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours (avec prolongation possible de 2 mois : article L. 441-14 du Code de la sécurité sociale) à compter de la date à laquelle elle a reçu la déclaration d'accident et le certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident (article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale).

En cas de réserves motivées de la part de l'employeur ou si elle l'estime nécessaire, la CPAM communique à la victime et à l'employeur l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier :

- dans un délai minimum de 10 jours francs avant de prendre sa décision ;
- par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception (article R. 441-14 du Code de la sécurité sociale).

Le défaut d'information rend la décision de prise en charge inopposable à l'employeur.

L'administration précise à ce titre que « le point de départ de ce délai se situe au lendemain du jour de la notification » (Circulaire n° DSS/2C/2009/267 du 21 août 2009 relative à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles, p. 3).

Cass. Soc., 15 mars 2018, n° 16-28.333 et 17-10.640

Un malaise cardiaque mortel d'un salarié sur son lieu de travail fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM.

Par un courrier en date du 13 juin 2014, reçu le 18 juin 2014, la CPAM a informé l'employeur de la clôture de l'instruction et de la possibilité de consulter le dossier avant la décision de prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle, devant intervenir le 3 juillet 2014.

Par courrier du 25 juin 2014, l'employeur a demandé à la CPAM l'envoi des pièces constitutives du dossier, qu'il a reçues le 2 juillet 2014 par un colis en date du 26 juin 2014.

L'employeur a saisi la juridiction de sécurité sociale d'une demande d'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident, considérant :

- qu'il n'avait reçu le dossier d'instruction, envoyé le 26 juin 2014, que le 2 juillet 2014, et n'avait donc bénéficié que d'un jour franc pour prendre connaissance des pièces ;
- que le dossier transmis par la CPAM était incomplet, ce dernier ne contenant pas l'avis du médecin-conseil.

La Cour d'appel ayant débouté l'employeur de ses demandes, l'employeur forme un pourvoi en cassation. La chambre sociale approuve les juges du fond d'avoir considéré :

- que l'envoi postal du dossier à l'employeur n'était qu'une simple faculté et ne devait pas être pris en compte dans l'appréciation du délai de 10 jours francs, lequel court à compter de la clôture de l'instruction, soit en l'espèce, à compter du 18 juin 2014 ;
- que l'avis du médecin-conseil rendu en cas d'expertise médicale ne constituait pas nécessairement un élément susceptible de faire grief à l'employeur et ne devait donc pas nécessairement figurer parmi les pièces du dossier d'instruction transmis à l'employeur par la CPAM.

La Cour de cassation en conclut que la décision de prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle était opposable à l'employeur.

Note : La solution, rendue en matière d'accident du travail, est également applicable aux maladies professionnelles, pour lesquelles la CPAM dispose d'un délai d'instruction de trois mois à compter de la date de réception du dossier complet comprenant la déclaration et le certificat médical initial (article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale).

Inaptitude – Défaut de consultation des délégués – Non-respect du reclassement – Deux indemnités cumulatives (NON)

Rappel : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

La proposition de reclassement impose antérieurement de prendre en compte :

- l'avis des délégués du personnel ;
- les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'obligation de consulter les délégués du personnel a fait l'objet d'évolutions légales successives :

- Elle précède la proposition de reclassement, dès lors que l'inaptitude est d'origine professionnelle, pour les visites d'inaptitude effectuées avant le 1^{er} janvier 2017 ;
- Elle précède la proposition de reclassement quelle que soit l'origine de l'inaptitude, pour les visites d'inaptitude effectuées après le 1^{er} janvier 2017 ;
- Elle est transposable au comité social et économique (CSE) ayant vocation à se substituer aux autres institutions représentatives du personnel avant le 31 décembre 2019.

En matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement, le tribunal saisi :

- Peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien des avantages acquis ;
- En cas de refus de réintégration, il octroie une indemnité au salarié au titre de la nullité du licenciement (article L. 1235-3-1 du Code du travail), qui se cumule avec :
 - l'indemnité compensatrice de préavis,
 - et le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement (article L. 1226-14 du Code du travail).

Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 16-25.498

Un salarié engagé en tant que technicien de maintenance est victime d'un accident du travail le 5 janvier 2009. A la suite de deux examens médicaux en date du 30 août 2010 et 6 octobre 2010, il a été déclaré inapte à son poste et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en demande de paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de consultation des délégués du personnel.

La Cour d'appel condamne l'employeur à payer au salarié :

- une somme pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- une somme pour défaut de consultation des délégués du personnel.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que *« l'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité au titre de l'article L. 1226-15 du Code du travail »*.

Inaptitude – Absence de reconnaissance de la maladie professionnelle par le tribunal des affaires de sécurité sociale – Application de la procédure d'inaptitude par le juge prud'homal (OUI)

Rappel : La Loi n° 2016-1088 du 8 août a uniformisé la procédure de reconnaissance de l'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine (professionnelle ou non). Désormais, seules les indemnités octroyées au salarié diffèrent en fonction de l'origine de l'inaptitude :

- Lorsqu'elle est d'origine professionnelle, le salarié se voit verser (article L. 1226-14 du Code du travail) :
 - Une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - Une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égal au double de l'indemnité légale de licenciement.
- Lorsqu'elle est d'origine non professionnelle, le salarié se voit verser l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prenant en compte la durée du préavis, mais aucune indemnité compensatrice de préavis (article L.1226-4 du Code du travail).

Les règles spécifiques à l'inaptitude d'origine professionnelle (et le versement des indemnités afférentes) s'appliquent dès lors :

- que l'inaptitude présente un lien, ne serait-ce que partiel avec le sinistre déclaré,
- et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle à la date du licenciement (Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-22.074).

En vertu du principe de l'autonomie du droit du travail par rapport au droit de la sécurité sociale, ces deux conditions doivent être remplies, peu importe la décision de prise en charge ou non par la CPAM. Ce principe s'applique :

- A l'employeur, au stade de la procédure de licenciement ;
- Au juge prud'homal, au stade de la procédure contentieuse.

Il en résulte que le versement des indemnités propres à l'origine professionnelle de l'inaptitude n'est en aucun cas fonction de la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la CPAM.

Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 16-22.856

Le 10 juillet 2012, à la suite de la déclaration d'inaptitude à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens médicaux, un salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 10 avril 2014, le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) a jugé que la décision de prise en charge de la maladie professionnelle au titre de la législation professionnelle était inopposable à l'employeur.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au titre de la méconnaissance de son obligation de reclassement et du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Société, se fondant sur la décision du TASS, a quant à elle sollicité le remboursement des sommes versées au salarié au titre de l'origine professionnelle de l'inaptitude médicale justifiant le licenciement, soit :

- l'indemnité de préavis,
- et l'indemnité spéciale de licenciement pour la partie excédant l'indemnité légale de licenciement.

Relevant que le TASS a jugé que la décision de prise en charge de la maladie déclarée par le salarié est inopposable à la Société, la Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes et l'a condamné à rembourser l'employeur des sommes versées au titre de l'origine professionnelle de l'inaptitude.

Saisie du litige, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, considérant que la décision de la juridiction de sécurité sociale déclarant inopposable à un employeur une décision de prise en charge au titre de la législation professionnelle est sans incidence sur l'application

des dispositions relatives à la procédure applicable en matière d'inaptitude.

Note : Autrement dit, le principe de l'autonomie du droit du travail par rapport au droit de la sécurité sociale s'applique systématiquement, peu importe que les décisions de prise en charge ou non aient été prises par la CPAM ou les juridictions de sécurité sociale.

Modification du contrat de travail – Nouvelles méthodes de travail – Manquement grave de l'employeur (OUI)

Rappel : La modification du contrat de travail d'un salarié implique pour l'employeur de recueillir son accord exprès (Cass. Soc., 9 novembre 2011, n° 09-73.040).

La modification du contrat de travail, dès lors qu'elle constitue un manquement d'une gravité suffisante de l'employeur, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, peut fonder :

- la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448).
- la prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur (Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 08-44.995).

Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 15-27.458

Les 4 et 5 février 2012, un journaliste animant deux émissions hebdomadaires a annoncé à l'antenne qu'il s'agissait de ses deux dernières émissions.

Le salarié a alors fait valoir à son employeur qu'il prenait acte de la rupture de son contrat de travail, lui reprochant de ne plus pouvoir inviter de personnalités politiques au sein de son émission.

La Société estimant qu'il s'agissait au contraire d'une démission de l'intéressé, ce dernier a saisi la juridiction prud'homale d'une demande aux fins de voir la rupture de son contrat requalifiée aux torts de la Société.

L'employeur faisait valoir que l'interdiction temporaire d'inviter des personnalités politiques

au sein des émissions, à laquelle il était possible d'obtenir une dérogation auprès de la directrice de l'information, faisait suite à une recommandation du CSA en ce sens, datant du 6 décembre 2011, relative à l'élection présidentielle.

Il soulignait en outre que l'interdiction d'inviter des personnalités politiques, mise en place de manière temporaire après des échanges avec le salarié, ne constituait pas un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de son contrat de travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié, considérant que la rupture du contrat de travail liant les parties constituait un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et impliquait le versement des sommes afférentes au salarié.

Les juges du fond ont relevé que les nouvelles méthodes adoptées par la Société avaient impliqué une modification profonde de l'exécution du contrat de travail, dépossédant le salarié d'une part essentielle de ses prérogatives.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel d'avoir considéré que *« l'employeur avait manqué de loyauté et que ce manquement était suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture »*.

Note : Bien que la solution soit rendue dans une situation concernant exclusivement des journalistes, il est envisageable qu'à l'avenir, la jurisprudence l'étende à d'autres cas d'espèce.

RELATIONS COLLECTIVES

PSE – Obligation de reclassement – Destinataires – Salariés licenciés (OUI)

Rappel : L'article L. 1233-62 du Code du travail précise le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), lequel doit notamment prévoir des actions en vue du reclassement des salariés, qu'il soit interne sur le territoire national, ou externe à l'entreprise.

L'employeur est tenu de respecter les engagements qu'il a souscrit dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a pu juger que lorsqu'il est accordé au salarié un délai de réflexion pour accepter ou refuser la proposition de reclassement, ce délai est impératif. A défaut, cela constitue une irrégularité de fond de nature à caractériser un manquement à l'obligation de reclassement (Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-44.085).

Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 16-22.760

Un PSE mis en œuvre au sein d'une Société, prévoyait la présentation par l'employeur, à

chaque collaborateur adhérent au dispositif de d'aide au reclassement, de trois offres valables d'emploi, caractérisées par :

- un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire de pré-embauche d'au moins 6 mois ;
- et proposant une rémunération ne pouvant être inférieure à 75 % du salaire mensuel brut hors variable.

A la suite de son licenciement dans le cadre de ce PSE, un salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le respect de l'obligation de reclassement.

Il remettait notamment en cause la validité de l'unique offre d'emploi lui ayant été soumise, dont la rémunération ne représentait selon lui que 50 % de sa rémunération antérieure.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande, considérant que *« lorsque l'employeur s'est engagé dans le PSE à présenter aux salariés avant la notification du licenciement un certain nombre d'offres valables d'emploi, le non-respect de cet engagement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse »*.

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, en retenant que l'obligation de proposer trois offres valables d'emploi ne concernait, dans le PSE, que le stade où était mis en place une cellule de reclassement ayant pour objet d'accompagner les collaborateurs licenciés à trouver un nouvel emploi ou les aider à créer leur entreprise.

L'offre de reclassement litigieuse ayant été proposée au salarié avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement et donc indépendamment de la cellule de reclassement prévu par le PSE, la Cour d'appel ne pouvait considérer le licenciement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Représentativité – Syndicat intercatégoriel – Changement de statuts pour devenir catégoriel – Perte de l'ancienneté (NON)

Rappel : Le dépôt des statuts d'un syndicat professionnel s'impose lors de sa création, et est renouvelé en cas de changement de leur contenu ou de la Direction (article L. 2131-3 du Code du travail).

Le dépôt en mairie des statuts, dont le contenu est libre, confère la personnalité civile et le droit d'ester en justice au syndicat professionnel.

La date de dépôt légal des statuts constitue le point de départ pour mesurer l'ancienneté du syndicat (article L. 2121-1 du Code du travail) et par conséquent pour apprécier son éventuelle représentativité.

En effet, pour être représentatif, un syndicat doit avoir « une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ».

A ce titre, la Cour de cassation juge de manière constante que la modification par le syndicat de son champ statutaire n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts (Cass. Soc., 14 novembre 2012, n° 11-20.391).

Cass. Soc., 14 mars 2018, n° 17-21.434

Un syndicat intercatégoriel a, lors d'un congrès extraordinaire, décidé de modifier ses statuts pour devenir catégoriel et changer sa dénomination.

A la suite des élections à la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE), le syndicat catégoriel ayant obtenu 25 % des suffrages au sein du collège qu'il représentait a désigné successivement un représentant syndical au CE et un délégué syndical.

Ces désignations ont été contestées par un autre syndicat devant le tribunal d'instance, compétent en matière d'élections professionnelles, au motif que le syndicat catégoriel ne remplissait pas la condition d'ancienneté nécessaire de deux ans.

Le tribunal n'a pas fait droit à ses demandes d'annulation. En effet, constatant que le syndicat avait procédé à la modification de ses statuts au cours d'un congrès extraordinaire, le Tribunal a jugé que quelle que soit la finalité de cette modification, ledit syndicat conservait l'ancienneté acquise antérieurement à la modification de ses statuts.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement, et considère que « l'acquisition de la personnalité juridique par les syndicats ne pouvant être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'exercice de leur liberté d'élaborer leurs statuts, d'élire leurs représentants, de formuler leur programme d'action et de s'affilier à des fédérations ou confédérations, l'exercice de ces libertés par un syndicat ne peut pas entraîner la perte de sa personnalité juridique ».

La Haute Juridiction en déduit que la personnalité juridique d'une organisation syndicale n'est pas impactée :

- par la modification de son objet statutaire,
- ou par la modification, décidée conformément à ses statuts, de son caractère intercatégoriel ou catégoriel.

Législation et réglementation

Projet de loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 – Décision du Conseil Constitutionnel du 21 mars 2018

Le 21 février 2018, les députés ont saisi le Conseil Constitutionnel d'un recours portant sur l'ensemble du projet de loi ratifiant les ordonnances prises sur le fondement de la Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social (cf Actu-tendance n° 436).

A l'issue du délai d'un mois dont il disposait pour rendre sa décision, soit le 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la constitutionnalité des mesures contestées.

Parmi les mesures visées par le recours constitutionnel, les sages n'ont censuré que quelques dispositions secondaires.

❖ **Action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif**

L'article L. 2262-14 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, prévoit que toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter :

- De la notification de l'accord d'entreprise à l'ensemble des organisations représentatives de l'entreprise (tel que prévue à l'article L. 2231-5 du Code du travail), pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- De la publication de l'accord sur la base de données nationales (tel que prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail) dans tous les autres cas.

Le Conseil constitutionnel a déclaré ces dispositions conforme à la Constitution, en émettant néanmoins une réserve concernant les cas dans lesquels les parties s'opposent à la publication de tout ou partie de cet accord (tel que prévu à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, auquel l'article L. 2262-14 fait référence).

Dans une telle hypothèse, les organisations ne disposant pas d'une section syndicale devraient bénéficier d'un délai de recours à compter du moment où elles en ont valablement eu connaissance.

❖ **Parité en matière d'élections professionnelles**

L'article L. 2314-10 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, impose la tenue d'élections partielles dans deux hypothèses, intervenant moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE :

- Un collège électoral n'est plus représenté ;
- Le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus.

Le projet de loi de ratification prévoit un cas de dispense pour l'organisation des élections partielles, dans l'hypothèse où le juge a décidé l'annulation de l'élection des membres du CSE pour non-respect de la parité homme-femme sur les listes électorales, entraînant de facto l'absence de représentation d'un collège électoral ou la réduction de la moitié ou plus du nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Le Conseil constitutionnel, relevant que ces dispositions pouvaient aboutir à la vacance de plusieurs sièges au sein de la délégation du personnel, pour une période pouvant durer

jusqu'à 4 ans, a déclaré ces dispositions contraires à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel a estimé que ces dispositions pouvaient conduire à ce que le fonctionnement normal du CSE soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

❖ **Autres mesures**

Le Conseil constitutionnel censure en outre des dispositions du projet de loi d'habilitation ne présentant « *pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale* » :

- L'article 9, prévoyant le siège de deux députés et deux sénateurs au sein du conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) ;
- L'article 12, aménageant les règles relatives aux bonus perçus par les preneurs de risque travaillant dans un établissement financier et au calcul de leurs indemnités en cas de licenciement irrégulier ;
- L'article 14, portant à 73 ans la limite d'âge des médecins engagés par l'office français de l'immigration et de l'intégration ;
- L'article 20, attribuant à l'union nationale des professions libérales (UNAPL) des crédits du fonds paritaire de financement du dialogue social.

Décret n° 2018-174 du 9 mars 2018 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale des travailleurs indépendants prévue par l'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 – Majorations de retard – Application à tous les employeurs

L'article 14 du Décret n° 2018-174 du 9 mars 2018 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale des travailleurs indépendants contient des dispositions relatives aux majorations de retard en cas de paiement tardif des

cotisations et contributions à l'Urssaf, applicables à tous les employeurs.

Dans cette hypothèse, les employeurs sont passibles d'une majoration de retard de 5 % et sont tenus de payer une majoration complémentaire (dite « *loyer en argent* »).

Le montant de ces majorations complémentaires était antérieurement fixé à 0,4 % du montant des cotisations et contributions dues, par mois ou fraction de mois de retard écoulé, à compter de la date d'exigibilité des cotisations et contributions.

L'article R. 243-18 du Code de la Sécurité sociale prévoit désormais :

- Cas général : la majoration est égale à 0,2 % du montant des cotisations et contributions dues, par mois ou fraction de mois de retard. Le décompte des majorations court à compter de la date d'exigibilité des cotisations et contributions.
- En cas de redressement à la suite d'un contrôle de l'Urssaf : la majoration de 0,2 % peut alors être abaissée à 0,1 %, si le montant du redressement est payé dans les 30 jours suivant l'émission de la mise en demeure. Le décompte des majorations court à compter du 1^{er} février de l'année qui suit celle au titre duquel les régularisations sont effectuées.

Ces nouveaux taux s'appliquent aux majorations complémentaires :

- dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- rendues exigibles par une mise en demeure émise à compter du 1^{er} avril 2018, lorsque ces majorations portent sur des cotisations et contributions sociales faisant l'objet d'un redressement suite à contrôle (article 17 du Décret).

Projet de loi de programmation pour la justice – Dispositions applicables au droit social

Le projet de « Loi de programmation pour la justice 2018-2022 » permet, selon l'exposé des motifs, de « lancer des réformes structurelles dans de nombreux domaines », notamment en droit social.

Les mesures concernant le droit social issues de la Loi promulguée feront l'objet d'une étude complète au sein d'une prochaine Actu-tendance.

❖ **Extension de la représentation obligatoire**

La représentation obligatoire par un avocat devrait être étendue :

- Au contentieux des élections professionnelles, par voie réglementaire ;
- Au contentieux en matière de sécurité sociale, pour :

- les appels formés à compter du 1^{er} janvier 2019, date de la réforme des juridictions sociales,
- les instances introduites à compter de cette date devant la cour d'appel compétente pour connaître du contentieux de la tarification.

❖ **Représentation par un tiers**

Dans certaines matières en deçà d'un montant d'un défini par décret en Conseil d'Etat, le projet de loi prévoit également la possibilité pour les parties de se faire assister ou représenter devant le TGI, à défaut d'un avocat, par un tiers (ex. : conjoint, concubin ou partenaire de Pacs).

❖ **Saisies des rémunérations**

Le projet de loi prévoit de « confier la réception et la gestion des fonds issus de la saisie des rémunérations et des sommes consignées dans le cadre d'une expertise à la Caisse des dépôts et consignations ».

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com

2017
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

