



Contact

Muriel Pariente

Associée, Paris

muriel.pariente@hoganlovells.com

Click [here](#) to read the English version of this newsletter.

Actualisez vos préférences

hoganlovells.com

Veille Droit Social - Avril 2019

1. Information

La validité du barème d'indemnisation des licenciements abusifs : vers un dénouement ?

Saisie de la question de la validité du barème Macron, la Cour d'appel de Paris a renvoyé l'affaire au 23 mai prochain afin de recueillir l'avis du parquet général, conformément à la circulaire de la chancellerie du 26 février 2019. En parallèle, la cour d'appel de Reims sera amenée à se prononcer sur le jugement du Conseil de Prud'hommes de Troyes courant juin 2019.

2. Actualités jurisprudentielles

Notification du licenciement & procédure contentieuse en cours : attention à la rédaction !

La simple mention de la demande de résiliation judiciaire du salarié dans la lettre de notification du licenciement est constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice et entraîne la nullité du licenciement. (CASS.SOC, 13 FEVRIER 2019, N° 17-23.720)

Si l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 n'était pas applicable en l'espèce, désormais, la nullité du licenciement encourue en cas d'atteinte à une liberté fondamentale ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre pour en tenir compte dans le quantum de l'indemnité allouée au salarié.

Transaction : sécurisation du dispositif

La Cour de cassation a confirmé que la transaction rédigée en termes généraux exclut toute contestation ultérieure du salarié. (CASS.SOC., 20 FEVRIER 2019, N°17-19.676)

Dans le cas d'espèce, la transaction, conclue dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, prévoyait que les parties renonçaient à intenter ou poursuivre toute instance ou action de quelque nature que ce soit dont la cause ou l'origine aurait trait au contrat de travail, à son exécution ou à sa rupture à l'exception des mesures du dispositif d'accompagnement social. Sur ce fondement l'employeur a pu obtenir à titre reconventionnel le trop plein versé dans le cadre du dispositif d'accompagnement.

Transfert d'entreprise & inaptitude : effet du PV de carence de l'ancien employeur

En cas de transfert d'une entité autonome, le PV de carence de l'ancien employeur est opposable par le nouvel employeur afin de s'exonérer de l'obligation de consulter les délégués du personnel (ou le CSE) sur le reclassement du salarié inapte. (Cass.soc., 6 mars 2019, F-P+B, n° 17-28.478)

Cette règle présente l'intérêt d'être transposable à d'autres situations juridiques aux termes desquelles l'employeur encourt une sanction s'il ne peut présenter en justification de l'accomplissement de ses obligations en matière électorale un PV de carence. Néanmoins, elle ne s'applique qu'en l'absence de demande d'organisation d'élections professionnelles formée par un salarié ou une organisation syndicale d'organiser des élections professionnelles à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement du PV de carence en application de l'article L.2314-8 du Code du travail.

Plus-value de bons de souscription d'actions : précisions sur le régime social

La plus-value de cession de bon de souscriptions d'actions pour des dirigeants prévus par un contrat d'investissement lequel prévoit un lien entre l'attribution de bon de souscription d'actions et l'existence et le maintien du contrat de travail correspond à un avantage soumis à cotisations sociales. Cet avantage doit être évalué selon la valeur des bons à la date à laquelle les bénéficiaires en ont eu la libre disposition laquelle constitue le point de départ du délai de prescription de l'action en recouvrement des cotisations par l'URSSAF. (CASS. 2E CIV., 4 AVRIL 2019, N°17-24.470)

A propos de Hogan Lovells:

Hogan Lovells est un cabinet d'avocats international qui regroupe Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP et leurs entités affiliées.

Atlantic House, Holborn Viaduct, Londres EC1A 2FG, Royaume-Uni

Columbia Square, 555 Thirteenth Street, NW, Washington, D.C. 20004, Etats-Unis

Avertissement:

Cette publication est à caractère informatif uniquement. Aucun élément de cette communication, ni aucune disposition des documents disponibles par son biais n'est destiné à promouvoir les services de Hogan Lovells, et ne constitue en aucun cas un acte de conseil juridique, un démarchage, une offre de services ou une sollicitation d'offre de ces services.

Votre adresse électronique et d'autres données personnelles peuvent être conservées sur notre base de données, à seule fin de vous adresser des informations qui nous paraissent pouvoir vous être utiles. La base de données est accessible par l'ensemble des bureaux de Hogan Lovells, qu'ils se situent à l'intérieur ou en dehors de l'espace économique européen (EEE). La législation applicable dans certains pays non-membres de l'EEE peut ne pas offrir un niveau de protection équivalent à celle offerte au sein de l'EEE.

Les termes "associé" et "partner" désignent un associé de Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP ou de leurs entités affiliées, ou un collaborateur ou consultant de statut équivalent. Certaines personnes, qualifiées comme associés, mais n'étant pas membres de Hogan Lovells International LLP, peuvent détenir des qualifications différentes de celles des membres de Hogan Lovells International LLP.

Pour toute information complémentaire sur Hogan Lovells, les associés et leurs qualifications, veuillez consulter notre site Internet www.hoganlovells.com.

Lorsqu'une étude de cas est décrite, les résultats obtenus ne doivent en aucune manière être considérés comme un acte de conseil juridique et ne garantissent en aucun cas des résultats équivalents. Les photos de personnes peuvent représenter des avocats ou salariés actuels ou anciens de Hogan Lovells ou encore d'autres personnes n'ayant pas de lien avec le cabinet.

Pour ne plus recevoir de courriel d'information, veuillez cliquer [ici](#).