

**Actualité jurisprudentielle mai 2017
(sélection de Pierre Bailly)**

1 - Exécution du contrat de travail.....	2
a - Le temps de travail.....	2
b - Les congés payés.....	4
c - La maladie.....	4
d - Le harcèlement sexuel.....	5
2 - Rupture du contrat de travail.....	6
a - Licenciement pour inaptitude médicale.....	6
b - Licenciement pour motif économique.....	7
c - Rupture conventionnelle.....	8
d - Transaction.....	8
3 - Représentation du personnel.....	8
a - Elections professionnelles.....	8
b - Salariés investis d'un mandat.....	9
c - Représentativité syndicale.....	10
d - Mise en place des institutions représentatives.....	10
e - CHSCT.....	10
4 - Contentieux prud'homal.....	11
a - Secret professionnel.....	11
b - Redressement ou liquidation judiciaire.....	11

1 - Exécution du contrat de travail

a - Le temps de travail

- Cadre dirigeant

Un arrêt du **11 mai 2017** ([n° 15-27118, FS P+B](#)), qui peut être rapproché de celui du 8 mars 2017 (n° 15-18333, actualité du mois de mars 2017, 2, c), rejette le pourvoi formé contre une décision qui, pour reconnaître la qualité de cadre dirigeant à un salarié, exerçant des fonctions de chef de secteur dans une entreprise de travaux publics, avait pris en considération un ensemble d'éléments déterminants : autonomie et indépendance dans la direction de salariés, pouvoirs étendus en matière de conclusion des marchés, de recrutement de personnel et de licenciement, participation à des comités de direction présidés par le directeur régional et niveau de rémunération. Cet arrêt est intéressant en ce qu'il retient que les pouvoirs de direction du salarié qui permettent de caractériser sa qualité de cadre dirigeant peuvent s'exercer à un niveau déconcentré. Cette décision peut être rapprochée d'un autre arrêt du **12 mai 2017** ([n° 15-27962, FS-D](#)), qui approuve une décision ayant au contraire exclu la qualité de cadre dirigeant pour un directeur de site qui ne disposait que d'une autonomie restreinte, devait consulter la direction pour les décisions intéressant le personnel, qui étaient soumises à la validation du directeur des ressources humaines et du directeur général, et n'avait que des pouvoirs propres limités dans l'organisation du travail de l'établissement. Il est en effet nécessaire pour que cette qualité, qui emporte dérogation aux règles régissant le temps de travail, soit reconnue que les trois conditions posées par l'article L.3111-2 du code du travail soient réunies (indépendance, autonomie et niveau élevé de rémunération).

- Heures supplémentaires

Un arrêt du **11 mai 2017** ([n° 16-12482, PB](#)) s'est prononcé sur la validité de la disposition d'un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail, conclu en 1999, en ce qu'il avait pour effet de réduire le taux de rémunération des heures supplémentaires. Cet accord prévoyait en effet que la réduction du temps de travail de 39 à 35 heures n'entraînerait aucune diminution de la rémunération, ce qui se traduisait par une majoration du taux horaire du salaire. Mais il prévoyait un mode de calcul de la rémunération des heures effectuées au-delà de la nouvelle durée du travail qui entraînait un abattement, en ce que la rémunération majorée était calculée en divisant le salaire de base par la durée du travail antérieure. Ce dispositif était certes antérieur à la loi du 17 janvier 2003, qui permettait (C. trav., art. L.3121-22) de prévoir un taux de rémunération des heures supplémentaires inférieur au taux légal, par accord de branche ou d'entreprise, mais aucune dérogation de cette nature n'avait été convenue par la suite. La situation est aujourd'hui différente puisque : depuis la loi de 2016, l'article L.3121-33 du code du travail renvoie à l'accord d'entreprise ou défaut à l'accord de branche, la

détermination du taux de majoration des heures supplémentaires, avec un minimum de 10 %.

- Modulation du temps de travail (secteur des transports sanitaires)

Dans ce secteur, un accord conclu en 2000 subordonnait la mise en place d'une modulation, dans une entreprise dépourvue de délégués syndicaux, à la communication aux salariés concernés, pour chaque période, d'un programme indicatif. Un arrêt du **11 mai 2017** ([n° 15-25038, PB](#)) en déduit qu'en l'absence de programme indicatif, l'accord de modulation est privé d'effet, de sorte que le régime des heures supplémentaires s'applique au-delà de 35 heures de travail hebdomadaire.

- Astreintes

Un arrêt rendu par la formation plénière de la chambre sociale le **23 mai 2017** ([n° 15-24507 PB](#)) rappelle que, sous le régime antérieur à la loi du 8 août 2016, des astreintes ne peuvent être prescrites qu'à la condition d'être prévues par un accord collectif ou, à défaut, d'être mises en place par l'employeur, après information et consultation des représentants du personnel et après information de l'inspecteur du travail (L.3121-7). Cet arrêt casse en conséquence une décision qui avait débouté le salarié de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail au motif que les astreintes qu'il reprochait à son employeur d'avoir irrégulièrement mises en place étaient prévues par son contrat de travail. Une telle clause ne pouvait en effet être valable qu'à la condition d'être stipulée en application d'un accord collectif ou d'avoir été soumise au préalable à la consultation des représentants du personnel, avec communication à l'inspecteur du travail. Les nouvelles dispositions issues de la loi du 8 août 2016 (L.3121-9 et L.3121-11) ne devraient pas avoir d'effet sur cette jurisprudence puisque la seule innovation notable concerne l'élargissement du champ de la négociation collective en la matière, en permettant à l'accord de définir les modalités d'information des salariés et les délais de prévenance.

- Travail dissimulé

La mention sur les bulletins de paie d'un temps de travail inférieur à la durée du travail accomplie, en connaissance de cause, caractérise l'élément intentionnel d'une dissimulation d'emploi ouvrant droit pour le salarié licencié au paiement d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (L.8221-5 et L. 8223-1). Ce caractère intentionnel peut être déduit du fait que l'employeur connaissait exactement la durée du travail accompli, grâce à des relevés de badgeage, alors qu'il avait porté une durée inférieure sur les bulletins de paie ([Soc., 18 mai 2017, n° 15-23645 FD](#)).

- Travail de nuit/travail de jour

Un arrêt du **4 mai 2017** ([n° 15-18229, FD](#)) rappelle que le passage d'un travail de nuit à un travail de jour (et l'inverse) constitue une modification du contrat de travail, qui ne

peut être autorisée à l'avance par une clause du contrat de travail ou d'un accord collectif. Dès lors que cette modification est envisagée pour un motif qui n'est pas inhérent à la personne du salarié, l'employeur doit mettre en oeuvre la procédure de notification prévue par l'article L.1222-6 du code du travail, faute de quoi il ne peut se prévaloir ni d'une acceptation, ni d'un refus du salarié.

- Respect des seuils et plafond

L'arrêt précité du **23 mai 2017** ([15-24507, PB](#)) rendu en formation plénière, rappelle que c'est sur l'employeur que pèse la charge de la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne (dans le même sens : 20 février 2013, n° 11-28811). Les règles qui régissent le régime de la preuve du temps de travail ne sont donc pas applicables sur ces points en raison de l'incidence du dépassement des limites nationales ou Européennes sur la santé et la sécurité des salariés.

b - Les congés payés

Le salarié qui subit un licenciement atteint de nullité et qui demande et obtient sa réintégration a droit à l'indemnisation du préjudice qu'il a subi entre la date de son éviction et celle de sa réintégration (cf. Soc. 18 décembre 2012, n° 12-15454). Mais un arrêt du **11 mai 2017** ([n° 15-19731, PB](#)) précise qu'il ne peut prétendre au bénéfice de jours de congés au titre de cette période pendant laquelle il n'a pas travaillé. C'est une conséquence du caractère indemnitaire de la créance à laquelle ouvre droit la nullité du licenciement (en l'espèce, la rupture d'un CDD à son terme, malgré un accident du travail).

c - La maladie

- Maintien de la rémunération

La convention collective des cabinets d'études techniques garantit au salarié absent pour cause de maladie le versement des sommes nécessaires pour, en complément des versements de la sécurité sociale ou d'un dispositif de prévoyance, assurer le maintien du salaire net qui aurait été perçu en cas de travail, hors primes et gratifications. Une cour d'appel avait considéré qu'il ne devait pas être tenu compte des sommes versées chaque mois à la salariée pour des astreintes à domicile. Sa décision a été cassée ([11 mai 2017, n° 15-23649, PB](#)) parce que la stipulation conventionnelle ne prévoyait pas une telle exclusion.

- Incidence sur l'assiette de l'indemnité de licenciement

Sauf exception prévue par la loi ou par un accord collectif, une période d'absence du

salarié pour cause de maladie non professionnelle n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. Mais la jurisprudence décidait jusqu'alors, en ce qui concerne l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement que, sauf disposition légale ou conventionnelle plus avantageuse, devaient être prises en compte les sommes perçues par le salarié pendant la période précédant la rupture, même si le montant de la rémunération avait été réduit pour des raisons de santé (absences ou mi-temps thérapeutique). Un arrêt du **23 mai 2017** ([n° 15-22223, PBRI](#)) met fin à ce paradoxe, en retenant que le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui que le salarié a perçu avant l'arrêt de travail pour cause de maladie. Il le fait au visa, notamment, de l'article L.1132-1 du code du travail, qui interdit toute discrimination en matière de rémunération liée à l'état de santé. La période de maladie doit donc être neutralisée pour déterminer l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue par les articles L.1234-9 et R.1234-4 du code du travail. Et cette solution s'applique tant au calcul de l'indemnité légale qu'à celui d'une indemnité conventionnelle.

d - Le harcèlement sexuel

Un arrêt du **17 mai 2017** ([n° 15-19300, PB](#)) apporte deux précisions sur le régime d'indemnisation du harcèlement sexuel. D'une part, il casse une décision qui avait rejeté une demande indemnitaire dirigée contre l'employeur, pour un harcèlement commis par un dirigeant, en raison de l'action exercée à ce titre contre l'auteur des faits, alors qu'une action était formée contre l'employeur au titre d'un manquement à son obligation de sécurité. L'arrêt de cassation énonce à cet égard que les obligations résultant des articles L.1153-1 (interdiction du harcèlement) et L. 1153-5 (obligation de prévention et protection de l'employeur) sont distinctes et peuvent donner lieu à des indemnités différentes s'il est justifié de préjudices spécifiques. D'autre part, la décision de la cour d'appel est aussi cassée parce qu'elle avait considéré que le harcèlement sexuel supposait la répétition des agissements qui le caractérisent. Or, si le 1° de l'article L.1153-1 du code du travail exige la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle, le 2° assimile au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, "même non répétée" exercée pour obtenir un acte de nature sexuelle, ce qui était le cas en l'espèce. On peut observer à cet égard que les directives européennes applicables en la matière considèrent le harcèlement comme une forme de discrimination liée au sexe et n'exigent pas qu'elle se manifeste par des actes répétés. La loi du 27 mai 2008 (n° 2008-496) qui a transposé ce droit communautaire inclut d'ailleurs dans la discrimination sexuelle tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, sans exiger un élément de répétition.

2 - Rupture du contrat de travail

a - Licenciement pour inaptitude médicale

- *Constatation de l'inaptitude*

Dans sa rédaction antérieure au décret du 27 décembre 2016 (n° 2016-1908), l'article R.4624-31 du code du travail subordonnait la constatation d'une inaptitude médicale à un double examen, sauf danger immédiat. Un arrêt du **23 mai 2017** ([n° 15-26941, PB](#)) en tire comme conséquence qu'un manquement de l'employeur à son obligation d'organiser un second examen ouvre droit à une indemnisation, alors même que le licenciement a été prononcé pour une autre cause, en l'occurrence disciplinaire. On rappellera à cette occasion que ce dispositif a été modifié par la loi du 8 août 2016 et par son décret d'application, qui ont supprimé l'obligation d'effectuer un second examen mais imposé au médecin du travail un certain nombre de diligences avant de constater une inaptitude au poste de travail (L.4624-4 et L.4624-5) ;

- *Consultation des délégués du personnel (accident du travail)*

Un arrêt du **23 mai 2017** ([n° 15-24713, PB](#)) admet que la convocation des délégués du personnel en vue de leur consultation sur le reclassement d'un salarié victime d'un accident du travail puisse s'effectuer par voie électronique. Un autre arrêt du même jour ([n° 16-10580, PB](#)) juge que, si l'omission de la formalité substantielle de la consultation des délégués du personnel, lorsqu'elle est obligatoire, ouvre droit à l'indemnisation prévue par l'article L.1226-15 du code du travail (indemnité correspondant à 12 mois de salaires, à défaut de réintégration), cette indemnisation couvre également un vice affectant la motivation de la lettre de licenciement. Il n'y a donc pas de cumul d'indemnités possible. Ce n'est qu'une application particulière d'une solution déjà affirmée lorsque le défaut de consultation des délégués du personnel se double d'un manquement à l'obligation de reclassement. Sur ce point, la loi du 8 août 2016 n'apporte pas de changement.

- *Reclassement du salarié inapte*

Un arrêt du **11 mai 2017** ([n° 16-12191, PB](#)) approuve la décision d'une cour d'appel qui avait retenu que les tâches confiées à des stagiaires ne constituaient pas un poste disponible pour un reclassement. Cette position s'explique par le fait que les stagiaires ne peuvent se voir confier que des tâches déterminées et ne doivent pas occuper un emploi, sous peine de requalification du contrat de stage en contrat de travail. L'arrêt réserve toutefois le cas de fraude, qui consisterait précisément à faire appel à des stagiaires pour éviter de confier des emplois à des salariés.

b - Licenciement pour motif économique

- PSE

Un arrêt du **Conseil d'Etat (n° 389620) du 5 mai 2017** s'est prononcé sur la validité d'un accord majoritaire mettant en place un PSE lorsque cette majorité est réalisée grâce au poids dans l'entreprise d'un syndicat catégoriel (encadrement) signataire de l'accord aux côtés d'un syndicat généraliste, alors que les mesures qu'il prévoit ne concernent pas la même catégorie de salariés. Un syndicat catégoriel représentatif dans l'entreprise ne peut en principe conclure que des accords applicables à la catégorie de salariés qu'il représente. La chambre sociale a toutefois admis qu'un syndicat catégoriel pouvait s'ajouter à des syndicats généralistes pour la conclusion d'un accord collectif intéressant l'ensemble du personnel (Soc., 31 mai 2011, n° 10-14391) mais sans lui reconnaître toutefois le pouvoir de conclure seul un accord qui ne concerne pas les salariés qu'il a statutairement vocation à représenter (Soc., 2 juillet 2014, n° 13-14622). C'est une conséquence de l'application de deux principes : celui de la spécialité syndicale, qui délimite le champ d'intervention d'une organisation, comme pour toute personne morale, et le principe de concordance entre le champ d'application d'un accord et le champ d'intervention de celui qui le signe. En matière de PSE, l'arrêt du 5 mai 2017 adopte une autre position. Il considère que, le législateur n'ayant pas énoncé d'exigence particulière en 2013 pour la conclusion d'un PSE négocié et majoritaire, cette majorité peut prendre en compte la signature d'un syndicat représentatif dans sa catégorie, alors même que l'accord ne s'applique qu'à une autre catégorie de salariés. L'idée qui inspire cette orientation est sans doute celle de prendre en considération l'importance que la loi de 2013 et l'accord interprofessionnel qui l'avait précédée entendaient accorder à l'établissement de PSE négociés.

- Reclassement

Deux arrêts du **4 mai 2017** rendus en matière de reclassement rappellent, l'un ([n° 16-14779 FD](#)) que le reclassement doit être mis en oeuvre dès que le licenciement est envisagé, en l'occurrence, dès l'engagement de la procédure d'élaboration du PSE, et l'autre ([n° 15-24398](#)) que le refus d'une proposition de modification du contrat de travail pour motif économique ne dispense pas ensuite l'employeur de proposer à nouveau le même poste dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement.

- Offres valables d'emploi

Lorsque le plan établi par l'employeur ou négocié lui impose de proposer aux salariés menacés de licenciement un certain nombre d'offres valables d'emploi (OVE) répondant à des caractéristiques déterminées, un manquement à cette obligation ouvre droit à indemnisation. C'est ce que rappelle un arrêt du **17 mai 2017 (n° 15-20094, FD)**. Mais à cet égard, une distinction doit être faite selon que ces OVE s'adressent aux salariés licenciés, pour favoriser l'exercice d'un nouvel emploi hors entreprise ou groupe, ce qui

était le cas en l'espèce, ou que ces offres s'inscrivent dans le processus de reclassement qui doit précéder le licenciement. Car en ce cas leur méconnaissance affectera la cause du licenciement et ouvrira droit à l'indemnisation due à ce titre (Soc., 30 septembre 2013, n° 12-13439)

c - Rupture conventionnelle

Un arrêt du **12 mai 2017** ([n° 15-24220, PB](#)) reconnaît à la Direccte qui a opposé un refus d'homologation le pouvoir de revenir par la suite sur ce refus et d'accorder son homologation. Cette possibilité s'explique par le fait qu'une décision de refus d'homologation n'est pas créatrice de droits, de sorte qu'elle ne lie pas l'administration. Il devrait en être autrement pour une décision d'homologation, qu'elle soit explicite ou tacite. L'homologation emporte en effet rupture du contrat de travail et engendre à ce titre des droits. Ne resterait alors à l'administration que le pouvoir général de retirer un acte administratif, dans un délai limité, si cet acte est illégal.

d - Transaction

Un arrêt du **12 mai 2017** ([n° 16-13195, D](#)) rappelle qu'une transaction est licite lorsqu'elle est conclue après la rupture du contrat de travail, en l'occurrence après la notification du licenciement, et que le seul fait que l'attestation pour Pôle emploi délivrée le jour du licenciement porte mention d'une transaction en cours ne suffit pas à affecter la validité de l'accord conclu par la suite.

3 - Représentation du personnel

a - Elections professionnelles

Un arrêt du **4 mai 2017** ([n° 16-18297, D](#)) rappelle que, dès lors qu'il a été conclu dans les conditions de majorité fixées par les articles L.2314-3-1 et L.2324-4-1 du code du travail, un protocole d'accord préélectoral ne peut être annulé que s'il contient des dispositions contraires à l'ordre public, notamment à des principes généraux du droit électoral, et que tel n'est pas le cas lorsqu'est invoqué une insuffisance d'information de la part de l'employeur.

Un autre arrêt du **31 mai 2017** ([n° 16-14912, D](#)) se prononce sur l'application du délai de trois jours à compter de la publication de la liste électorale fixé par l'article R.2314-28 du code du travail pour les contestations portant sur l'électorat. Il exclut l'application de

ce bref délai lorsque la contestation porte sur une absence de répartition entre les collèges électoraux d'une catégorie de personnel, dans le protocole d'accord préélectoral, et sur l'inscription par l'employeur de salariés relevant de cette catégorie.

b - Salariés investis d'un mandat

- Exercice du mandat

Un arrêt du **23 mai 2017** ([n° 15-25250, PBR](#)) prend position sur les droits du salarié investi d'un mandat représentatif qui utilise ses heures de délégation pendant un temps de repos. Il relève que, le temps de délégation étant considéré de plein droit comme du temps de travail, le salarié a droit en ce cas à des jours de repos compensateur, mais qu'il ne peut prétendre au paiement de ces heures de délégation que lorsque son contrat a pris fin avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour le prendre, ainsi que le prévoit l'article D.3121-14 du code du travail.

- Annulation d'une autorisation de licenciement

Lorsqu'une autorisation de licenciement a été annulée sur recours hiérarchique, le délégué du personnel licencié doit demander sa réintégration dans le délai de deux mois (L.2422-1). Si l'institution a été renouvelée entre temps, le privant de la possibilité de retrouver son mandat et de la protection qui s'y attache, il bénéficie de cette protection pendant six mois à compter de la réintégration. Mais il se peut aussi que l'emploi qu'il exerçait auparavant ait disparu ou ne soit pas vacant. En ce cas, l'employeur doit lui proposer un emploi équivalent (rémunération, qualification, évolution de carrière). Se pose alors la question du point de départ des six mois de protection. Un arrêt du **17 mai 2017** ([14-29610, PB](#)) retient que ce délai court à compter du jour où cet emploi équivalent est proposé.

- Conseiller du salarié

L'article L.1232-14 du code du travail fait bénéficier le conseiller du salarié de la procédure d'autorisation applicable aux salariés investis d'un mandat, par renvoi aux dispositions qui les régissent. Mais l'article L.2422-1 du code du travail, qui détermine les conséquences de l'annulation d'une autorisation de licenciement, comporte une liste des mandats concernés par ces dispositions, sur laquelle ne figure pas le conseiller du salarié. Un arrêt du **17 mai 2017** ([n° 16-14979, PB](#)) déduit du renvoi général contenu dans l'article L.1232-14 du code du travail que les dispositions qui organisent les modalités de réintégration du salarié protégé en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement s'appliquent au conseiller du salarié, corrigeant ainsi l'oubli de ce mandat dans la liste que dresse l'article L.2422-1, bien que celui-ci ait été modifié en 2015.

c - Représentativité syndicale

Un syndicat qui a quitté la fédération syndicale (désaffiliation) sous le nom de laquelle il avait présenté des candidats aux élections lui ayant permis de devenir représentatif dans l'entreprise, ne peut plus désigner de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise parce que l'affiliation syndicale constitue un élément essentiel du vote des électeurs et qu'il ne bénéficie plus de cette représentativité ([31 mai 2017, n° 16-60236, PB](#)). C'est une application d'une règle générale déjà énoncée en 2011, à propos de la mesure de la représentativité syndicale (Soc., 28 mai 2011, n° 10-60069, commenté au Rapport annuel).

d - Mise en place des institutions représentatives

Dès lors que l'obligation de mettre en place une représentation du personnel dépend de l'effectif de l'entreprise, il incombe au juge en cas de contestation, de se prononcer sur cet effectif, en fonction des éléments qui lui sont soumis de part et d'autre ou des vérifications qu'il peut faire. Un arrêt du [31 mai 2017 \(n° 16-16492, PB\)](#), en déduit qu'il ne peut se contenter de constater que l'employeur ne justifie pas de l'effectif de l'entreprise pour en conclure que le seuil légal est atteint. En l'occurrence, la discussion portait sur le nombre des salariés mis à la disposition de l'employeur par d'autres sociétés exerçant leur activité sur le même site. L'arrêt relève toutefois que la cour d'appel avait constaté que l'employeur avait « loyalement satisfait à son obligation de fournir aux organisations syndicales des informations nécessaires au contrôle des effectifs ». La solution serait sans doute différente si l'employeur ne produisait pas les éléments nécessaires, car des conséquences pourraient alors être tirées de sa carence.

e - CHSCT

Par sa décision du 27 novembre 2015, le Conseil constitutionnel a considéré que les dispositions de l'article L.4614-13 du code du travail relatives à la prise en charge des frais et honoraires de la procédure de contestation d'une mesure d'expertise décidée par le CHSCT, telles qu'elles étaient appliquées par une jurisprudence constante, étaient contraires à la Constitution, mais en différant les effets de sa décision au 1^{er} janvier 2017. Le législateur est intervenu entre temps par la loi du 8 août 2016, qui a créé un article L.4614-13-1. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, la jurisprudence antérieure demeurait ainsi applicable et imposait à l'employeur de supporter le coût d'une procédure liée à une mesure d'expertise annulée, dès lors qu'aucun abus n'était caractérisé (cf. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-22635). Considérant que ce maintien temporaire d'une disposition contraire au droit d'exercer un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme, une cour d'appel avait rejeté la demande d'honoraires présentée par un expert désigné par le CHSCT, dont la décision avait été ensuite annulée, en retenant que ce maintien était

contraire au droit à un procès équitable. Sa décision a été cassée le **31 mai 2017** ([n° 16-16949, PBRI](#)) au motif que l'atteinte portée au droit de propriété et au droit à un recours effectif, par le maintien provisoire du texte abrogé, était nécessaire et proportionnée au but poursuivi par les articles 2 et 8 de la convention européenne des droits de l'homme, en ce qu'ils protègent la santé et la vie des salariés contre les risques liés à leur activité ou à leurs conditions de travail. Une décision contraire aurait conduit à juger que la décision du Conseil constitutionnel de différer les effets de sa déclaration d'inconstitutionnalité était contraire à la convention européenne et à créer au surplus une situation défavorable aux intérêts des salariés, en refusant toute prise en charge du coût d'une mesure d'expertise annulée, sans que soient organisées des modalités propres à garantir les divers droits en présence, avant l'entrée en vigueur de la loi de 2016.

4 - Contentieux prud'homal

a - Secret professionnel

Un arrêt du **12 mai 2017** ([n° 15-29129 PB](#)) rappelle que le secret professionnel de l'avocat est absolu en ce qui concerne les consultations données et les correspondances échangées avec son client ou entre avocats et que ce secret s'étend à toutes les pièces du dossier. Il en résulte que dans un litige qui l'oppose à son employeur, un avocat salarié ne peut produire aux débats que les éléments strictement nécessaires à sa propre défense, sauf dans les cas de déclaration ou de révélation prévus par la loi.

b - Redressement ou liquidation judiciaire

Lorsque l'employeur est en redressement ou en liquidation judiciaire, l'article L.625-6 du code de commerce permet à toute "personne intéressée" de contester des créances salariales portées sur un relevé ou de former tierce opposition à une décision qui les reconnaît. Un arrêt du **17 mai 2017** ([n° 14-28820, PB](#)) retient que le chef d'entreprise ayant la qualité de dirigeant social est recevable à exercer ce recours lorsqu'une procédure est engagée contre lui en vue de lui faire supporter tout ou partie du passif de la société. Il justifie en effet en ce cas d'un intérêt à contester une créance salariale qui a pour effet d'accroître le passif.

Les publications de Fidere Avocats

Vous pouvez également retrouver toutes les dernières publications du cabinet en cliquant [ici](#) :

- Salariés détachés : la lutte contre les abus s'accompagne de mesures d'attractivité fiscale, par Marie-Claire POTTECHER et Stéphanie LE MEN-TENAILLEAU ([AEF, 8 juin 2017](#))
- Réforme du droit du travail : point d'avancement au 7 juin ([flash Fidere](#))
- Comment négocier dans les entreprises sans délégué syndical ? par Marie-Claire POTTECHER et Léa BENSOUSSAN ([FRS 12/17, n° 9](#))

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr