

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

La vidéosurveillance : saison 31

Tout un chacun est à un moment donné de la journée, un acteur, premier rôle ou figurant, d'un film plus ou moins passionnant grâce - ou à cause de - la vidéosurveillance : transports en commun, rues, stades, magasins, parkings, commissariats...et, depuis plusieurs années, lieux de travail.

Filmés à l'insu de son plein gré ; nous n'avons pas choisi d'être filmés quand nous entrons dans un site ou une zone « sous vidéo protection » mais nous le savons (si, si, regardez bien la petite affiche qui vous informe).

Les salariés, eux aussi, doivent savoir que leur employeur les filme ; c'est ce qui s'appelle la loyauté et en contentieux la loyauté est la licéité de la preuve : c'est la question, surtout quand le salarié a indéniablement commis la faute (souvent grave) reprochée :

« Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite » (Cass. soc. 20 novembre 1991, n°88-43.120). En l'occurrence, la caméra était dissimulée dans une caisse du magasin sans que les salariés le sachent.

Ce principe toujours d'actualité est prévu à l'article L. 1222-4 du Code du travail.

Tentation de l'employeur : surveiller tous les lieux, pendant toute la durée du travail ; loyal dès lors que les salariés sont informés.

Réponse de la Cour de Cassation le 21 juin 2021 (n°19-13.856) Loyal oui mais preuve non recevable : les enregistrements sont attentatoires à la vie personnelle du salarié et disproportionnés au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens sur le fondement de l'article L. 1121-1 du Code du travail invoqué par la Cour (nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché).

Tentation du salarié : commettre une faute dans un lieu où la vidéosurveillance a pour but d'assurer, non pas la surveillance de l'activité des salariés (qui nécessite l'information de ceux-ci) mais la sécurité des locaux ou des biens (dans ce cas, l'information des salariés n'est pas obligatoire).

Celui qui sera filmé en train de voler ou commettre tout autre faute aussi grave pourra le faire en toute impunité, l'employeur ne pouvant pas produire la vidéosurveillance, le salarié ayant été filmé à son insu.



Martine Riou
Associée / Partner

riou@coblence-avocats.com



Valérie Denis
Collaboratrice / Associate

denis@coblence-avocats.com



coblence
avocats

Réponse de la Cour : l'impunité n'est pas acquise.

Certes, la preuve est illicite : le salarié n'est pas informé que la vidéosurveillance pouvait être utilisée pour contrôler l'activité des salariés.

Mais la preuve peut être recevable au nom du droit à la preuve :

« L'illicéité d'un moyen de preuve, n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. » (Cass. soc. 10 novembre 2021, n°20-12.263).

Une première lecture des derniers arrêts (Cass. soc. 11 décembre 2019, n°17-24.179 et 22 septembre 2021 n°20-10.843) laisse une impression de contradictions entre les différentes décisions. En réalité, il est surtout reproché aux juges du fond de ne pas avoir adopté la bonne motivation.

L'année 2022 verra peut-être la saison 32 de cette saga judiciaire.

Dans cette attente, toute l'équipe du département social de notre cabinet vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [Loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire](#)

Les principales dispositions de ce texte sont les suivantes :

- Passe sanitaire et obligation vaccinale

La loi de vigilance sanitaire prolonge jusqu'au 31 juillet 2022 la faculté pour le Gouvernement de recourir au passe sanitaire, dont le terme était initialement fixé au 15 novembre 2021.

Il est précisé que ce recours doit être fait par décret du Premier ministre, aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19, et si la situation sanitaire le justifie au regard de la circulation virale ou de ses conséquences sur le système de santé, appréciées en tenant compte des indicateurs sanitaires tels que le taux de vaccination, le taux de positivité des tests de dépistage, le taux d'incidence ou le taux de saturation des lits de réanimation.

La loi précise également que sont exclues de l'obligation vaccinale, les personnes non soignantes travaillant dans les crèches, les établissements de soutien à la parentalité et les services de protection de l'enfance.

- Activité partielle

En matière d'activité partielle, sont prolongés jusqu'au 31 juillet 2022 :

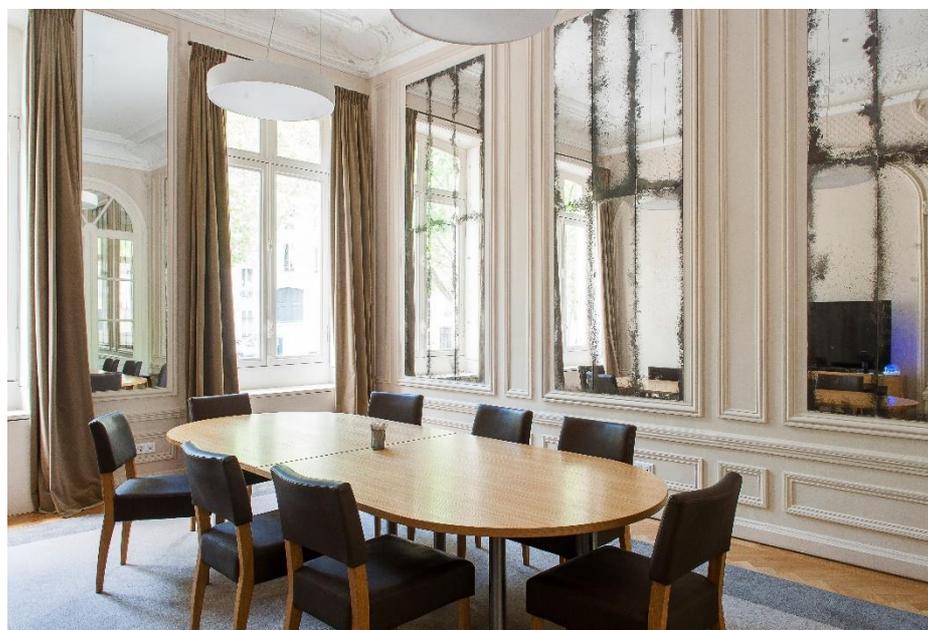
- La possibilité de modulation par décret du taux de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ;
- Le placement en activité partielle des salariés vulnérables et des salariés contraints de garder leur enfant.

- Complément employeur au titre des arrêts de travail dérogatoires

L'indemnisation complémentaire de l'employeur versée dans le cadre des arrêts de travail dérogatoires, liés à l'épidémie de covid-19 demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

- Prolongation des missions exceptionnelles du médecin du travail

La loi prolonge les missions exceptionnelles des services de santé au travail liées à la gestion de l'épidémie de covid-19 (vaccination, test de dépistage, prescription et renouvellement d'arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection et établissement d'un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle) jusqu'au 31 juillet 2022.



➤ [Arrêté du 18 novembre 2021 fixant la date de fin d'application des dispositions transitoires relatives à l'assurance chômage](#)

L'arrêté fixe au 1er décembre 2021 la fin de l'application des deux dernières dispositions transitoires issues du décret du 14 avril 2020 relatif à la réforme de l'assurance chômage. Ainsi, pour toute fin de contrat, à compter du 1er décembre 2021 :

- La condition minimale d'affiliation requise pour ouvrir des droits aux allocations chômage est désormais de 6 mois (contre 4 mois auparavant), au cours des 24 mois précédant la fin de contrat de travail (36 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 53 ans) ;
- Le coefficient de dégressivité applicable aux allocations journalières d'un montant supérieur à 85,18 € s'applique désormais à partir du 7ème mois d'indemnisation (9ème mois auparavant).

➤ [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 – Mise à jour le 8 décembre 2021](#)

Le protocole sanitaire en entreprise a été actualisé le 8 décembre afin de faire face à la reprise de l'épidémie de covid-19. Les nouveautés sont les suivantes :

- Rétablissement de l'obligation de port du masque dans les lieux dont l'accès est soumis au passe sanitaire ;
- Dans les restaurants d'entreprise, une distance de deux mètres entre chaque table doit être respectée dès lors que le masque n'est pas porté ;
- Les moments de convivialité entre salariés sont suspendus ;
- Le protocole insiste sur l'importance de l'aération/ventilation des espaces fermés, de préférence de manière naturelle ou à défaut, grâce à un système de ventilation mécanique conforme à la réglementation ;
- Afin d'assurer une bonne aération/ventilation des locaux, le protocole recommande de réaliser des mesures du dioxyde de carbone dans l'air, à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation ;
- Enfin, le Ministère du travail recommande désormais deux à trois jours de télétravail par semaine, sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail et à la situation des salariés.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat de travail

- [Rémunération variable : à défaut d'engager la concertation prévue au contrat de travail d'un salarié pour fixer ses objectifs annuels, l'employeur doit verser intégralement la rémunération variable – Cass. soc., 4 novembre 2021, n°19-21.005](#)

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait que les objectifs servant de calcul à la partie variable de sa rémunération seraient fixés annuellement, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire et réclame notamment le paiement de l'intégralité de la rémunération variable à laquelle il pouvait prétendre au cours des 3 derniers exercices, en raison de l'absence de concertation organisée par son employeur pour fixer ses objectifs, en méconnaissance des dispositions de son contrat de travail.

L'affaire est portée en appel, et la Cour après avoir constaté qu'aucune concertation n'avait été organisée par l'employeur, fait droit à la demande du salarié.

L'employeur conteste cette décision, considérant que lorsqu'il est contractuellement prévu que les objectifs conditionnant le versement de la rémunération variable doivent être fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et qu'aucun accord n'intervient entre les parties, il appartient au juge de fixer les objectifs en fonction notamment des critères visés au contrat de travail et des accords conclus les années précédentes.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et confirme la position des juges du fond selon laquelle faute de concertation organisée par l'employeur, la rémunération variable contractuellement prévue doit être versée intégralement pour chaque exercice.

Cette solution s'inscrit dans la lignée de la position de la Cour de cassation qui a déjà jugé à plusieurs reprises que lorsque la part variable de la rémunération dépend d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur et que celui-ci s'abstient de les définir, la rémunération variable doit être intégralement versée au salarié.

- [Forfait-jours : confirmation de l'invalidité des \(anciennes\) dispositions de la Convention Collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes – Cass. soc., 17 novembre 2021, n°19-16.756](#)

Dans l'arrêt en cause, une salariée engagée en septembre 2012, démissionne en juillet 2014 et saisit le Conseil de prud'hommes pour demander l'annulation de sa convention individuelle de forfait en jours, conclue en application des dispositions de la Convention Collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974.

Pour rappel, par des arrêts du 14 mai 2014, la Cour de cassation a considéré que les dispositions relatives au forfait en jours de la convention collective des experts-comptables et commissaires aux comptes n'étaient pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés, et a déclarées nulles ces dispositions ([Cass. soc., 14 mai 2014, n° 12-35.033](#) et [Cass. soc., 14 mai 2014, n°13-10.637](#)).

En appel, la Cour juge nulle la convention individuelle de forfait en jours de la salariée et condamne l'employeur à des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires.

L'employeur conteste cette décision en arguant notamment que la convention individuelle de la salariée avait été conclue avant les arrêts du 14 mai 2014 et qu'antérieurement à ces arrêts, la Cour de cassation avait considéré comme valable une convention individuelle de forfait en jours conclue par application des dispositions conventionnelles en cause ([Cass. soc., 12 janvier 2011, n°09-69.679](#)).

Selon l'employeur, les arrêts de 2014 constituaient donc un revirement de jurisprudence qui ne pouvait lui être opposé.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et précise d'une part, que dans l'arrêt du 12 janvier 2011 cité par l'employeur, la chambre sociale n'avait pas statué sur les garanties présentées par la Convention Collective.

D'autre part, elle indique que les arrêts de 2014 ne constituent pas un revirement de jurisprudence mais s'inscrivent dans le cadre d'une jurisprudence établie pour la première fois par un arrêt du 29 juin 2011 ([Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-71.107](#)), selon laquelle « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ».

En conséquence, la Cour de cassation approuve l'arrêt d'appel et rejette le pourvoi de l'employeur.

Précisons que depuis, les dispositions de la convention collective en question ont été régularisées par un avenant du 18 février 2015, étendu par arrêté du 7 avril 2016.

➤ **[Clause de non-concurrence : la contrepartie financière n'est pas une clause pénale dont le juge peut réviser le montant – Cass. soc., 13 octobre 2021, n°20-12.059](#)**

Un salarié soumis à une clause de non-concurrence saisit le Conseil de prud'hommes après sa démission, afin d'obtenir le paiement de la contrepartie financière prévue contractuellement.

L'employeur qui est condamné en appel à régler au salarié une indemnité de non-concurrence de près de 80 000 euros se pourvoit en cassation, en faisant valoir que la clause litigieuse était nulle en raison du caractère exorbitant de la contrepartie financière, tant au regard des dispositions de la convention collective, que des capacités financières de l'entreprise.

L'employeur faisait également valoir que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence pouvait être qualifiée de clause pénale et que dès lors, le juge avait ainsi la faculté de la modérer.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur et rappelle que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence a la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, stipulée en conséquence de l'engagement du salarié de ne pas exercer, après la cessation du contrat de travail, d'activité concurrente à celle de son ancien employeur.

Elle ne constitue donc pas une indemnité forfaitaire prévue en cas d'inexécution d'une obligation contractuelle, c'est-à-dire une clause pénale.

❑ Rupture du contrat de travail

➤ **[Pas de rupture conventionnelle collective en cas de fermeture du site – CAA Versailles, 20 octobre 2021, n°21VE02220](#)**

Dans cette affaire, une société avait conclu avec les syndicats représentatifs un accord collectif majoritaire portant sur une rupture conventionnelle collective, pour un de ses établissements et l'accord avait été validé par le Direccte (devenu Dreetts).

Néanmoins, un syndicat non-signataire a saisi le juge administratif afin de contester la décision de validation de l'accord.

Si le tribunal administratif valide l'accord collectif de rupture conventionnelle collective, tel n'est pas le cas de la Cour Administrative d'Appel qui relève l'existence d'un projet de fermeture de l'établissement parmi les pièces versées au dossier. Dès lors, selon la Cour, l'administration en validant l'accord a violé les dispositions de l'article L. 1237-19 du Code du travail. En effet, le Direccte aurait dû s'assurer, au vu des documents qui lui avaient été transmis ou de ceux qu'il pouvait demander, que la rupture conventionnelle collective excluait tout licenciement.

Cette annulation vient donc rappeler que dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective le salarié ne doit pas se trouver en situation de devoir choisir entre une rupture conventionnelle et un licenciement. Il doit pouvoir choisir entre un départ volontaire et le maintien dans l'emploi.

➤ [**La rupture conventionnelle signée par un salarié en situation de violence morale causée par un harcèlement sexuel est nulle – Cass. soc., 4 novembre 2021, n°20-16.550**](#)

Préalablement à la signature d'une rupture conventionnelle (4 jours avant), un employeur est informé par une salariée de faits précis et réitérés de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, sans que ce dernier ne réagisse.

Dans ce contexte, la Cour d'appel invalide la rupture conventionnelle en relevant que la salariée, en situation de faiblesse, du fait de la dénonciation des actes de harcèlement sexuel et de l'inertie de son employeur, se trouvait dans une situation de violence morale et n'avait pu donner un consentement libre et éclairé lors de la signature de la rupture conventionnelle.

L'employeur conteste la position de la Cour d'appel en rappelant la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle l'existence d'un différend entre les parties n'entraîne pas la nullité de la rupture conventionnelle.

Néanmoins, la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur et confirme la nullité de la rupture conventionnelle. En effet, l'employeur, informé par la salariée de la situation de harcèlement sexuel n'avait mis en œuvre aucune mesure de nature à prévenir de nouveaux actes et à protéger la salariée des révélations qu'elle avait faites. Dès lors, la salariée qui se trouvait dans une situation devenue insupportable et susceptible de s'aggraver n'avait eu d'autre choix que d'accepter la rupture et n'avait pu donner un consentement libre et éclairé.

➤ [**Le DRH d'une filiale d'un groupe ne peut notifier un licenciement à un salarié d'une autre filiale – Cass. soc., 20 octobre 2021, n°20-11.485**](#)

Un salarié d'une filiale est licencié par la DRH d'une autre filiale, mandatée à cette fin par le président de la filiale employant le salarié. Le salarié conteste son licenciement en invoquant notamment le fait que la DRH signataire de la lettre de licenciement, ne disposait pas d'un tel pouvoir.

La Cour d'appel donne raison au salarié et estime que la DRH qui n'appartenait pas à la société employeur ne pouvait régulièrement procéder au licenciement du salarié, en dépit du mandat qui lui avait été confié, celui-ci n'étant valablement délivré à un salarié étranger à l'entreprise. En conséquence, elle juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel mais ne semble pas tout à fait exclure la possibilité pour un/une DRH d'une filiale de procéder au licenciement d'un salarié d'une autre filiale. En effet, la chambre sociale précise qu'en l'espèce, « *il n'était pas démontré que la gestion des ressources humaines de la société employant le salarié relevait des fonctions de la DRH de la société de l'autre filiale, ni que cette dernière exerçait un pouvoir sur la direction de la filiale* ». Laissant ainsi supposer que si ces conditions avaient été réunies, le licenciement aurait pu être validé.

Pour rappel, la jurisprudence valide déjà la notification du licenciement d'un salarié d'une filiale par un salarié de la société mère du groupe ([Cass. soc., 23 septembre 2009, n°07-44.200](#)).

➤ [**Pas de résiliation judiciaire du contrat de travail pour le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée – Cass. soc., 10 novembre 2021, n°20-12.604**](#)

Un salarié protégé saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en janvier 2010. En avril 2010, il est licencié pour faute, après obtention par son employeur d'une autorisation administrative à cette fin.

Le salarié conteste l'autorisation administrative et celle-ci est finalement annulée par la juridiction administrative.

Le salarié qui n'a pas demandé sa réintégration au sein de la Société, demande alors au Conseil de prud'hommes, toujours saisi de la demande de résiliation judiciaire, de prononcer la résiliation de son contrat de travail.

La Cour d'appel fait droit à sa demande mais l'employeur conteste cette décision car selon lui, le contrat de travail du salarié avait déjà été rompu par son action devant le juge administratif.

La Cour de cassation valide la position de l'employeur et casse l'arrêt d'appel. En effet, la chambre sociale précise que le contrat de travail du salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement.

Dans ce cas, le salarié a droit, d'une part, au paiement d'une indemnité en réparation du préjudice subi (article L.2422-4 du Code du travail), d'autre part, au paiement des indemnités de rupture, s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et, le cas échéant, à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L.1235-3 du Code du travail).

Ainsi, selon la Cour de cassation, ces dispositions font obstacle à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture.

❑ Relations collectives / Elections professionnelles

➤ [L'exclusion de l'électorat des salariés assimilés à l'employeur est inconstitutionnelle – Cons. Const., 19 novembre 2021, n°2021-947 QPC](#)

Le Conseil Constitutionnel a été saisi d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité transmise par la chambre sociale de la Cour de cassation, à propos de l'article L.2314-18 du Code du travail qui fixe les conditions à remplir pour être électeur lors des élections professionnelles.

Pour rappel, à partir de ce texte, la Cour de cassation juge de façon constante que certains salariés membres de l'encadrement et assimilés à l'employeur n'ont pas la qualité d'électeurs et ne peuvent participer aux élections professionnelles en tant que candidat, mais aussi en tant qu'électeur.

En l'espèce, il s'agissait des directeurs de magasins de la société Carrefour Supermarchés France qui avaient été retirés des listes électorales en vue de l'élection des membres du collège cadre du CSE, à la demande d'un syndicat (CGT).

Selon le syndicat auteur de la QPC (CFE-CGC), ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, méconnaissent le principe constitutionnel de participation des travailleurs, car elles privent les salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur de la qualité d'électeur aux élections professionnelles, et donc de toute représentation au CSE.

Le Conseil Constitutionnel valide ce raisonnement. En effet, il estime qu'en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, l'article 2314-18, tel qu'interprété par la Cour de cassation, porte une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.

En conséquence, le Conseil Constitutionnel conclut que l'article 2314-18 est contraire à la Constitution et abroge cet article.

L'abrogation est toutefois reportée au 31 octobre 2022, afin que le législateur puisse disposer du temps nécessaire pour prendre des mesures correctrices.

➤ [Un syndicat signataire d'un protocole d'accord préélectoral \(PAP\) ne peut agir en contestation du PAP après les élections professionnelles – Cass. soc., 24 novembre 2021, n°20-20.962](#)

Un PAP est signé entre une société et trois syndicats en vue de la mise en place d'un CSE. Après le premier tour des élections, un des syndicats signataire du PAP saisit le tribunal judiciaire aux fins d'annuler le PAP, ainsi que le premier tour des élections pour l'ensemble des collèges. L'employeur et les deux autres syndicats signataires soulèvent alors l'irrecevabilité de la demande du premier syndicat dès lors que ce dernier a signé le protocole et a participé aux élections en présentant des candidats, sans réserve.

La Cour d'appel déclare recevable l'action du syndicat au motif que sa demande d'annulation du PAP était fondée sur le fait que celui-ci ne respectait pas un principe général du droit, à savoir le fait que le PAP avait retenu une date d'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité différente de celle du premier tour des élections.

La Cour de cassation casse l'arrêt des juges du fond et rappelle que lorsqu'un syndicat a signé le PAP ou lorsqu'il a présenté des candidats sans émettre de réserves sur le protocole, celui-ci ne peut, après la proclamation des résultats des élections, contester la validité du PAP et demander l'annulation des élections, quand bien même il invoquerait une méconnaissance de règles d'ordre public.

Ainsi, dès lors qu'il a été valablement conclu, le PAP ne peut plus être contesté après la proclamation des résultats par un syndicat signataire ou y ayant adhéré tacitement, et ce quel que soit le motif invoqué.

➤ [Perte de qualité d'établissement distinct : les salariés n'ont pas qualité à agir en contestation de la décision unilatérale de l'employeur – Cass. soc., 20 octobre 2021, n°20-60.258](#)

A la suite d'une réorganisation et en vue des élections professionnelles, une société a entrepris des négociations avec les organisations syndicales représentatives sur le nombre et le périmètre des établissements distincts et notamment la perte de qualité d'établissement d'une division.

Faute d'accord, l'employeur a constaté par une décision unilatérale, cette perte et le rattachement des salariés dudit établissement à un autre établissement.

Aucune organisation syndicale n'a contesté cette décision mais des salariés ont saisi le tribunal judiciaire pour lui demander de suspendre les effets de la décision unilatérale et d'ordonner l'organisation des élections sur le périmètre de la division en question.

Les juges du fond rejettent la requête des salariés au motif qu'il revenait aux organisations syndicales représentatives de former un tel recours.

La Cour de cassation valide le jugement. En effet, elle rappelle d'abord les règles légales applicables en matière de détermination et de contestation du nombre et du périmètre des établissements distincts. Elle en déduit que le constat de la perte de qualité d'établissement distinct obéit à la même procédure.

Autrement dit, dans les deux cas, reconnaissance ou perte de qualité d'établissement distinct, les salariés n'ont pas qualité à agir devant le juge judiciaire, y compris pour demander une simple suspension des effets de la décision. Seules les organisations syndicales représentatives et les organisations ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise peuvent introduire un tel recours.

ACTUALITÉ DU CABINET

ÉVÉNEMENTS A VENIR

📅 Webinar: Mardi 18 janvier 2022

de 09h à 10h30

« *Actualité jurisprudentielle 2021 :
panorama* »

➡ Inscriptions : evenement@coblence-avocats.com

ACTUALITÉS

🤝 Coblence avocats rejoint
la Franco-British Chamber of Commerce & Industry
en tant que Membre



La Chambre de Commerce & d'Industrie Franco-Britannique est la plus ancienne Chambre de commerce internationale en France et en Europe et le 1er réseau d'affaires franco-britannique en France.

En rejoignant la Chambre, Coblence avocats va poursuivre le développement de son réseau de partenaires privé et public et de sa clientèle en France et au Royaume-Uni.

Coblence avocats participera également en tant qu'intervenant aux divers séminaires et événements organisés tout au long de l'année par la Chambre notamment sur les problématiques en droit social.

➡ A propos de la Franco British Chamber : <https://bit.ly/31Qpdq5>

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Myrtille Lapuelle : lapuelle@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com