



DERRIENNIC ASSOCIÉS

NEWSLETTER

Droit Social

Mai 2022



La Newsletter dédiée au Droit Social par @DerriennicParis

NEWSLETTER DROIT SOCIAL – MAI 2022



SOMMAIRE

LE FOCUS DU MOIS DE LA « TEAM SOCIAL »

Lien de subordination et plateformes numériques la subordination n'est pas acquise pour les VTC (et pour d'autres) ! **3**

Non à l'appréciation in concreto, oui au Barème Macron ! **5**

Une réorganisation peut être mise en œuvre avant la date d'homologation du PSE par l'administration dès lors que le CSE a été régulièrement consulté **7**

LES BRÈVES DU MOIS

Congés payés : ne pas refuser, c'est accepter ! **8**

Heures supplémentaires : comment les prouver ? **8**

L'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave peut être différé si le salarié est absent de l'entreprise. **9**

La faute commise par le salarié au cours de sa mise à pied conservatoire peut, à elle seule, justifier un licenciement pour faute grave. **10**

Le détournement de la clientèle de son employeur constitue une faute lourde, et non seulement une faute grave **10**

La liberté d'expression n'est pas sans limite, même pour un humoriste : la Cour de cassation valide la rupture du contrat de l'animateur Tex..... **11**

Plusieurs causes de licenciement, c'est possible !..... **12**

L'action en contestation d'un licenciement économique notifié en violation de l'article L.1224-1 se prescrit par 2 ans **12**

Utilisation des codes d'accès d'un collègue : le préjudice n'est pas acquis au visa du RGPD !..... **13**

Une réorganisation peut être mise en œuvre avant la date d'homologation du PSE par l'administration. **14**

PSE fixé dans un document unilatéral : dessiner la frontière entre le juge judiciaire et le juge administratif en matière de catégories professionnelles et critères d'ordres..... **14**

Transfert du contrat de travail et entité économique autonome exploitable..... **15**

Les indicateurs environnementaux de la BDESE parus : il est temps de se mettre au vert !..... **16**

Egalité femmes/ hommes au sein des équipes dirigeantes : les modalités sont précisées..... **16**

Le Ministère du travail publie sa FAQ sur la représentation équilibrée hommes/ femmes dans les postes de direction des grandes entreprises..... **17**

Contrôle URSSAF : la lettre d'observations doit contenir une liste des documents consultés précise et exhaustive **18**

La décision de prise en charge d'une maladie professionnelle contractée avant l'embauche est opposable à l'employeur..... **18**

Faute inexcusable : l'action récursoire de la CPAM se limite au taux notifié à l'employeur... **19**

Redressement URSSAF : une erreur sur l'addition peut coûter cher..... **20**

Contrôle URSSAF : seule la personne contrôlée peut être questionnée..... **20**

Redressement URSSAF : Pour l'URSSAF, ne pas mentionner le délai d'un mois, c'est nul !... **21**

Procédure URSSAF : le rapport de contrôle de l'URSSAF : Demandez et il vous sera donné..... **22**

Les formulaires d'arrêts de travail fusionnent..... **23**

Matinale du 10 juin 2022 : "Maladie et accident au travail : comment réagir ?" **24**

DROIT SOCIAL

PROTECTION SOCIALE

ACTUALITES DU CABINET



LE FOCUS DU MOIS

RELATIONS INDIVIDUELLES

LIEN DE SUBORDINATION ET PLATEFORMES NUMERIQUES : LA SUBORDINATION N'EST PAS ACQUISE POUR LES VTC (ET POUR D'AUTRES) !

Cass. Soc. 13 avr. 2022, n°20-14.870 & Cass. Crim. 5 avr. 2022, n°20-81.775

Le 3 juin 2009, la Chambre sociale de la Cour de cassation reconnaissait les participants à l'émission de télé-réalité « l'île de la tentation » comme des « salariés », adaptant ainsi aux temps modernes les critères du lien de subordination. Aujourd'hui, avec l'uberisation croissante du travail et l'émergence du « *digital labor* », la question se pose plus que jamais des critères à retenir pour reconnaître un contrat de travail à l'endroit des travailleurs usant de plateformes numériques de mises en relation ou encore, simplement, de ceux invités à cliquer sur des contenus internet (lesdits « *clickwalkers* »).

Dans cet arrêt rendu le 13 avril dernier, la Cour de cassation rappelle l'importance d'apprécier le lien de subordination au moment de l'exécution du contrat. Quel meilleur exemple, pour ce faire, que le contentieux des chauffeurs VTC et autres travailleurs de plateformes numériques. Il ne s'agissait pas ici de chauffeurs Uber (dont la subordination juridique avait été reconnue par l'arrêt du 4 mars 2020, n°19-13.316) mais des chauffeurs de l'application « le cab ».

Au cas d'espèce, la Cour d'appel de Paris avait requalifié la prestation en contrat de travail au motif que le chauffeur n'avait pas le libre choix de son véhicule, qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la

plateforme, que le GPS permettait à la société de localiser en temps réel chaque véhicule de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur, que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, et qu'elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires. L'arrêt ajoutait enfin que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, à travers le système de notation par les personnes transportées prévu à l'article 3 de son contrat d'adhésion.

Ces critères ne sont pas sans rappeler ceux dégagés dans les affaires Uber et Take Eat Easy. Rappelant toutefois aux magistrats d'appel que l'appréciation du lien de subordination doit se faire *in concreto*, la Cour de cassation censure ici leur décision au motif qu'il n'était pas démontré que la société avait adressé au travailleur des directives sur les modalités d'exécution du travail, qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation. Rappelant ainsi que le lien de subordination doit avant tout s'apprécier dans les modalités concrètes de la prestation, c'est-à-dire au moment de son exécution, la Cour de cassation fait aujourd'hui preuve d'une orthodoxie juridique qu'il convient de saluer.

Ce d'autant plus que cette décision fait écho à celle rendue par la Chambre criminelle le 5 avril dernier, à propos des « travailleurs du clic » ou « *clickwalkers* ». Mettant également en lumière l'importance de relever l'exercice du lien de subordination au moment de l'exécution de la prestation, la plus haute juridiction criminelle relève, dans cette espèce, que « *n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination, le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique gérée par une société, d'exécuter des missions consistant à (...), dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme* ». Autrement dit, il importe peu qu'une personne donne à son co-contractant (mandant) des instructions précises ou que ce dernier doive lui en rendre compte. Ce qui importe est la liberté d'exécution de la mission, autrement dit, la liberté d'exécuter ou de non exécuter la mission comme on l'entend et ce, sans être placé sous le contrôle de son co-contractant durant cette phase.

La position commune des Chambres sociale et criminelle quant à l'importance d'apprécier les critères du lien de subordination au moment de l'exécution du contrat doit aujourd'hui être salué, tant il assure une forme de rigueur juridique qui avait tendance à être sacrifiée sur l'autel de la subordination économique. Le contentieux, à cet égard, n'est d'ailleurs pas fini comme en témoigne la sévère condamnation de la société Deliveroo pour travail dissimulé le 19 avril dernier et vis-à-vis de laquelle

l'entreprise a annoncé qu'elle interjetait appel. C'est précisément la même rigueur juridique que celle dictée par la Cour de cassation qui devra ainsi et en principe conduire la Cour d'appel à vérifier si des directives étaient effectivement données et si un réel contrôle était effectué au moment de l'exécution de la prestation. Rien n'est moins sûr.

Enfin, notons que l'évolution de la jurisprudence a également eu le mérite de pousser le législateur à intervenir pour réglementer a minima le statut des livreurs et chauffeurs VTC travaillant pour des plateformes de mise en relation (Ordonnances 2021-484 du 21 avril 2021 et 2022-492 du 6 avril 2022). Tout d'abord, ces travailleurs auront pu ainsi voter, jusqu'au 16 mai courant, aux élections désignant leurs premiers représentants, parmi 16 organisations syndicales candidates et ce, sur la base des critères qu'on connaît (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence et audience). Celles-ci auront ensuite pour mission d'établir un dialogue social avec les plateformes pour une meilleure protection sociale. Le statut de ces travailleurs est enfin amélioré pour leur permettre notamment de pouvoir décliner une proposition de prestation sans risquer la brusque rupture, de travailler simultanément pour plusieurs intermédiaires ou encore de fixer librement leur itinéraire. Ils disposeront également de la liberté de choisir les plages d'activité avec possibilité de se mettre « *off* » durant celles-ci. Est enfin interdit à la plateforme d'exiger l'utilisation d'un matériel ou d'un équipement déterminé (sauf obligations légales).

Reste aujourd'hui à envisager le spectre des nouveaux travailleurs du digital : acteurs du crowdfunding (ou financement participatif), influenceurs sur les réseaux sociaux, etc. Espérons que la même rigueur juridique leur sera appliquée.

NON A L'APPRECIATION IN CONCRETO, OUI AU BAREME MACRON !

Cass. Soc. 11/05/2022, n°21-14.490 et 21.15.247

L'Ordonnance du 22 septembre 2017 avait modifié l'article L.1235-3 du code du travail pour faire entrer en vigueur un barème d'indemnisation des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, fixant un plancher et un plafond dépendant de l'effectif de la société, du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié.

Le Barème Macron, tel qu'il est surnommé, est contesté depuis son entrée en vigueur par les défenseurs des salariés qui considèrent qu'il n'a pas vocation à indemniser la totalité du préjudice subi. Pour faire valoir cette position, un long argumentaire juridique fondé sur l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'article 24 de la Charte sociale européenne a été développé et plaidé devant les juges du fond.

Par ailleurs, dès son entrée en vigueur, le Barème Macron a été critiqué devant le Conseil constitutionnel (Décisions n°2017-751 DC, 7 septembre 2017 et n°2018-761 dc du 21 mars 2018) et le Conseil d'Etat (Décision du 7 décembre 2017 n°415243). Ces juridictions l'avaient approuvé. Il en résulte que le Barème est constitutionnel et conforme aux textes internationaux.

Néanmoins, la plus haute juridiction civile du pays n'avait pas encore tranché le débat qui faisait rage devant les juges du fond, plusieurs Conseils de prud'hommes et Cours d'appel s'en étaient affranchis, au cas par cas, se prévalant des dispositions directement issues des conventions internationales précitées et de l'appréciation in concreto pour réparer la totalité du préjudice subi par un salarié licencié abusivement.

Rappelons pour mémoire que la Cour de cassation avait déjà rendu un avis le 17 juillet 2019, confirmant la conventionnalité du Barème Macron. L'avis de la Cour n'ayant pas une valeur contraignante, il fallait désormais attendre qu'une affaire soit tranchée par la Haute Juridiction.

A l'aune de son avis du 17 juillet 2019, la Cour de cassation, en chambre plénière, a donc réitéré sa position par deux arrêts du 11 mai 2022.

Dans la première affaire, la Cour d'appel de Nancy (15 février 2021, n°19/01306) avait indemnisé la salariée conformément au Barème Macron, alors que dans la seconde affaire, la Cour d'appel de Paris (12 mars 2021, n°19/08721) avait écarté le Barème Macron et procédé à une appréciation in concreto du préjudice de la salariée pour lui allouer une indemnisation plus importante.

La Cour de cassation, dans chacune de ses décisions, juge d'abord le Barème Macron compatible avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT dans la mesure où le barème, non seulement, tient compte de l'ancienneté du salarié et de son niveau de rémunération, mais son application dépend également de la gravité de la faute commise par l'employeur.

Ensuite, la Cour juge que la détermination du montant réparant le préjudice causé par un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se prête pas à un contrôle de conventionnalité *in concreto* : en effet, un tel contrôle reviendrait pour le juge à choisir d'écarter le barème au cas par cas, au motif que son application ne permettrait pas de tenir compte des situations personnelles de chaque justiciable et d'attribuer au salarié l'indemnisation « adéquate » (article 10 de la Convention de l'OIT). Or, ce contrôle :

- créerait pour les justiciables une incertitude sur la règle de droit

applicable, susceptible de changer en fonction de circonstances individuelles et de leur appréciation par les juges ;

- porterait atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi (art. 6 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789).

Enfin, elle rappelle que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'est pas d'application directe en droit français.

La messe est dite.

Montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale (Entreprises d'au moins 11 salariés)		
Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

RELATIONS COLLECTIVES

UNE RÉORGANISATION PEUT ÊTRE MISE EN ŒUVRE AVANT LA DATE D'HOMOLOGATION DU PSE PAR L'ADMINISTRATION DÈS LORS QUE LE CSE A ÉTÉ RÉGULIÈREMENT CONSULTÉ

Cass. Soc. 23 mars 2022, n°20-15.370

Dans un arrêt du 23 mars 2022, la Cour de cassation se prononce sur l'articulation entre la mise en œuvre d'une réorganisation et la mise en œuvre des licenciements pour motif économique résultant de cette réorganisation.

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de rapprochement de plusieurs de ses agences, une société, après avoir consulté les comités d'établissement concernés, a proposé, en août 2015, une mutation à plusieurs de ses salariés sur le fondement de l'article L1222-6 du code du travail.

Vingt salariés ayant refusé cette modification de leur contrat de travail, la société a initié un projet de licenciement collectif pour motif économique, sur lequel le CE a été consulté en novembre 2015.

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a ainsi été élaboré puis soumis au contrôle de la Direccte, qui l'a homologué le 12 mai 2016.

En parallèle, la société a informé les salariés ayant refusé la modification de leur contrat, qu'ils seraient mis à disposition de la société à leur domicile à compter de novembre 2015, avec maintien de leur rémunération.

Considérant cette dispense d'activité comme fautive, un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en janvier 2016, avant d'être licencié pour motif économique le 17 juin 2016.

Après avoir été débouté devant le Conseil de prud'hommes, le salarié a obtenu gain de cause en appel.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence a en effet considéré que la dispense d'activité du salarié à compter de novembre 2015 était fautive, et justifiait la résiliation du contrat aux torts de l'employeur, au motif que la réorganisation ne pouvait être mise en œuvre avant la date d'homologation du PSE, intervenue en mai 2016.

Pour la cour d'appel, le salarié ayant refusé sa mutation pour motif économique, l'employeur aurait dû le maintenir dans ses conditions de travail antérieures jusqu'à l'homologation du PSE, élaboré à la suite du refus de mobilité de vingt salariés.

Ce raisonnement est toutefois censuré par la Cour de cassation : si la mise en œuvre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs doit impérativement être précédée de la consultation des instances représentatives du personnel – ce qui avait bien été le cas en l'espèce – elle n'a en revanche pas à être précédée de l'homologation du PSE par l'administration.

L'homologation du PSE est en revanche un préalable indispensable à la notification des licenciements.



LES BRÈVES DU MOIS

RELATIONS INDIVIDUELLES

Congés payés : ne pas refuser, c'est accepter !

Cass. Soc. 6 avril 2022, n°20-22.055

Le silence de l'employeur sur une demande de congé d'un salarié vaut acceptation de sa part, de sorte qu'il ne peut le sanctionner pour cette absence.

En l'espèce, une société avait notifié un avertissement à son salarié au motif qu'il s'était absenté une journée alors qu'il n'avait pas eu l'aval de la société quant à sa demande de congé ce jour-là. Considérant qu'il avait formulé une demande préalable à son employeur et qu'« au vu de la loi le silence vaut acceptation », le salarié conteste en justice son avertissement. La Cour de cassation valide la décision de la cour d'appel ayant annulé cette sanction au motif que le salarié avait demandé l'autorisation de s'absenter et qu'il n'était pas établi que l'employeur avait expressément formulé un refus, en sorte que l'intéressé avait pu considérer que sa demande était acceptée, ce dont il ne saurait se déduire une quelconque faute.

S'il est vrai que l'employeur reste décisionnaire sur la période de prise des congés et l'ordre des départs (C. Trav., art. L.3141-16), encore faut-il que celui-ci ne laisse pas sans réponse la demande d'un salarié. A défaut, celui-ci peut donc considérer que sa demande est implicitement acceptée.

Heures supplémentaires : comment les prouver ?

Cass. Soc. 13 avril 2022, n°20-17896

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, la charge de la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur : il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des

NEWSLETTER DROIT SOCIAL – MAI 2022

heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences légales et réglementaires en matière de contrôle de la durée du travail.

Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, une cour d'appel, après avoir constaté que celui-ci fournissait, d'une part, un tableau réalisé par informatique récapitulant chaque mois le nombre d'heures supplémentaires réalisées, d'autre part, des notes présentées comme provenant de l'employeur mentionnant des paiements de primes et, enfin, une attestation d'un autre salarié qui accomplissait lui-même des heures supplémentaires, a considéré que ces éléments n'étaient pas de nature à étayer ses prétentions.

L'arrêt est cassé, la Cour de cassation considérant que la cour d'appel avait fait supporter la charge de la preuve sur le seul salarié : d'une part, le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre et d'autre part, ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail.

L'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave peut être différé si le salarié est absent de l'entreprise

Cass. Soc. 9 mars 2022, n°20-20.872

En principe, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits reprochés.

Néanmoins, lorsque le salarié est absent, le contrat de travail étant suspendu, l'écoulement d'un délai de quatre semaines entre la connaissance des faits et la convocation à un entretien préalable au licenciement n'a pas pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité.

En l'espèce, l'employeur avait eu une connaissance exacte des faits le 17 octobre 2014 et convoqué la salariée à un entretien préalable au licenciement pour faute grave le 14 novembre 2014. A ce moment, la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013 pour arrêt maladie, était absente de l'entreprise, « ce dont il résultait que l'écoulement de ce délai ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité ».

La faute commise par le salarié au cours de sa mise à pied conservatoire peut, à elle seule, justifier un licenciement pour faute grave

Cass. Soc. 9 mars 2022, n°20-19.744

En l'espèce, une salariée avait été convoquée à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire, puis licenciée pour faute grave en raison notamment de faits commis au cours de la période de sa mise à pied conservatoire.

A l'appui de son pourvoi en cassation, la salariée reprochait à la cour d'appel d'avoir jugé que son licenciement était fondé sur une faute grave alors même que les faits, en l'occurrence de vol, qui avaient conduit l'employeur à la convoquer à un entretien préalable n'avaient pas été retenus comme lui étant imputables.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme le raisonnement des juges du fond : la faute commise par le salarié au cours de sa mise à pied conservatoire rendant à elle seule impossible la poursuite du contrat de travail et constituant une faute grave, le licenciement était bien fondé, peu important qu'aucune faute antérieure à la mise à pied conservatoire ne puisse lui être reprochée.

Le détournement de la clientèle de son employeur constitue une faute lourde, et non seulement une faute grave

Cass. Soc. 6 avril 2022 n°20-20.128

La faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de nuire à son employeur.

Outre le fait qu'elle prive le salarié de ses indemnités de rupture, au même titre que la faute grave, le licenciement pour faute lourde peut présenter un intérêt non négligeable pour l'employeur dans certaines situations puisque seule une faute lourde lui permet d'engager la responsabilité civile du salarié.

Pour ce faire toutefois, en cas de contentieux, l'employeur doit démontrer, au-delà de la gravité des faits reprochés au salarié ou du préjudice subi, l'intention de nuire du salarié.

Dans un arrêt du 6 avril, la Cour de cassation confirme que cette notion, bien que difficilement admise par la jurisprudence, n'a pas totalement disparu et est caractérisée en présence d'un détournement de clientèle commis par le salarié au préjudice de son employeur.

En l'espèce, un salarié, comptable, avait été licencié notamment pour avoir remis, au soutien de sa candidature auprès d'une société concurrente à celle de son employeur, une liste de clients de ce dernier en prétendant qu'il s'agissait de sa propre clientèle.

Bien qu'ayant considéré que le salarié avait ainsi eu « l'intention claire et non équivoque » de s'approprier la clientèle de son employeur, la cour d'appel avait toutefois jugé que la preuve de l'intention de nuire n'étant pas rapportée, le licenciement reposait sur une faute grave et non sur une faute lourde. Elle avait ainsi débouté l'employeur de sa demande reconventionnelle en paiement de dommages-intérêts.

Ce raisonnement est toutefois censuré par la Cour de cassation : ayant constaté que le salarié avait détourné la clientèle de son employeur, la cour d'appel aurait dû en déduire que l'intention de nuire était caractérisée.

La liberté d'expression n'est pas sans limite, même pour un humoriste : la Cour de cassation valide la rupture du contrat de l'animateur Tex

Cass. Soc. 20 avril 2022, n°20-10.852

Après avoir été débouté par la cour d'appel de Paris, l'animateur Tex s'est pourvu en cassation pour contester la rupture de son contrat pour faute grave, prononcée en raison d'une « blague » proférée à la télévision.

A l'appui de son pourvoi, le salarié se prévalait de l'article 10-1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, selon lequel toute personne a droit à la liberté d'expression.

Toutefois, après avoir rappelé que la rupture du contrat de travail motivée par les propos tenus par un salarié constitue manifestement une ingérence de l'employeur dans l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, la Cour de cassation valide la mise en balance des intérêts opérée par la cour d'appel.

Elle confirme ainsi que la rupture du contrat poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, et que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié.

Plusieurs causes de licenciement, c'est possible !

Cass. soc. 21 avril 2022 no 20-14.408 F-D

Un salarié peut être licencié pour plusieurs motifs, à condition qu'ils procèdent de faits distincts et de respecter les règles applicables à chaque cause de licenciement.

En l'espèce, le salarié avait été licencié pour faute grave et insuffisance professionnelle. La Cour d'appel avait retenu que l'insuffisance professionnelle était établie, mais que la faute grave n'étant pas caractérisée, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, ouvrant ainsi droit à des dommages-intérêts au bénéfice du salarié. La Cour de cassation n'est pas de cet avis : dès lors que l'insuffisance professionnelle était établie, la cour d'appel devait rechercher si ce motif était suffisamment sérieux pour justifier le licenciement.

L'action en contestation d'un licenciement économique notifié en violation de l'article L.1224-1 se prescrit par 2 ans

Cass. Soc. 21 avril 2022, 20-17.496

Les actions exercées par les salariés licenciés pour motif économique aux fins de voir constater une violation de l'article L.1224-1, de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome, sont soumises à la prescription biennale prévue par l'article L 1471-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Suite à la liquidation judiciaire d'une société et la conclusion d'un plan de sauvegarde de l'emploi validé par la DIRECCTE, un salarié est licencié pour motif économique le 15 juillet 2015. Par ordonnance du 19 août 2015, le juge commissaire autorise la reprise de l'activité d'un site industriel par la société liquidée, aux droits de laquelle vient la société Lebronze Alloys. Après avoir vainement demandé sa réembauche auprès de la société Lebronze Alloys, le salarié saisit la juridiction prud'homale le 12 juin 2017, afin de voir dire le licenciement dépourvu d'effet en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail et obtenir condamnation de la société Lebronze Alloys au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif ou, subsidiairement, leur fixation au passif de la société.

La société Lebronze Alloys considère l'action du salarié prescrite car le délai de prescription de 12 mois prévu par l'article L 1235-7 du Code du travail, dans sa version issue de la loi 2013-504

du 14 juin 2013 et applicable du 1er juillet 2013 au 24 septembre 2017, qui court à compter de la notification du licenciement, concerne les contestations fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan.

La Cour de cassation rejette cette argumentation car les salariés avaient saisi la juridiction prud'homale d'une action fondée sur l'article L. 1224-1, étrangère à toute contestation afférente à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et non susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, et considère que la cour d'appel en a exactement déduit que la prescription applicable était celle prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail.

Utilisation des codes d'accès d'un collègue : le préjudice n'est pas acquis au visa du RGPD !

CA Aix en Provence, 7 avril 2022, RG n°21/10537

M^{me} X invoque les articles 32 et 34 du « RGPD » et fait valoir que l'employeur aurait failli à ses obligations de protection de ses données personnelles, au motif que durant son congé maternité, ses identifiants personnels ont été utilisés par des stagiaires de l'association ATE afin d'établir des contrats RSA en son nom, cette pratique ayant été encouragée par des cadres de l'association, qu'elle a subi un préjudice du fait des erreurs commises qui lui ont été imputées à tort, la décrédibilisant au regard des bénéficiaires du RSA ainsi que des institutionnels. Elle produit des attestations et des courriels.

L'association fait justement valoir en réponse que les codes d'accès dont s'agit sont ceux permettant d'accéder aux données des bénéficiaires de l'association pour établir les contrats RSA et de poursuivre l'activité pendant la suspension du contrat de travail des salariés, que ces identifiants ne sauraient donc en aucun cas être considérés comme des données personnelles. En effet, M^{me} X ne se prévaut d'aucune violation de données personnelles la concernant, de sorte qu'elle sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts sur ce fondement.

RELATIONS COLLECTIVES

PSE fixé dans un document unilatéral : dessiner la frontière entre le juge judiciaire et le juge administratif en matière de catégories professionnelles et critères d'ordres

Cass. Soc. 20 avril 2022 n°20-20.567 + 20-20.570 + 20-20.571

Suite à leur licenciement économique trois salariés occupant les fonctions d'attaché commercial ont saisi la juridiction prud'homale afin de contester leur licenciement, la suppression de leur emploi et l'application des critères d'ordre par leur employeur. Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait la suppression de 61 postes d'attachés commerciaux, regroupés au sein d'une même catégorie professionnelle, et la création de 35 postes d'ingénieurs commerciaux devant être proposés en reclassement aux salariés occupant les postes supprimés. Les salariés estimaient que d'une part les critères d'ordre auraient dû être appliqués à cette catégorie professionnelle car les postes supprimés et les postes créés regroupaient des fonctions de même nature.

La Cour de cassation rappelle que l'autorité administrative saisie de la demande d'homologation du document unilatéral fixant le PSE doit s'assurer que (i) les catégories professionnelles regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune et (ii) que les critères d'ordre et leurs règles de pondération sont conformes aux dispositions législatives et conventionnelles applicables.

Le juge judiciaire est compétent et ne méconnaît pas l'autorité de la chose décidée par la DIRECCTE lorsque saisi d'une contestation portant sur la réalité de la suppression d'emplois et l'application par l'employeur des critères d'ordre de licenciement, il retient, pour décider que les postes n'ont pas été supprimés, que les postes d'ingénieurs commerciaux créés auraient conduit les salariés à occuper les mêmes fonctions que celles d'attaché commercial, de sorte que les critères d'ordre du licenciement devaient être appliqués aux postes appartenant à la catégorie professionnelle supprimée.

Transfert du contrat de travail et entité économique autonome exploitable

Cass. Soc. 20 avril 2022 n°20-12.444

Une société s'est vu confier, dans le cadre d'un marché public de droit privé, la gestion d'un centre de vacances propriété de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (la CANSSM). Au terme du marché public, la société a demandé à la CANSSM de prendre en charge des contrats de travail attachés au centre de vacances et face à son refus, a saisi un tribunal de grande instance.

La Cour de cassation considère qu'il résulte de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 que la résiliation par le propriétaire d'un établissement constituant une entité économique autonome du contrat de gestion confié à un prestataire de services, emportant retour de l'entité au propriétaire, celui-ci est tenu de poursuivre les contrats de travail du personnel attaché à l'entité, dès lors que celle-ci demeure exploitable au jour de sa restitution par le gestionnaire.

A la résiliation du marché public de droit privé confiant à une société la gestion d'un centre de vacances dont la CANSSM était propriétaire, elle avait reçu une entité en état d'être exploitée, et que le transfert de la gestion dudit centre à une autre entité ne rend pas impossible de continuer son exploitation, alors les contrats de travail en cours doivent être poursuivis de plein droit avec la CANSSM, au moment où la société avait quitté les lieux.

Les indicateurs environnementaux de la BDESE parus : il est temps de se mettre au vert !

Cass. Soc. 20 avril 2022 n°20-12.444

Aux termes du Décret n°2022-678 du 26 avril 2022, dont il est précisé qu'il entre en vigueur dès le lendemain, le Gouvernement est venu préciser le type d'informations d'ordre environnemental qui doit, aujourd'hui, alimenter la BDESE.

Le nouvel article R.2312-8 est ainsi complété d'une 10ème rubrique comportant des informations environnementales plus ou moins détaillées, selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés).

Pour les entreprises de moins de 300 salariés par exemple, il y aura lieu d'évoquer la manière dont sont prises en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement. De la même manière, l'entreprise devra renseigner les élus sur sa consommation d'eau et d'énergie ainsi que sur les éventuelles sources d'émissions de gaz à effet de serre.

Le décret précise toutefois qu'en l'absence d'accord sur la BDESE, ces indicateurs sont mis à disposition du CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-16 nouveau) et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. R. 2312-18 à R. 2312-20 nouveaux). Il n'est en revanche pas prévu que ces indicateurs soient transmis à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques.

Dans tous les cas, il est temps de se mettre au vert.

Egalité femmes/ hommes au sein des équipes dirigeantes : les modalités sont précisées

Décret n°2022-680 du 26 avril 2022 relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Les entreprises employant au moins 1000 salariés pour le 3e exercice consécutif doivent désormais, chaque année, publier les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes. Les modalités de cette nouvelle obligation viennent d'être précisées par un décret du 26 avril 2022 (n°2022-680).

Ce décret détermine les modalités d'application de l'article 14 de la loi dite « Rixain » du 24 décembre dernier (n°2021-1774) et fixe ainsi les modalités de calcul et de publication des écarts éventuels de représentation entre les sexes au sein des équipes dirigeantes.

Pour l'année 2021, ces écarts éventuels devront être publiés au plus tard au 1er septembre 2022 sur le site internet des entreprises concernées, « de manière visible et lisible ». Par la suite, ces résultats devront être publiés chaque année, au plus tard au 1er mars. A compter de mars 2023, ces écarts seront également publiés sur le site internet du ministère chargé du travail.

Le décret fixe par ailleurs les modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction pour les entreprises qui n'atteindraient pas les quotas fixés par la loi « Rixain ».

Au fur et à mesure de leur entrée en vigueur (jusqu'en mars 2029), l'ensemble de ces éléments devra également être mis à la disposition du CSE via la BDESE.



Le Ministère du travail publie sa FAQ sur la représentation équilibrée hommes/femmes dans les postes de direction des grandes entreprises

Après la publication au JORF du décret d'application de la loi dite « Rixain » le 27 avril dernier, le Ministère du travail apporte des réponses pratiques sur l'application de l'article 14 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 (loi n°2021-1774).

Dans un nouveau questions/ réponses, le Ministère du travail répond ainsi à une trentaine de questions que peuvent se poser les entreprises portant sur le champ d'application de cette loi et son entrée en vigueur, les modalités de calcul des écarts de représentation, les objectifs de progression et mesures de correction, les pénalités applicables, ainsi que sur l'obligation de publication et de transmission de ces données.

PROTECTION SOCIALE

Contrôle URSSAF : la lettre d'observations doit contenir une liste des documents consultés précise et exhaustive

Tribunal judiciaire de Lille, Pôle social, 08/02/2022, 19/02373

A l'issue du contrôle URSSAF, l'organisme envoie au cotisant une lettre d'observations mentionnant notamment « le ou les documents consultés » ayant servis au contrôle. Lorsqu'elle répond aux observations de l'URSSAF, le cotisant contrôlé peut indiquer toute précision ou tout complément qu'elle juge nécessaire, en proposant notamment des ajouts à la liste des documents consultés.

La réglementation actuelle donne peu de garanties aux cotisants. La jurisprudence de la cour de cassation a initié par deux arrêts du 24 juin 2021, une orientation plus protectrice des cotisants, récemment suivie par le tribunal judiciaire de Lille.

En l'espèce, une société avait fait l'objet d'un contrôle URSSAF sur les années 2015 à 2017. Suite à la lettre d'observation de l'URSSAF, une lettre de mise en demeure pour un montant total de 30.842€ avait été envoyée. Ce redressement a été contesté par la société au motif que la lettre d'observation ne comportait pas la liste exhaustive des documents consultés par l'inspectrice du recouvrement : si l'intitulé des documents consultés durant la vérification était précisé, les pièces demandées et envoyées par courriels ne l'étaient pas. Cela devait donc entraîner l'annulation des opérations de contrôle.

Les juges du fond donnent raison à la société : « *les mentions devant figurer dans la lettre d'observations sont exigées à peine de nullité car elles garantissent le contradictoire et la loyauté des relations entre l'URSSAF et son cotisant. Cette liste peut ainsi être particulièrement importante pour justifier, ou pas, de l'existence d'un accord tacite antérieur. Par ailleurs, le cotisant est irrecevable à présenter au cours des débats des pièces qui n'auraient pas préalablement été soumises au débat en phase contradictoire. Il est donc essentiel que la liste des documents consultés soit précise et exhaustive.* »

La décision de prise en charge d'une maladie professionnelle contractée avant l'embauche est opposable à l'employeur

Cass. 2ème civ., 17 mars 2022, no 20-19.294 FS-B

Une salariée souscrit le 13 septembre 2011 une déclaration de maladie professionnelle, accompagnée d'un certificat médical du 9 septembre 2011 faisant état d'une périarthrite scapulo-humérale de l'épaule droite (sous épineux). La caisse primaire d'assurance maladie de l'Essonne a pris en charge le 6 mars 2012, cette pathologie au titre du tableau n° 57 des maladies professionnelles. Son employeur a saisi d'un recours la juridiction de sécurité sociale

considérant que la maladie était apparue en 2000, à une période antérieure à son embauche et que la déclaration de prise en charge par la caisse devait donc être déclarée inopposable.

La cour d'appel donne raison à l'employeur. Pour déclarer la décision de la caisse inopposable à l'employeur, elle retient que la victime aurait été exposée au risque auprès d'un autre employeur et que la caisse ne justifiait pas du report de neuf ans de la date de première constatation médicale.

L'arrêt est cassé au motif que dans le cadre de l'action aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge de la maladie au titre de la législation professionnelle, l'employeur ne peut se prévaloir que de l'irrégularité de la procédure d'instruction conduite par la caisse ou de l'absence de caractère professionnel de cette pathologie. Le défaut d'imputabilité à l'employeur de la maladie professionnelle qui n'a pas été contractée à son service n'est pas sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge.

L'imputabilité peut être contestée dans le cadre de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable ou si les conséquences financières de la maladie sont inscrites au compte accidents du travail et maladies professionnelles de l'employeur.

Faute inexcusable : l'action récursoire de la CPAM se limite au taux notifié à l'employeur

Cass. 2ème civ., 17 mars 2022, no 20-19.131

A la suite d'un accident du travail, un salarié se voit attribuer un taux d'IPP de 15%, également notifié à l'employeur. Puis, après avis du service médical, ce taux a été réévalué et porté rétroactivement à 22 %, par décision du 24 août 2015, notifiée à la victime. Le salarié saisit ensuite la juridiction de sécurité sociale d'une action en reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, laquelle est accueillie. La caisse fait cependant grief à l'arrêt de limiter son action récursoire à l'encontre de l'employeur au titre de la rente majorée au taux d'IPP de 15 % et non sur la base du taux révisé de 22 %. La Cour de cassation juge que si la CPAM est effectivement fondée, en application de l'article L. 452-2 du Code de la sécurité sociale, à récupérer auprès de l'employeur le montant de la majoration de la rente d'accident du travail attribuée à la victime en raison de sa faute inexcusable, son action ne peut toutefois s'exercer que dans les limites du taux notifié à celui-ci conformément à l'article R. 434-32 du Code de la sécurité sociale.

Redressement URSSAF : une erreur sur l'addition peut coûter cher

CA Aix en Provence, Chambre 4-8, 11 mars 2022, n° 20/13201

A la suite d'un contrôle, l'URSSAF a adressé une mise en demeure à hauteur de 738 043 euros, représentant 658 441 euros en principal, et 79 602 euros en majorations de retard. Invoquant la nullité du contrôle au motif d'une différence de montant réclamé entre la mise en demeure et la lettre d'observations, la Fondation contrôlée se voit déboutée, par la juridiction de première instance, de sa demande d'annulation de la mise en demeure.

En cause d'appel, la Cour rappelle le principe selon lequel la mise en demeure doit permettre au cotisant d'avoir connaissance de la nature, de la cause et de l'étendue de son obligation et qu'à cette fin, il importe qu'elle précise, à peine de nullité, outre la nature et le montant des cotisations réclamées, la période à laquelle elles se rapportent, sans que soit exigée la preuve d'un préjudice. En l'espèce et alors que la mise en demeure énonçait les montants précités, elle se référait pour le motif de recouvrement aux chefs de redressement notifiés par la lettre d'observations notifiée antérieurement. Or, il ressortait de cette dernière que le montant, tous redressement confondus, s'élevait à 657.950 €, ce dont il résultait donc une différence de 491 euros. Contrairement aux premiers juges qui avaient estimé cet écart infirme au regard du montant global des cotisations redressées, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence juge que l'écart de plusieurs centaines d'euros n'est pas insignifiant et qu'il importe peu que celui-ci résulte, prétendument, d'une erreur du système informatique de l'URSSAF ; cette différence étant suffisante pour conclure que le cotisant n'était pas en mesure d'avoir connaissance, du fait d'une discordance de sommes au demeurant incompréhensible, du montant par nature de cotisations demandées. Il s'ensuit que la mise en demeure irrégulière encourait la nullité, et qu'en conséquence l'URSSAF devait être déboutée de sa demande en paiement sur le fondement de la mise en demeure annulée.

Contrôle URSSAF : seule la personne contrôlée peut être questionnée

Cass. 2e civ. 7 avr. 2022 no 20-17.655)

Dans le cadre d'un contrôle, l'URSSAF avait interrogé le syndicat de la branche sur la demande faite par l'Association à pouvoir bénéficier d'exonérations prévues par le code général des collectivités territoriales. Sur la base de cette réponse, l'URSSAF avait alors opéré un redressement de l'Association à hauteur de presque 900.000 euros concernant la contribution dite « versement transport ».

Estimant la procédure irrégulière, l'association saisit la juridiction de sécurité sociale pour demander la nullité du contrôle. Les premiers valident le redressement mais la Cour d'appel de Grenoble l'annule, motif pris que le redressement ne peut effectivement pas reposer sur des renseignements obtenus de personnes autres que l'employeur et invoque à ce titre une jurisprudence constante (cass. 2e civ. 31 mars 2016 n°15-14683).

A l'appui de son pourvoi, l'URSSAF indiquait qu'une information obtenue d'un tiers peut être prise en compte dès lors qu'elle a été préalablement sollicitée, en vain, de l'employeur. Censure nette de la Cour de cassation qui confirme ainsi sa jurisprudence : la procédure de contrôle édictée par l'article R.243-59 du code de la sécurité sociale est d'ordre publique. Il s'ensuit que l'URSSAF ne peut recueillir des informations qu'auprès de la personne contrôlée et des personnes rémunérées par celle-ci.

Redressement URSSAF : Pour l'URSSAF, ne pas mentionner le délai d'un mois, c'est nul !

CA Toulouse, 29 avril 2022, RG n° 19/05496

En l'espèce, une société de services funéraires avait fait l'objet en 2017 d'un contrôle URSSAF conduisant à lui notifier un redressement à hauteur de 208.879 €. La société saisissait le TASS en contestant le redressement notifié, sans pour autant faire valoir à ce stade la nullité du contrôle.

Interjetant appel (et changeant probablement de conseil), la société sollicitait de la Cour d'appel qu'elle annule le redressement, motif pris que la mise en demeure notifiée par l'URSSAF ne mentionnait pas le délai d'un mois pour procéder au paiement des sommes réclamées.

La décision de la Cour d'appel est claire : si aucun délai pour procéder au paiement (un mois) n'est expressément mentionné dans la mise en demeure, cette dernière est nulle. En l'espèce, la mise en demeure contestée doit donc être jugée nulle ainsi que le redressement en découlant.

Confirmant désormais une jurisprudence bien établie par la Cour de cassation depuis un arrêt du 19 décembre 2019 (n°18-23623), les juges du fond veillent aujourd'hui à ce que l'URSSAF respecte les règles de procédure.



Procédure URSSAF : le rapport de contrôle de l'URSSAF : Demandez et il vous sera donné

TJ de Lille. Pôle social. 5 avril 2022. RG n° 22/00306

Au cours de la procédure de contrôle URSSAF, le code de la sécurité sociale prévoit qu'à l'issue de la période contradictoire, afin d'engager la mise en recouvrement des cotisations faisant l'objet du redressement, l'agent chargé du contrôle transmet à l'organisme effectuant le recouvrement le rapport de contrôle faisant état des échanges contradictoires. Ce document méconnu, dont l'intérêt est pourtant évident, est parfois sollicité, en vain, par certains cotisants pour s'assurer du bon déroulement du contrôle. En effet, les URSSAF estiment qu'il s'agit d'un document interne et que le cotisant ne peut en avoir communication.

Le jugement commenté ouvre ici une voie qu'il convient peut-être d'exploiter davantage à présent. Dans cette affaire, après avoir rappelé que les URSSAF étaient des organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, avec application des dispositions du code des relations entre le public et l'administration (CRPA art L 100-3), le cotisant avait saisi la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs) (CRPA art R 343-1). Celle-ci avait donné un avis favorable sur la demande de communication du rapport de contrôle à laquelle l'URSSAF avait refusé de répondre. C'est à la suite de ce refus que le cotisant saisit donc le Tribunal judiciaire de Lille, en référé, avec succès. Ce dernier enjoint ainsi à l'URSSAF de produire le rapport de contrôle, « document administratif préparatoire à une décision administrative, comme tel communicable au cotisant par application de l'article L 300-2 du code des relations entre le public et l'administration, pour peu que la décision préparée ait été rendue, ce qui était le cas en l'espèce puisque la mise en demeure avait été délivrée ».

Les formulaires d'arrêts de travail fusionnent

L'avis d'arrêt de travail, le certificat médical de prolongation AT/MP et le certificat initial AT/MP établis par les professionnels de santé, fusionnent pour leur partie arrêt de travail.

Suite du décret n°2019-854 du 20 août 2019 portant diverses mesures de simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales et de l'article 100 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, la fusion des formulaires d'arrêts de travail est officiellement annoncée.

L'objectif : simplifier la prescription des arrêts de travail pour les professionnels de santé et rendre plus lisible les démarches pour l'ensemble des acteurs.

En pratique, en cas d'arrêt de travail, initial ou de prolongation, l'employeur ne recevra plus qu'un unique formulaire cerfa, qui comportera toutes les mentions relatives à l'arrêt.

Par ailleurs, les certificats médicaux de reconnaissance et de suivi des accidents du travail et maladies professionnelles ne porteront plus de prescription d'arrêt de travail et ne seront donc plus adressés à l'employeur par le salarié.

Les autres règles de déclaration et d'instruction demeurent en revanche inchangées.



Le Vendredi 10 juin 2022
dès 9h

Nous vous accueillons au 5 avenue de l'Opéra
75001 Paris



INVITATION MATINALE

MALADIE ET ACCIDENT
AU TRAVAIL : COMMENT
RÉAGIR ?

Vendredi 10 juin 2022
Dès 9h



**AVEC LA PARTICIPATION SPÉCIALE D'UN EXPERT EN
MAITRISE DES AT/MP**



Présentée par
Sabine SAINT-SANS,
Avocate associée



Laurent CAILLOUX-MEURICE,
Avocat senior