

## A LA UNE :

### L'INFORMATION TRIENNALE DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE CESSION D'ENTREPRISE

Le contenu et les modalités de l'information triennale des salariés en matière de reprise d'entreprise, dispositif résultant de la loi dite « Hamon » du 31 juillet 2014, modifiée par la loi dite « Macron » du 6 août 2015, ont été précisés par le décret n° 2016-2 du 4 janvier 2016.

#### Le régime issu de la loi du 31 juillet 2014

L'article 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 sur l'économie sociale et solidaire oblige les sociétés commerciales de moins de 250 salariés d'informer, au moins une fois tous les 3 ans, les salariés sur les possibilités de reprise d'une société.

Le dispositif d'origine précisait que cette information devait en particulier porter sur :

- les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés ;
- ses avantages et ses difficultés ;
- les différents dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

Compte tenu du caractère général de ces éléments, il était prévu que le contenu et les modalités de cette information soient définis par un décret à paraître.

#### L'obligation d'information complétée par la loi du 6 août 2015

Alors que ce décret se faisait toujours attendre, l'article 204 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques est venu compléter cette obligation triennale d'information.

L'information doit désormais également porter sur les orientations générales de l'entreprise relatives à la détention du capital, notamment sur le contexte et les conditions d'une cession

de celle-ci et, le cas échéant, sur le contexte et les conditions d'un changement capitalistique substantiel.

#### Les précisions du décret du 4 janvier 2016

Un an et demi après la création de l'obligation d'information triennale des salariés en matière de reprise d'entreprise, le décret du 4 janvier 2016 apporte des précisions sur ce qu'elle recouvre. Elle devra ainsi porter sur les éléments suivants :

- les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- une liste des organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
- les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés ;
- une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que sur la structure de son capital et les évolutions prévisibles ;
- le cas échéant, une information générale sur le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés.

Sauf pour les deux derniers points visés ci-dessus, le décret admet que cette obligation d'information puisse être satisfaite par l'indication de l'adresse électronique d'un ou plusieurs sites internet comportant les informations requises.

Il précise enfin que cette information doit être transmise, de manière écrite ou orale, par le représentant de la société ou son délégataire lors d'une réunion à laquelle les salariés doivent avoir été convoqués par tout moyen leur permettant d'en avoir connaissance.

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### **Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-16.369**

« Si, à la suite de la notification par la salariée d'un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, l'employeur revient tardivement sur sa décision de licencier, la salariée, qui n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité ».

**La proposition tardive de réintégration, à la suite du licenciement d'une salariée enceinte, faite par l'employeur s'analyse en un licenciement nul entraînant une indemnité au moins égale à six mois de salaire.**

### **Cass. soc., 11 décembre 2015, n° 14-18.266**

« Le fait pour l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une inexécution de ses obligations contractuelles rendant impossible la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

**Lorsque l'employeur ne réintègre pas le salarié protégé à la suite d'un refus d'autorisation de licenciement par l'Administration, le salarié protégé peut**

**demander la résiliation judiciaire de son contrat.**

### **Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 15-10.902**

« La représentativité d'un syndicat pour la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise ».

**La Cour de cassation rappelle qu'un syndicat ne peut désigner un délégué syndical central s'il n'est représentatif que dans un seul établissement de l'entreprise.**

### **Cass. soc., 10 décembre 2015, n° 14-19.316**

« Le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société mère, et que celle-ci ait pris durant les quelques mois suivant la prise de contrôle de la filiale des décisions visant à sa réorganisation dans le cadre de la politique du groupe, puis ait renoncé à son concours financier destiné à éviter une liquidation judiciaire de la filiale, tout en s'impliquant dans les recherches de reclassement des salariés au sein du groupe, ne pouvait suffire à caractériser une situation de coemploi ».

**La notion de coemploi est interprétée strictement par la Chambre sociale et nécessite la confusion réelle d'intérêts, d'activités et de direction.**

## EN BREF

Dans le cadre de la loi dite « Macron » du 6 août 2015, le décret n° 2015-1811 du 28 décembre 2015 limite l'information des salariés au cas de la vente de l'entreprise et fixe la date de réception de l'information par le

salarié à celle de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception.

Le décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015 fixe, à défaut de convention entre l'organisation syndicale et l'employeur, le délai de remboursement aux employeurs de la rémunération des salariés ayant bénéficié de congés de formation économique, sociale et syndicale par les organisations syndicales de salariés qui en ont fait la demande.

Le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 tire les conséquences de la suppression de la

fiche de prévention des expositions et de son remplacement par une déclaration dans la DADS. Il reporte aussi l'entrée en vigueur de la prise en compte de six facteurs de risques au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Le décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015 révisé le barème des saisies et cessions des rémunérations.

## LE COIN DU PRATICIEN :

### LICENCIEMENT EN CAS DE D'ABSENCES REPÉTÉES ET PROLONGÉES D'UN SALARIÉ MALADE

**S'il est par principe interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, les conséquences de l'absence de l'intéressé, en cas d'absences répétées ou de maladie prolongée, sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent, en revanche, justifier son licenciement si certaines conditions sont remplies.**

#### Les absences doivent perturber le fonctionnement de l'entreprise

Les juges apprécient ce critère en tenant compte de **la fréquence et de la durée des absences, de la taille de l'entreprise et du service, ou encore de la nature et de l'importance des fonctions exercées par le salarié.**

A titre d'exemple, ont été jugés fondés sur une cause réelle et sérieuse les licenciements intervenus à la suite d'absences perturbant le fonctionnement de l'entreprise dont la durée était de :

- 198 jours suivis de 131 jours, puis 98 jours avant la date du licenciement (Cass. soc., 14 mars 1985 n° 83-40.941) ;
- 117 jours suivis de 121 jours, puis 8 mois à la date du licenciement (Cass. soc., 6 juin 1984 n° 82-41.628).

De même, l'absence durant près de 3 mois d'un salarié occupant un poste de travail spécifique et spécialisé d'agent de maîtrise, **qui ne pouvait pas être palliée par des affectations provisoires de personnel, a justifié son licenciement** (Cass. soc., 10 juillet 1986, n° 83-45.636).

#### Les absences doivent rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié

La notion de remplacement définitif suppose **l'embauche en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** d'un salarié :

- (i) soit pour occuper le poste du salarié licencié ;
- (ii) soit pour occuper celui d'un autre salarié de l'entreprise muté au poste du salarié licencié (remplacement en cascade).

Ainsi, la nécessité de procéder à un remplacement définitif n'est pas caractérisée dans les cas suivants :

- embauche en CDD ;
- recours à un intérimaire ou à un prestataire de services ;
- absence du salarié malade pouvant être palliée, sans difficultés particulières, par une nouvelle répartition du travail au sein de l'entreprise et par une embauche temporaire jusqu'au retour de l'intéressé.

Le licenciement doit intervenir **pendant la période d'indisponibilité du salarié**, et non pas lors de son retour au sein de l'entreprise ; à défaut, le licenciement serait nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

#### Remplacement dans un délai raisonnable

Le remplacement effectif du salarié doit intervenir **dans un délai raisonnable après le licenciement.**

En cas de contentieux, le délai est apprécié au cas par cas par les juges :

- le remplacement définitif du salarié malade intervenu **moins de 6 semaines** après le licenciement a été jugé **comme ayant été effectué dans un délai raisonnable** (Cass. soc., 8 avril 2009, n° 07-44.559) ;
- il en est de même pour un délai **de 3 mois et demi** (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-21.179) ;
- **en revanche, un délai de 7 mois a été jugé trop long** (Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-15.101).

---

### Vérifier que la convention collective applicable ne dispose pas de clause de garantie d'emploi

---

Dans ce cas, l'employeur devra respecter ces dispositions conventionnelles, **c'est-à-dire ne pas rompre le contrat de travail pendant une certaine période protégée**, faute de quoi le licenciement serait nécessairement considéré sans cause réelle et sérieuse.

---

### En pratique : les justifications à établir pour sécuriser le licenciement

---

- ✓ des documents justifiant d'une recherche d'un remplacement temporaire ;
- ✓ des documents justifiant **de l'absence de pérennité de cette réorganisation temporaire** notamment du fait (i) de la surcharge de travail qu'elle implique pour les collaborateurs permanents de l'entreprise (ii) de la difficulté de trouver des candidats pour ce poste en CDD ou intérim ;
- ✓ de tout élément (e-mails des collègues de travail et/ou de supérieurs, etc.) permettant de justifier de la perturbation du service et/ou de l'entreprise et de la nécessité **de remplacer définitivement le salarié absent** ;
- ✓ **justifier d'une embauche en CDI dans un délai rapproché** du licenciement du salarié absent (avec possibilité d'un remplacement en cascade).

## VIE DU CABINET

Pierre Lubet et Sandrine Cullaffroz-Jover ont publié deux articles intitulés « *Aspects juridiques du management de la sécurité au sein de l'entreprise* » et « *La prévention de la*

*perte des données de l'entreprise à l'épreuve du droit* » sur le site de l'Observatoire-FIC (Forum International de la Cybersécurité) du 6 janvier 2016.

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France  
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00  
[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

---

