



Nous sommes heureux de vous adresser
nos meilleurs vœux.

We wish you a happy New Year.

謹賀新年

ALTANA
VOCATS • PARIS

À LA UNE : LA REFORME DU CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

Le décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale est venu aménager les règles de procédure du contentieux général et du contentieux technique de la sécurité sociale, ainsi que celui de l'aide sociale (contentieux sur lequel nous ne reviendrons pas dans les prochains développements). Il précise les modalités d'exercice du recours préalable obligatoire généralisé et les spécificités des règles de procédure applicables à ces contentieux.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 sont ainsi appliquées la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de **modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle** et l'ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale.

Les justiciables doivent impérativement se familiariser avec les nouvelles modalités de recours préalable et de saisine des tribunaux de grande instance (TGI) et cours d'appel spécialement désignés, ainsi qu'avec les innovations procédurales selon le motif du litige en cause.

La suppression de certains tribunaux et ses adaptations

○ La désignation de certains TGI

Depuis le 1^{er} janvier, les **tribunaux des affaires de la sécurité sociale et les tribunaux du contentieux de l'incapacité sont supprimés** et fusionnés au sein d'un pôle social des tribunaux de grande instance (TGI).

Les justiciables concernés par le transfert des procédures en cours au TGI dans le ressort du siège de la juridiction supprimée seront informés.

○ Les modalités de saisine du TGI

Les TGI spécialement désignés peuvent être saisis par **requête remise par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au greffe**.

La requête doit comporter :

- les mentions habituelles visées à l'article 58 du code de procédure civile ;
- un exposé sommaire des motifs de la demande.

Elle doit être accompagnée des **pièces** que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (énumérées sur un bordereau annexe) et d'une **copie de la décision contestée**. En cas de décision implicite, le demandeur doit transmettre la copie de la décision initiale de l'autorité administrative et de l'organisme de sécurité sociale, ainsi que de la copie de son recours préalable.

Le cas échéant, la requête doit également indiquer le nom et l'adresse du médecin désigné pour recevoir les documents médicaux.

○ Le déroulé de la procédure devant le TGI

Le décret du 29 octobre 2018 est venu rappeler que la **procédure devant le TGI est orale**.

Les parties peuvent cependant être **autorisées à formuler leurs prétentions et leurs moyens par écrit**, sans se présenter à l'audience. Le cas échéant, le jugement rendu sera contradictoire. Le juge peut toutefois ordonner que les parties se présentent devant lui.

La **décision est notifiée par le greffe du TGI à chacune des parties**. Le décret ne semble plus imposer que cette notification se fasse par lettre recommandée avec avis de réception, dans la quinzaine.

○ Le renforcement des pouvoirs du président de la formation de jugement

Le président de la formation de jugement a davantage de pouvoirs.

Il peut désormais :

- **rejeter, par ordonnance motivée, les requêtes manifestement irrecevables ;**
- **exercer, pour l'instruction de l'affaire, les pouvoirs reconnus au juge de la mise en état** par les articles 763 à 781 du code de procédure civile ;
- **se prononcer sans débat**, au vu des seules observations écrites des parties ou après les avoir simplement invitées à présenter leurs observations.

- **Les nouvelles attributions du greffe du TGI**

Le greffe du TGI a logiquement repris les fonctions du secrétariat des TASS. Certains changements sont toutefois à noter.

S'agissant de la convocation des parties :

- le greffe du TGI est chargé d'aviser le demandeur, **par tous moyens** (et non plus par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre émargement ou récépissé) des lieu, jour et heure de l'audience. La convocation doit inviter le demandeur à comparaître en personne afin de permettre, le cas échéant, une consultation clinique à l'audience ;
- le greffe du TGI doit convoquer le défendeur, **par lettre simple**, quinze jours au moins avant la date d'audience ;
- toutefois, si la partie convoquée par lettre simple ne comparait pas, le greffe devra la convoquer à nouveau, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour le contentieux technique hors tarification, et le contentieux général hors recouvrement, **si le litige porte sur une question médicale, le greffe du TGI devra adresser une copie de la requête à la caisse ou à l'auteur de la décision contestée et l'inviter à présenter ses observations écrites**. Ces dernières devront, le cas échéant, être communiquées aux autres parties à l'instance dans un délai de vingt jours (et non plus dix jours comme c'était le cas pour le contentieux de l'incapacité avant la réforme).

Une volonté de limiter le contentieux

Les incitations à parvenir à une issue amiable sont nombreuses.

- **L'allongement des délais de rejet implicite en cas de recours amiable**

Le décret du 29 octobre 2018 prévoit un allongement des délais en matière de rejet implicite de la demande du requérant.

Jusqu'ici, si le conseil d'administration de l'organisme de sécurité sociale ou de la commission de recours amiable (CRA) n'avait pas fait connaître au requérant sa décision dans un délai d'un mois, la demande de l'intéressé était considérée comme rejetée.

A compter du 1^{er} janvier 2019, **le délai de rejet implicite sera porté à deux mois**. Plusieurs observations :

- l'allongement de ce délai devrait permettre de **favoriser les issues amiables** ;
- le délai de rejet implicite est désormais le même que le délai pour former un recours préalable et le délai de recours contentieux, qui étaient déjà de deux mois - à compter de la notification de la décision contestée pour le premier et à compter de l'expiration du délai au-delà duquel le silence vaut rejet pour le second ;
- ces délais ne seront **opposables qu'à condition d'avoir été mentionnés**, avec les voies de recours, dans la notification de la décision contestée ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande.

- **L'extension du recours préalable obligatoire**

Le recours préalable devient obligatoire pour le contentieux technique de la sécurité sociale.

Comme le prévoit le décret du 29 octobre 2018, les contentieux concernant l'invalidité, l'incapacité permanente et l'inaptitude au travail devront faire l'objet d'un recours préalable obligatoire qui sera

soumis à une commission médicale de recours amiable (CRMA) - créée simultanément à l'entrée en vigueur de cette nouvelle procédure.

L'objectif du législateur étant ici encore de limiter le contentieux, les modalités de mise en œuvre de ce recours préalable obligatoire se veulent simples :

- la CRMA pourra être **saisie par tout moyen** conférant une date certaine ;
- l'absence de décision de la CRMA ne vaudra rejet de la demande qu'à l'expiration d'un **délai de quatre mois à compter de l'introduction du recours préalable**.

Le décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018 détaille également les règles de compétences territoriales de la CRMA, sa composition ainsi que la procédure qu'elle doit respecter pour se prononcer.

La suppression de la CNITAAT

La Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT) ayant été supprimée par la réforme du contentieux de la sécurité sociale, de nouvelles juridictions et procédures ont vu le jour.

Toutefois, **la CNITAAT demeure compétente pour poursuivre la mise en état et le jugement des affaires en cours au 31 décembre 2018 - et ce jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.**

Le décret du 29 octobre 2018 prévoit néanmoins que le président de la CNITAAT peut :

- dessaisir la CNITAAT d'une affaire, dans l'intérêt de la bonne justice, et la renvoyer en l'état à la Cour d'appel d'Amiens lorsque l'affaire présente un lien étroit avec une contestation pendante devant cette juridiction ;
- statuer sur les exceptions de procédure et sur les fins de non-recevoir.
- o **La procédure propre au contentieux de la tarification des AT-MP**

Le contentieux de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles est soumis à ses propres règles de procédure.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce contentieux est confié à la **Cour d'appel d'Amiens**, spécialement désignée par un décret du 5 janvier 2017 pour l'ensemble du territoire national afin de traiter le contentieux de la tarification en premier et dernier ressort.

Le recours préalable devant la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ne sera pas obligatoire dans le cadre des litiges suivants :

- **fixation du taux de cotisations AT-MP ;**
- **octroi de ristournes ;**
- **imposition de cotisations supplémentaires par les Carsat.**

Le délai pour introduire un recours contentieux ou gracieux reste de deux mois suivant la réception par l'employeur de la notification de la décision de la Carsat.

En cas de réclamation gracieuse, le délai de recours devant la cour d'appel ne commence à courir qu'à compter du jour de la notification de la décision de la Carsat sur le recours gracieux. Si la caisse ne répond pas dans les deux mois, le recours gracieux sera réputé rejeté et le délai de deux mois pour saisir la Cour d'appel ne courra qu'à compter du jour où la décision implicite de rejet est intervenue.

Le recours tendant à contester la décision devant la Cour d'appel d'Amiens devra être formé par voie d'assignation à une audience préalablement indiquée par le premier président ou son délégué. Le recours sera porté devant la Cour d'appel et devra comporter une copie de la décision attaquée. La

saisine sera réalisée par le dépôt d'une copie de cette assignation au greffe, avant la date fixée pour l'audience.

La décision de la Cour d'appel d'Amiens pourra, le cas échéant, être soumise à la Cour de cassation dans les deux mois suivant la notification de la décision.

○ **La procédure applicable en appel**

Depuis le 1^{er} janvier dernier, l'appel est porté devant des **cours d'appel spécialement désignées pour le contentieux général et le contentieux technique** (à l'exception des accidents du travail et maladies professionnelles).

Pour le reste, le décret du 29 octobre 2018 se contente de prévoir que la procédure sera sans représentation obligatoire et que les décisions seront notifiées aux parties par le greffe.

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 12 décembre 2018, n° 17-17.680

Le licenciement d'un salarié pour faute grave ne saurait être justifié dès lors que le dommage causé à la Société par ce dernier résulte d'une faute préalable de l'employeur.

En l'espèce un salarié avait été licencié pour faute grave pour s'être endormi à son poste de travail. Son licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse dès lors que la fatigue a été causée par un rythme de travail de 72 heures sur sept jours. Ainsi, le salarié est exonéré de la faute qu'il a commise en raison du non-respect par l'employeur des durées de travail maximales de travail.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-14.631

Il s'agit d'un nouvel arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation relatif à l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation.

Celle-ci a constaté qu'en l'espèce le système de géolocalisation mis en place par l'employeur pour surveiller ses salariés n'était pas l'unique moyen de contrôler ces derniers et que dès lors, quand bien même les solutions alternatives proposées étaient moins efficaces, elles n'en demeuraient pas moins acceptables.

Faute de pouvoir justifier de l'impossibilité d'utiliser un autre dispositif moins intrusif, le recours à la géolocalisation a donc été refusé.

La Cour de cassation rejoint ainsi la position qui avait été adoptée précédemment par le Conseil d'Etat (CE, 15 décembre 2017, n° 403776).

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993

L'ancien article R. 2323-39 du code du travail envisageait l'hypothèse de la cessation totale d'activité d'une entreprise ainsi que ses conséquences sur la disparition du comité d'entreprise. Selon ce texte, la dévolution du seul solde des biens du comité devait être faite sous la surveillance de la Direccte, au bénéfice d'un autre comité ou d'une institution sociale d'intérêt général (association, mutuelle, fondation, etc.).

La Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur le sort des biens du comité d'entreprise absorbé dans le cadre d'une opération de fusion-absorption. En l'absence de cessation totale d'activité, le comité peut décider de la dévolution de l'ensemble de son patrimoine au comité d'entreprise absorbant, se traduisant notamment par une transmission de l'ensemble de ses biens et droits de créance.

Il ne fait pas grand doute de l'application de cette solution au comité social et économique.

Cass. soc., 9 janvier 2019, n° 17-22.101

Le salarié dont le licenciement a été notifié le 2 janvier 2014, en application d'un plan de sauvegarde de l'emploi homologué le 27 novembre 2013, peut toujours se prévaloir des dispositions applicables antérieurement à la loi « Macron » du 6 août 2015 et, ainsi, obtenir une indemnité d'au moins 6 mois de salaire si la décision d'homologation est annulée pour insuffisance de motivation.

Pour les procédures de licenciement engagées postérieurement à la loi « Macron », cette

indemnité de 6 mois minimum n'est plus accordée dès lors que la décision de validation/homologation de la Direccte, annulée pour insuffisance de motivation, fait l'objet d'une nouvelle décision motivée de la Direccte dans les 15 jours (C. trav., art. L. 1235-16).

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-27.685

Dans le cadre d'une rupture de période d'essai, il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise d'établir qu'il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat avant la notification de la rupture de son contrat de travail.

Le simple fait pour le salarié de s'être inscrit sur la liste des défenseurs syndicaux auprès de la Direccte ne peut suffire à prouver que celui-ci en avait effectivement informé l'employeur avant la notification de la rupture.

Cass. crim., 15 janvier 2019, n° 18-82.380

A la réception d'une contravention due en raison d'une infraction au code de la route, l'entreprise doit se soumettre à son obligation de désigner le conducteur en mentionnant son identité sur l'avis de contravention initial, y compris lorsque ledit conducteur est le représentant légal de l'entreprise.

Si le représentant légal a réglé directement l'amende réclamée, sans respecter ces formalités, l'entreprise encourt l'infraction de non-désignation (contravention de quatrième classe).

CA Paris, 10 janvier 2019, n° 18/08357

La cour d'appel de Paris se prononce sur un litige opposant un chauffeur VTC à la société Uber.

Les juges du fond ont estimé qu'au regard des conditions d'exercice de son activité, le chauffeur VTC ne pouvait pas organiser librement son activité et ne disposait pas d'une indépendance vis-à-vis de l'application Uber. Dans ces conditions, le chauffeur était nécessairement lié à la plateforme par un lien de subordination.

La Cour d'appel a donc considéré que le contrat de prestation de services liant le chauffeur et la plateforme devait être requalifié en contrat de travail.

CPH Lyon, 7 janvier 2019, n° 15/01398 et CPH Angers, 17 janvier 2019, n° 18/00046

Deux nouveaux jugements de Conseils de prud'hommes (Lyon et Angers) ont écarté le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur le fondement de l'inconventionnalité de ce barème au regard des articles 24 de la Charte sociale et européenne et 10 de la Convention 158 de l'OIT.

EN BREF

Le **décret n°2019-15 du 8 janvier 2019** portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, détermine les indicateurs permettant de calculer et d'évaluer l'égalité hommes/femmes dans les entreprises.

Le **décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019** relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées et à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise a été publié.

L'Assemblée Nationale a adopté un **amendement (n°609) au projet de loi justice** visant à supprimer la représentation obligatoire par un avocat dans le cadre de l'appel en matière de contentieux sociaux.

Le **décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019** prévoit l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1^{er} septembre 2019.

La **circulaire Agirc-Arrco n°2019-1 DJR du 9 janvier 2019** a précisé les conséquences de la fusion entre les deux régimes de retraite complémentaire du secteur privé quant aux cotisations de retraite complémentaire.

Point sur la loi n° 2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales

La loi n° 2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales a été promulguée le 24 décembre 2018 et publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2018.

Le Sénat ayant définitivement adopté le projet de loi le 21 décembre 2018 sans y apporter de modifications, [nous vous renvoyons à notre Newsletter du mois de décembre 2018 pour un commentaire détaillé des dispositions légales.](#)

A noter également que **la Direction de la Sécurité sociale a diffusé le 4 janvier 2019 une instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2, applicable depuis le 11 décembre 2018**, dans laquelle elle apporte des précisions quant aux modalités d'exonération de charges sociales de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

N'hésitez naturellement pas à nous contacter si vous avez des questions à ce sujet.

LE COIN DU PRATICIEN : L'OBLIGATION D'ETABLIR LES DOCUMENTS EN LANGUE FRANCAISE

L'article L. 1221-3 du code du travail dispose : « *Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français* ».

L'article L. 1321-6 du même code dispose quant à lui : « *Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères* », avant de prévoir, de manière plus générale, « *Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail* ».

Il découle de ces textes, et de l'interprétation qui en est faite par la jurisprudence, que **l'employeur est soumis à une obligation générale de rédiger l'ensemble des documents de travail en langue française**.

Un certain nombre d'exceptions existent.

Les documents visés

L'article L. 1221-3 du code du travail vise expressément **le contrat de travail**.

Par extension, tout avenant au contrat de travail, de même que tout document annexé audit contrat de travail, doit nécessairement être rédigé en français.

Plus généralement, l'article L. 1321-6 du code du travail vise **le règlement intérieur**, les documents **comportant des obligations**, ainsi que les documents **dont le salarié a besoin pour l'exécution de ses tâches**.

Il résulte de la jurisprudence que la plupart des litiges sont afférents aux **clauses d'objectifs permettant de déterminer la part de rémunération variable qui sera accordée au salarié**.

Ainsi, tout document fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération contractuelle du salarié et n'étant pas rédigé en français est inopposable au salarié (Cass. soc., 2 avril 2014, n° 12-30.191 ; 29 juin 2011, n° 09-67.492 ; 3 mai 2018, n° 16-13.736), à moins qu'une version en français ne soit mise à la disposition du salarié (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.426, en l'espèce un document équivalent rédigé en

français était disponible sur l'intranet de l'entreprise).

Toutefois, la formule très large retenue par les textes permet en réalité d'englober au sein de cette obligation une multitude de documents à destination du salarié.

L'obligation a même été étendue jusqu'aux **logiciels informatiques**, pour lesquels l'employeur doit mettre à la disposition des salariés une version française (CA Versailles, 2 mars 2006, n° 05-1344), la mise à disposition d'un logiciel de traduction ne suffisant pas à contourner cette obligation (CA Grenoble, 5 déc. 2012, n° 12/03652).

Plus spécifiquement, d'autres textes du code du travail prévoient une obligation de rédaction - ou du moins de traduction - en langue française, pour :

- **les offres d'emploi** s'appliquant sur le territoire français, ou émis par un employeur français hors du territoire (C. trav., art. L. 5331-4) ;
- les documents et formations relatifs **aux informations obligatoires quant à la sécurité des salariés** et à l'utilisation des machines de travail (C. trav., art. L. 4141-5) ;
- **les conventions et accords collectifs** (C. trav., art. L. 2231-4) ;
- les documents émis dans le cadre du **détachement des salariés** (C. trav., art. L. 1263-7) ;
- **les documents remis aux représentants du personnel siégeant au sein des instances européennes** (C. trav., art. L. 2343-17, L. 2353-21 et L. 2362-8).

S'agissant des documents remis aux représentants du personnel au niveau national dans le cadre de la procédure d'information et consultation, bien que les textes ne soumettent par l'employeur à une telle obligation de leur communiquer des documents exclusivement rédigés en français, celui-ci a tout intérêt à s'y soumettre volontairement afin que ne soit pas remis en

cause le caractère éclairé de l'avis rendu par l'instance.

Les salariés concernés

Peu importe que le salarié maîtrise ou non la langue étrangère dans laquelle le document est établi, le document restera inopposable au salarié si aucune traduction ne lui a été remise (Cass. soc., 2 avril 2014, n° 12-30.191; en l'espèce la Cour écarte aussi l'argument selon lequel le salarié avait précédemment toujours accepté les objectifs fixés en anglais et nécessaires à la détermination de sa rémunération variable).

Une exception subsiste: **le salarié de nationalité étrangère ne peut solliciter l'inopposabilité d'un document rédigé dans sa langue d'origine** (C. trav., art. L. 1321-6 al. 3; Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829).

S'agissant plus spécifiquement du contrat de travail, lorsqu'il est rédigé en français, le salarié de nationalité étrangère est au contraire bien fondé à solliciter de son employeur sa traduction (C. trav., art. L. 1221-3 al. 3).

Cette solution s'inscrit dans la logique du droit communautaire protégeant le droit à l'égalité de traitement des travailleurs migrants (article 45 du traité), fondement en vertu duquel la Cour de Justice de l'Union Européenne a affirmé que « *la formation d'un consentement libre et éclairé entre les parties requiert que celles-ci puisse établir leur contrat dans une langue autre que la langue officielle* » (CJUE, 16 avril 2013, C-202/11, Las.).

Les documents provenant de l'étranger

L'article L. 1321-6 du code du travail prévoit expressément que « *ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger* ».

Le fait que les documents proviennent de la société mère située à l'étranger permet donc à l'employeur d'échapper à son obligation d'établir ces documents en langue française.

La Cour considère que le salarié français ne peut prétendre que sa clause d'objectifs rédigée en anglais lui est inopposable puisque celle-ci émane directement de la société mère située en Allemagne, et fait donc application de l'exception selon laquelle les documents reçus de l'étranger n'ont pas à être traduits français,

même lorsque ceux-ci fixent les objectifs du salarié (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.770).

Les documents établis dans le cadre d'une activité internationale

Une autre exception a été apportée au principe selon lequel tout document comportant des dispositions dont la connaissance est nécessaire au salarié pour l'exécution de son travail doit être rédigé ou traduit en français.

En effet, à l'occasion d'une affaire portant sur les difficultés de compréhension rencontrées par certains pilotes quant aux documents techniques rédigés en anglais leur étant soumis, la Cour de Cassation a affirmé que « *sont soustraits à cette obligation les documents liés à l'activité de l'entreprise de transport aérien dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune, et dès lors que, pour garantir la sécurité des vols, il est exigé des utilisateurs, comme condition d'exercice de leurs fonctions, qu'ils soient aptes à lire et comprendre des documents techniques rédigés en langue anglaise* » (Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822).

Les sanctions applicables

S'agissant du contrat de travail dont les stipulations ne seraient pas rédigées en langue française, l'article L. 1221-3 du code du travail prévoit leur **inopposabilité au salarié**.

La jurisprudence a d'ailleurs précisé que le non-respect de l'obligation d'établir le contrat de travail **n'est pas sanctionné par la nullité du contrat de travail**, mais « *permet au salarié d'exiger de l'employeur la délivrance d'un contrat conforme aux exigences du texte* » (Cass. soc., 19 mars 1986, n° 84-44279).

En pratique, le principal risque encouru par l'employeur sera l'inopposabilité du document à l'encontre du salarié.

L'article L. 2231-4 du code du travail prévoit également l'inopposabilité au salarié de toute clause des conventions ou accords collectifs n'étant pas rédigés en français.

S'agissant de la méconnaissance des dispositions plus générales de l'article L. 1321-6 du code du travail, l'article L. 1322-1 du même code prévoit **la possibilité pour l'inspecteur du travail d'exiger la**

modification des documents non-conformes.

La sanction de l'inopposabilité peut être très coûteuse pour l'employeur, et plus spécifiquement s'agissant des clauses d'objectifs servant à la détermination de la rémunération variable, constituant le socle principal du contentieux en la matière, et au terme duquel l'employeur pourra être condamné à d'importants rappels de primes.

Les textes prévoient également que l'employeur ne respectant pas l'obligation d'établir les documents en français s'expose à

une **amende** dont le montant variera selon le texte applicable, notamment :

- pour les offres d'emploi :
contravention de 3^{ème} classe, 2.250 €
(C. trav., art. R. 5334-1) ;
- pour le règlement intérieur :
contravention de 4^{ème} classe, 3.750 €
(C. trav., art. R. 1323-1) ;
- pour la méconnaissance des dispositions générales de l'article L1321-6 du code du travail :
contravention de 4^{ème} classe, 3.750 €
(C. trav., art. R. 1323-1).

VIE DU CABINET

Altana poursuit son développement avec la **cooptation de deux nouveaux associés, Mana Rassouli et Fabien Pouchot**, respectivement au sein des équipes Restructuring/Distressed M&A et Fusions & Acquisitions/Private Equity.

ALTANA
VOCATS • PARIS

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

