

**SOMMAIRE**

1. Loi Travail du 8 aout 2016 : obligation de créer une instance de dialogue dans les réseaux de franchise
2. Licenciement pour motif économique : nouvelle définition du motif économique depuis le 1^{er} décembre 2016

Bonjour,

Nous sommes heureux de vous communiquer la newsletter droit Social de la société d'avocats DLGA, revenant sur quelques points marquants de l'actualité juridique en ces matières. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

1. LOI TRAVAIL DU 8 AOUT 2016 : OBLIGATION DE CRÉER UNE INSTANCE DE DIALOGUE DANS LES RÉSEAUX DE FRANCHISE**1. Les conditions de mise en place**

Cette obligation concerne les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France, qui sont liés par un contrat de franchise mentionné à l'article L330-3 du code de commerce et qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation et les conditions de travail dans les entreprises franchisées.

Cette obligation n'existe que sous réserve qu'une organisation syndicale représentative au sein de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le demande.

2. La mise en place de l'instance : négociation d'un accord

Si les conditions sont remplies, le franchiseur a l'obligation d'engager une négociation visant à mettre en place une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau comprenant des représentants des salariés et des franchisés et présidée par le franchiseur.

Il est à noter que si le franchiseur n'engage pas la négociation aucun recours ou sanction n'est prévu, le recours au délit d'entrave pourrait néanmoins être envisagé.

L'accord mettant en place l'instance de dialogue social prévoit :

- sa composition
- le mode de désignation de ses membres

- la durée de leur mandat
- la fréquence des réunions
- les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation

A défaut d'accord le nombre de réunions de l'instance est fixé à 2 par an et un décret en Conseil d'Etat détermine les autres caractéristiques sous réserve des heures de délégation octroyées aux représentants de cette instance pour lesquelles il n'existe pas de dispositions supplétives.

3. Les attributions de l'instance de dialogue

Droit d'information

L'instance est informée :

- des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.
- des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté

Droit de formuler de propositions

L'instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L911-2 du code de la sécurité sociale.

2. LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : NOUVELLE DÉFINITION DU MOTIF ÉCONOMIQUE DEPUIS LE 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

1. La loi travail du 8 Août 2016 pose quatre motifs de licenciement pour motif économique (art L1233-3 du code du travail).

Deux anciens motifs :

- Les difficultés économiques
- Les mutations technologiques

Deux nouveaux motifs issus de la jurisprudence :

- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- La cessation d'activité de l'entreprise

2. D'autre part les difficultés économiques susceptibles de justifier un licenciement pour motifs économiques sont précisées.

A compter du 1^{er} décembre 2016 les difficultés seront caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur tel que :

- une baisse des commandes
- une baisse du chiffre d'affaires
- des pertes d'exploitation
- une dégradation de l'excédent brut d'exploitation
- ou de tout autre élément de nature à justifier des difficultés

En ce qui concerne les difficultés caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, la loi pose pour principe qu'une baisse significative est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente au moins égale à :

- un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés ou plus.

En ce qui concerne l'évolution significative des autres indicateurs, celle-ci est laissée à l'appréciation des juges du fond.

On précisera ici que les difficultés économiques continuent à s'apprécier au niveau de l'entreprise.

3. RUPTURE CONVENTIONNELLE : LE DÉFAUT D'ENTRETIEN PRÉALABLE EST UNE CAUSE DE NULLITÉ LA CONVENTION DE RUPTURE

Arrêt du 1^{er} décembre 2016 de la Chambre Sociale de La Cour de Cassation

Aux termes de l'article L1235-12 du code du travail les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.

Dans une espèce où les parties avaient conclu une convention mentionnant la tenue de deux entretiens et où après l'homologation de celle-ci par l'administration, le salarié en a demandé l'annulation prétendant qu'en fait aucun entretien n'avait eu lieu, la Cour d'Appel de Toulouse a fait droit à la demande du salarié au motif que l'employeur ne produisait aucun élément matériellement vérifiable permettant d'en attester la réalité.

Saisie d'un pourvoi de l'employeur la Cour de Cassation dans un arrêt de la Chambre Sociale a considéré qu'en effet le défaut du ou des entretiens préalables est une cause de nullité de la convention.

Il résulte donc de cette décision que l'entretien préalable est une condition substantielle de la rupture conventionnelle et qu'il est donc obligatoire.

Il résulte de la notice de la Cour de Cassation accompagnant cet arrêt que celui-ci s'explique par le fait que l'entretien ou les entretiens préalables à la rupture qui ont pour objet que les parties se mettent d'accord sur le principe de la rupture et sur ses conséquences notamment sur la fixation de l'indemnité conventionnelle, visent à garantir la liberté du consentement des parties et que tout vice de consentement entraîne la nullité de la rupture conventionnelle.

Dans ce même arrêt la Cour de Cassation a d'autre part rappelé que c'est à celui qui invoque la nullité d'en établir l'existence pour censurer les juges du fond pour avoir inversé la charge de la preuve.

4. NULLITÉ DU LICENCIEMENT : RÉPARATION DU PRÉJUDICE

Arrêt du 14 décembre 2016 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation

A l'occasion de la nullité d'un licenciement pur harcèlement moral, les juges ont octroyé une indemnité correspondant aux salaires que la salariée aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration, mais déduction faite des salaires et revenus de remplacement qu'elle avait perçus au cours de cette période.

Cette décision peut surprendre compte tenu du fait qu'il résulte de la jurisprudence que les juges octroient au salarié dont le licenciement a été annulé une indemnité correspondant à l'intégralité des salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration lorsqu'il s'agit d'un licenciement dont la nullité a été prononcée en raison de la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental dont le régime juridique est pourtant proche de l'interdiction du harcèlement.

Les juges n'octroyant que dans les autres hypothèses de nullité du licenciement une indemnité correspondant aux salaires qui auraient dû être perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration mais déduction faite des sommes touchées pendant cette période.

Dans la présente espèce la Cour de Cassation a pris soin de rappeler au préalable le principe suivant : « le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé.



Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par DLGA, Société d'avocats (le «Cabinet»), diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique, un démarchage, une offre de services ou une sollicitation d'offre de ces services. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Pour ne plus recevoir de courriel d'information, veuillez écrire à l'adresse suivante : contact@dlga.fr

© DLGA 2016. Tous droits réservés.

DLGA, Société d'avocats, inscrite au Barreau de Lille

6, rue Léon Trulin – 59800 Lille – France | Tél : +33 (0)3 20 75 87 60 | Fax : +33 (0)3 66 72 22 63

DLGA, Société d'avocats, bureau secondaire inscrit au Barreau de Paris

59, rue de Babylone – 75007 Paris – France | Tél : +33 (0) 1 45 55 65 20