

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

à propos des ordonnances *Macron*

Florence Canut : L'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise : entre continuité et ruptures.

David Van Der Vlist : Recul sur le motif de licenciement contaminant : quand l'État se fait complice de la violation des libertés fondamentales.

Marie-France Bied-Charreton : La liberté de manifester ses convictions dans l'entreprise par le port d'un signe extérieur - A propos de l'arrêt Micropole univers du 22 novembre 2017.

DOCUMENT

Extraits du livret « La laïcité, et si on en parlait » (à paraître) réalisé par le groupe de travail « Laïcité » de la CGT.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Quelle portée pour la présomption de causalité en cas de rupture des relations contractuelles en cours d'instance en requalification d'un contrat à durée déterminée ?

Cour de cassation (Ch. Soc.) 21 septembre 2017 – Note Julie Guyon (p. 92)

Droit d'alerte du délégué du personnel : quand le bureau de jugement ordonne la tenue d'une enquête « exemplaire ».

Conseil de prud'hommes de Paris 4 septembre 2017 – Note Clément Geiger (p. 97)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Procédure prud'homale (deuxième partie) par Daniel Boulmier.



FÉVRIER 2018

Doctrine

L'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise : entre continuité et ruptures par **Florence Canut**, Professeur à l'Université de Montpellier - École de droit social de Montpellier 61

Recul sur le motif de licenciement contaminant : quand l'État se fait complice de la violation des libertés fondamentales par **David Van Der Vlist**, avocat au Barreau de Paris 71

La liberté de manifester ses convictions dans l'entreprise par le port d'un signe extérieur - A propos de l'arrêt *Micropole univers* du 22 novembre 2017 (pourvoi n° 13-19.855, P+B+R+I) par **Marie-France Bied-Charreton**, Avocate honoraire au Barreau de Paris 76

DROITS ET LIBERTÉS FONDAMENTAUX – Restriction à la liberté de manifester ses convictions sur le lieu de travail – Port du foulard islamique – Exigence d'une clause de neutralité prévue au règlement intérieur – Clause devant viser tout signe politique, philosophique et religieux et ne concerner que les salariés en contact avec les clients – Obligation de reclassement pour l'employeur en cas de refus du salarié de se conformer à la clause.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 novembre 2017 (p. n° 13-19.855 P+B+R+I) 83

Document

Extraits du livret « La laïcité, et si on en parlait » (à paraître) réalisé par le groupe de travail « Laïcité » de la CGT 87

Au sujet du livre : « L'envers de Flins Une féministe révolutionnaire à l'atelier » par **Marie-France Bied-Charreton** 90

Jurisprudence

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE – Action judiciaire en requalification – Droit du salarié à réintégration en cas de violation d'une liberté fondamentale – Droit d'agir en justice – Non-renouveau du contrat de travail arrivé à échéance – Présomption de lien de causalité entre l'action en justice et la fin de la relation de travail (non) – Preuve à la charge du salarié (oui) – Rupture s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 septembre 2017 (p. n° 16-20.460) 92

Note **Julie Guyon**, Avocate au Barreau de Paris 93

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL – Attributions – Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles – Harcèlement moral – Obligation de l'employeur de procéder à une enquête conjointe – Saisine directe du Bureau de jugement – Tenue de l'enquête ordonnée - Modalités de réalisation de l'enquête – Plan d'enquête.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS 4 septembre 2017 (RG n° F 16/07028) 97

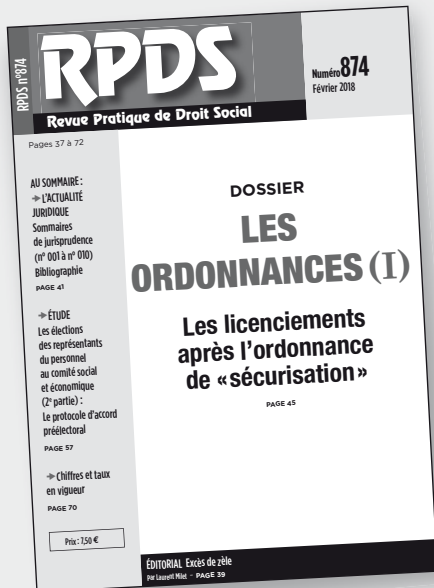
Note **Clément Geiger**, Conseiller confédéral, DLAJ 99

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture amiable – Rupture imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée (RCH) – Rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (oui) – Caractère préalable de la question de la validité de la rupture amiable sur celle relative à l'imputabilité de la rupture – Article L. 1237-11 du Code du travail.

COUR DE CASSATION 21 décembre 2017 (p. n° 16-12.780) 101

Note **Clément Geiger**, Conseiller Confédéral, DLAJ 102

Procédure prud'homale (deuxième partie) par Daniel Boulmier , Maître de conférences, Institut Régional du Travail, Université de Lorraine	105
SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice devant le TGI – Plan de rémunération variable pour les cadres – Violation du principe « à travail égal, salaire égal » (oui) – Condamnation au versement d'une indemnité aux salariés – Action prud'homale individuelle en référé – Versement d'une provision (non) – Autorité de la chose jugée : non – Application de l'article 1351 C. civ.	
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 juillet 2017 (p. n° 15-28.996)	105
Note	105
SYNDICAT PROFESSIONNEL – Action syndicale devant le TGI – Plan de rémunération variable pour les cadres – Violation du principe « à travail égal, salaire égal » : oui – Condamnation au versement d'une indemnité aux salariés concernés – Action prud'homale individuelle – Autorité de la chose jugée : non – Principe juridique fondant la demande : oui – Condamnation au paiement des sommes dues : oui.	
CONSEIL DE PRUD'HOMMES de Valence (sect. Ind. - département) 16 octobre 2017 (RG n° 15/00.541)	107
Note	109
DÉCLARATION D'APPEL – Décret n° 2016-660 – Défenseur syndical – Déclaration d'appel par lettre recommandée AR – Irrecevabilité d'office – Conclusion en demande de recevabilité – Déclaration d'appel recevable.	
COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 – Ch. 9) 7 septembre 2017 (RG n° 15/08.794)	110
Note	112



RPDS 874 – FÉVRIER 2018

AU SOMMAIRE :

Dossier

LES ORDONNANCES (I)

Les licenciements après l'ordonnance de « sécurisation »

Etude

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (2^e partie) :

Le protocole d'accord préélectoral

L'actualité juridique :

Sommaires de jurisprudence commentés

Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet www.nvo.fr
 Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 euros par mois ou 108 euros par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).

BULLETIN D'ABONNEMENT

(annuel, 12 numéros)

Nom : Prénom :

Profession ou fonctions (facultatif) :

Adresse :

.....

.....

Code postal : Ville :

Bulletin à retourner :

DROIT OUVRIER - Service Abonnements

263, rue de Paris - Case 432 - 93516 Montreuil Cedex - Tél.: 01 55 82 81 98

avec un chèque à l'ordre de : « Droit Ouvrier » CCP n° 1 1779.430 Paris

Tarifs : France : **105 euros**

Étranger : **137 euros**

Adhérent CGT ou étudiant : **82 euros**

Pour la rédaction uniquement, adresser les propositions de contribution, la jurisprudence à :

Droit Ouvrier : 263, rue de Paris, Case 5-3 - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél.: 01 55 82 82 11

Arnaud MAZIERES, rédacteur en chef : arnaud.mazieres@gmail.com