



Textes législatifs et réglementaires

► *Tribunal des conflits*

Le décret n°2015-233 du 27 février 2015 publié au *JO* le 1^{er} mars précise les nouvelles dispositions applicables devant le Tribunal des conflits en ce qui concerne les règles procédurales, les procédures de conflits, la prévention des conflits, le recours en cas de contrariété de décisions au fond, le recours en responsabilité pour durée excessive des procédures ainsi que la question préjudicielle.

► *Litiges individuels entre les marins et leurs employeurs*

Le décret n°2015-219 du 27 février 2015 publié au *JO* du 28 février définit la nouvelle procédure de résolution des litiges individuels entre les marins et leurs employeurs, procédure faisant l'objet de nombreuses particularités (dont une procédure de conciliation obligatoire devant le directeur départemental des territoires et de la mer et un contentieux relevant du tribunal d'instance). Ce décret s'applique aux saisines aux fins de conciliations intervenues à compter du 1^{er} mars 2015.

► *Extension des accords interprofessionnels auprès du Ministre chargé de l'agriculture*

Un arrêté du 26 février 2015 publié au *JO* le 28 février précise la procédure de demande d'extension des accords interprofessionnels transmise au Ministre chargé de l'agriculture notamment sur le contenu du dossier d'extension ainsi que la procédure d'instruction.

► *Contrat de génération*

Le décret n°2015-249 du 3 mars 2015 publié au *JO* le 5 mars simplifie l'accès au dispositif du contrat de génération. Le bénéfice de l'aide financière au titre du contrat de génération est élargi aux embauches effectuées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en CDI prévu par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

► *Salariés temporaires*

Le décret n°2015-259 du 4 mars 2015 publié au *JO* le 6 mars précise les modalités relatives à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires notamment concernant les mentions devant figurer dans le contrat de mise à disposition ainsi que la transmission de ladite fiche aux intérimaires.

Jurisprudence

► *Préjudice d'anxiété*

La Haute Cour (Cass. soc., 3-3-15, n°13-21832) nous apporte de nouvelles précisions relatives au préjudice d'anxiété. En l'espèce, des salariés ayant travaillé sur un site classé « *amiante* » ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de la société à diverses sommes au titre de leurs préjudices d'anxiété mais également au titre du bouleversement dans les conditions d'existence et de perte d'espérance de vie.

La question se posait de savoir si l'indemnisation du préjudice d'anxiété pouvait se cumuler avec l'indemnisation au titre du bouleversement dans les conditions d'existence et de la perte d'espérance de vie.

La Haute Cour estime que l'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété subi par un salarié ayant été exposé à l'amiante à l'occasion de son travail « *répare l'ensemble des troubles psychologiques y compris ceux liés au bouleversement des conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante* » et que « *le préjudice lié à la perte d'espérance de vie est réparé par les dommages et intérêts déjà alloués au titre du préjudice d'anxiété* ».



► Liberté d'expression du salarié

La Haute Cour a rappelé récemment que la liberté d'expression du salarié connaît des limites (Cass. soc., 11-2-15, n°13-22978). En l'espèce, un salarié, également représentant du personnel au CHSCT, a envoyé un courriel collectif à trois membres de la direction les accusant d'user de procédés tels que la diffamation ou la diversion pour ne pas prendre en compte les préoccupations des salariés et il leur adressait un ultimatum d'obéir à un ordre général d'engager immédiatement des négociations et de répondre à leur convocation en adoptant un ton menaçant. Le salarié a été sanctionné par un avertissement qu'il a, par la suite, contesté devant le juge.

La Cour d'appel, approuvée par la Haute Cour, estime que ce salarié qui ne s'exprimait pas dans le cadre d'une action syndicale, a commis un abus à sa liberté d'expression et, qu'en conséquence, l'employeur pouvait légitimement le sanctionner.

► Prise d'acte de la rupture

La Haute Cour a jugé que dès lors que le préavis a été effectué par le salarié, la requalification en prise d'acte n'a pas d'impact sur l'octroi d'une indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 21-1-15, n°13-16896).

Autrement dit, la requalification de la démission en prise d'acte n'ouvre pas droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où il a déjà été effectué par le salarié.

FOCUS

Les dernières précisions jurisprudentielles relatives au rôle de l'administration concernant le PSE

La jurisprudence nous a apporté récemment d'importantes précisions relatives au rôle de l'administration concernant le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Au préalable, il convient de rappeler que l'employeur qui envisage une procédure de licenciement pour motif économique doit, dans certains cas, établir et mettre en œuvre un PSE, dans le but d'éviter les licenciements ou, à défaut, d'en limiter le nombre. Le PSE prend la forme d'un accord collectif négocié avec les partenaires sociaux ou d'un document unilatéral de l'employeur.

Le PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. A défaut, l'établissement du PSE est facultatif.

Le PSE doit être homologué (en présence d'un accord collectif) ou validé (en présence d'un document unilatéral) par le Direccte.

En premier lieu, le Conseil d'Etat (CE 25-2-15, n°375590) a précisé que l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel dans le cadre d'un licenciement économique collectif n'a pas à apprécier la validité du PSE pour rendre sa décision.

Pour les Hauts magistrats, « il appartient à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique de s'assurer que la procédure de consultation des représentants du personnel a été respectée, que l'employeur a rempli ses obligations de reclassement et que les salariés

protégés ont accès aux mesures prévues par le plan dans des conditions non discriminatoires ».

Un salarié protégé ne peut donc arguer de l'insuffisance d'un PSE pour obtenir l'annulation de l'autorisation de licenciement.

En conséquence, ce n'est pas parce que le contentieux de l'autorisation d'un licenciement d'un salarié protégé et de la validité du PSE relève du même juge (le juge administratif) qu'il ne fait pas l'objet de deux procédures distinctes.

En deuxième lieu, la cour administrative d'appel de Versailles (CAA Versailles, 3-2-15, 14VE03183) a apporté des précisions sur la procédure des observations formulées par le Direccte.

Il convient à ce titre de rappeler que le Direccte peut, à tout moment de la procédure, émettre des observations à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales du PSE. Les observations formulées par le Direccte obéissent à une procédure spécifique (art. L. 1233-57-6 du code du travail).

Le code du travail impose que le Direccte envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation d'un accord collectif est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il appartient alors à l'employeur de répondre à ces observations et d'adresser copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.



A côté de la procédure d'observation cohabite la procédure d'injonction. Cette procédure consiste pour un comité d'entreprise, un délégué du personnel voire un syndicat de demander au Direccte, avant la transmission de la demande d'homologation ou de validation du PSE, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir des éléments d'information. Le code du travail n'impose pas la transmission de la lettre d'injonction au comité d'entreprise.

Le juge administratif par le présent arrêt se demandait si les observations formulées dans la continuité d'une injonction pouvaient être transmises uniquement à l'auteur de l'injonction initiale sans passer par le comité d'entreprise.

La cour administrative d'appel répond par la négative. **Le juge précise que la procédure légale imposant la transmission au comité d'entreprise des observations du Direccte ainsi que la réponse de l'employeur s'applique même lorsque les observations du Direccte sont formulées à la suite d'une demande d'injonction transmise par un syndicat.**

En conséquence, la décision d'homologation a été annulée.

La cour administrative d'appel de Marseille avait déjà précisé que le défaut de transmission au comité d'entreprise des réponses de l'employeur pouvait conduire à l'annulation de la décision d'homologation du PSE (CAA Marseille, 15-4-14, 14MA00387).

En troisième lieu, le tribunal administratif de Strasbourg (TA Strasbourg, 6^e ch, 26-2-15, n°1406474) a apporté des précisions concernant la compétence territoriale du Direccte devant homologuer le PSE lorsque les suppressions d'emplois envisagées sont rattachées à un seul établissement de l'entreprise.

Dans une telle hypothèse, le code du travail désigne l'autorité administrative de l'établissement (art. L. 1233-57-8 du code du travail).

Le juge administratif précise que la décision d'homologation rendue par le Direccte de l'établissement doit être annulée si ledit établissement ne dispose pas d'une autonomie de gestion suffisante. La compétence revenant dès lors au Direccte du siège social.

Pour le juge administratif, l'établissement en l'espèce ne pouvait être regardé comme ayant une autonomie suffisante au regard de deux éléments : le constat du regroupement des services administratifs, financiers et RH au siège social de l'entreprise ainsi que l'absence de reconnaissance du caractère d'établissement distinct par un accord passé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.