

SOCIAL À LA LETTRE

Droit du travail & Relations sociales

Plein feu : Interview de Patrice Tyl

Propos recueillis par Pierre BENOÎT et Tanguy DAUJON

SOMMAIRE

P.6 : Jurisprudence

- Critères d'ordre et accords collectifs
- Validité de la réforme de la représentativité syndicale
- Transfert des contrats de travail et convention collective
- Etc.

P.9 : Législation, décret, circulaire...

- CTP
- Rupture conventionnelle
- Etc.

P.13 : Accords collectifs

P.15 : Vers la fin de la distinction catégorielle cadre / non cadre ?

P. 16 : Le fonds européen d'ajustement à la mondialisation

P.11 : Rumeurs du Palais Bourbon

« L'anticipation et l'adaptation des salariés : un préalable aux licenciements économiques »

De formation juridique, Patrice Tyl, après avoir exercé des fonctions en « ressources humaines » et « relations sociales » au sein de grands groupes industriels, a travaillé comme consultant chez BPI, de juillet 2005 à mars 2010 (à noter que sa collaboration a donné lieu à signature d'un « CDD senior », qui n'a été utilisé, en France et à ce jour, que pour un peu plus de 20 salariés !).

Patrice Tyl a été élu, en 1987, au conseil de prud'hommes (CPH) de Boulogne-Billancourt ; il exerce, aujourd'hui, son 5^e mandat de conseiller « employeur » et, à ce titre, nous parle de l'évolution des contentieux devant cette juridiction paritaire, en abordant plus précisément les licenciements économiques, tout en évoquant d'autres données d'actualité pouvant intéresser notre métier de consultants.

Un point de vue important puisqu'il souligne que, dans les contentieux prud'homaux et sur un plan général, il sera demandé systématiquement au salarié, mais également à l'employeur, d'éclairer le Conseil sur l'environnement, ou encore le contexte du litige soulevé ; et, dans les contentieux de nature économique, priorité sera donnée aux mesures d'anticipation et d'adaptation des salariés dans leur emploi, ou encore dans leur poste de travail avec, ce que reprend Patrice Tyl dans ses réponses, un « retour aux fondamentaux » des obligations contractuelles de travail.

Quelles tendances constatez-vous dans les contentieux devant le conseil des prud'hommes dans le domaine des licenciements pour motif économique ?

Les contentieux économiques ne sont pas majoritaires mais, manifestement, ils reviennent en force depuis plusieurs mois (une moyenne de 25 % des

affaires inscrites au rôle de chaque audience).

2 types de contestations :

- le premier, et c'est à noter depuis la mi-année 2009, une contestation du motif économique lui-même. Pour appuyer son argumentaire l'avocat, ou le représentant syndical, mettra en avant une insuffisance de

transparence sur le motif invoqué et, à l'appui, des résultats globalement satisfaisants. S'il y a déficit, son aspect ponctuel et non significatif, une absence de prise en compte du groupe et de ses résultats ...;

- le second, plus classiquement, une absence de lien entre le motif économique présenté et son impact sur le poste supprimé ou modifié sur des aspects essentiels.

Dans cette même logique, le demandeur devant le CPH, évoque fréquemment le manquement de l'employeur à ses obligations d'organisation et de gestion, devant l'amener à anticiper des difficultés économiques, en prenant les mesures nécessaires d'adaptation à même de maintenir l'emploi de son personnel. Il lui est ainsi reproché de se contenter d'évoquer la situation économique du moment, sans expliquer de manière probante la politique de l'employeur et les mesures prises face à ces difficultés.

Face à cela, que demande alors le CPH ?

S'il y a un accord de GPEC : des explications précises sur l'accord lui-même, son utilisation, son application.

Si une procédure « Partie 2 » et « Partie 1 » du code du travail a été engagée : la transmission de l'ensemble des PV de consultation et documents négociés (dont le PSE) avec les partenaires sociaux (ce qui est prévu par les textes).

Et, sur les effets pour les contrats de travail, ce qu'il en a été des obligations relatives aux moyens mis en place et autres modalités d'accompagnement en matière de reclassement interne et externe.

« Il est reproché à l'employeur de se contenter d'évoquer la situation économique du moment, sans expliquer, de manière probante, sa politique et les mesures prises, face à ces difficultés »

A noter, à l'occasion de l'échange des pièces entre les parties, la partie demanderesse réclame quasiment systématiquement la transmission des

éléments relatifs à l'accord GPEC ou du plan de formation des 1 ou 2 dernières années, sans oublier les données factuelles concernant les suivis d'accompagnements par les cabinets ou encore le livre des « entrées et sorties » du personnel...

Certes, contrairement aux données consultatives liées à la procédure de licenciement économique, la remise de certains de ces documents devant le CPH n'est pas une obligation. Mais comment ne pas intégrer ces éléments au regard d'un licenciement économique, par nature non inhérent au salarié et relevant de la décision de l'employeur ?... D'ailleurs, l'avocat de la partie défenderesse a lui-même parfaitement compris cette demande, sur laquelle il sait que le Conseil, lors des plaidoiries et à l'occasion du délibéré, en fera des éléments de preuve incontournables sur le fond du dossier.

Le respect de l'obligation de négocier un accord de GPEC n'est pourtant pas un préalable, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, à la mise en œuvre d'un PSE...

Le CPH est en ligne avec la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce sujet. Mais cette jurisprudence n'empêche pas les demandeurs de requérir la preuve de la mise en œuvre d'une GPEC. Et en l'absence de GPEC, de demander la production du plan de formation... dans un seul souci : vérifier que l'employeur a fait sienne l'obligation d'adaptation des salariés aux évolutions normales de l'entreprise.

Quelles sont, aujourd'hui, les demandes les plus fréquentes en matière de contestation économique ?

Les contestations économiques, ces derniers mois, au travers de mes présidences d'audience, ont porté principalement sur :

- L'absence d'une motivation économique clairement démontrée, absence souvent confortée par le non-respect des obligations consultatives annuelles sur la situation économique de l'employeur, ou encore, le « prévisionnel », et son impact sur

l'emploi ;

- L'absence de politique d'anticipation quant à l'évolution des emplois ; avec pour preuve, souvent, une politique de « formation » n'intégrant pas les nouveaux besoins, ou ne préparant pas aux nouveaux métiers (d'où, également, l'importance de la GPEC) ;
- L'absence de lien entre le motif économique mis en avant, et le poste ou l'emploi supprimé ;
- La non mise en œuvre d'une véritable recherche de reclassement interne, dans l'entreprise ou dans les entités du groupe ayant des activités et emplois similaires ; ou la non formalisation de l'obligation de moyen (et non de résultat) de recherche de possibilité de reclassement interne en amont d'une notification de licenciement... La preuve est demandée d'une recherche effective, sans oublier sa dimension internationale, ainsi que d'une réponse précise, même négative...

Et sur la contestation des critères d'ordre des licenciements ?

Là également, une nouveauté. Ces dernières années, je n'ai quasiment pas vu de contestation de ces critères, jusqu'à ces tout derniers mois. Ainsi, depuis janvier 2010, 4 remises en cause explicites, avec une conséquence d'importance : l'absence de réalité et de sérieux du licenciement économique intervenu.

C'est l'application des critères qui est contestée et non les critères eux-mêmes ; et en particulier la portée du critère relevant des qualités professionnelles. Sont alors souvent évoqués, pour en contester sa portée : le fait que le salarié n'a pas eu de formation ces dernières années, lui permettant, en particulier, de conserver un niveau professionnel convenable ; ou encore, l'impossibilité d'appliquer, dans le cas d'espèce, ce critère, par manque d'évaluation de l'intéressé dans des conditions normales de suivi par l'employeur.

On en revient toujours aux outils en place et quand ils existent, à leur utilisation « au bon moment, et à la bonne place » (extrait de conclusions).

Et quelle a été la position du CPH sur ce point ?

Le CPH est très sensible à l'absence de transparence sur l'application des critères qui, faut-il le remarquer, permet souvent de se rendre compte assez facilement de la difficulté, pour

« C'est l'application des critères qui est contestée et non les critères eux mêmes »

l'employeur, d'établir la liste des salariés « à licencier ». Les critères vont, très certainement, être de plus en plus invoqués à l'appui des contestations prud'homales... avec le lien à faire quant au suivi des personnes dans le cadre de leur parcours professionnel.

Autre aspect du contentieux économique à noter ?

La priorité de réembauchage est également mise en avant. Les entreprises doivent être vigilantes sur ce sujet. La priorité de réembauchage concerne, en fin de compte, assez peu de personnes. Mais récemment, dans une autre section que la mienne, j'ai pu constater qu'un avocat avait demandé des dommages et intérêts pour 17 salariés d'une même entreprise... qui, après avoir utilisé la priorité de réembauchage, avaient postulé à un emploi nouvellement « ouvert », et « similaire », plus de 10 mois après la notification de leur licenciement. Là également, « attention doit être portée à la rigueur et l'anticipation des besoins ainsi qu'au suivi de certaines personnes licenciées et à même de revenir à l'occasion d'une embellie de situation » (extrait de conclusions).

Les ruptures d'un commun accord font-elles l'objet de contentieux devant le CPH ?

Concernant la rupture conventionnelle, aucun contentieux à ce jour. Quelle pourrait être la demande devant le CPH ? Rappelons qu'à l'origine, il n'était pas prévu de recours possible devant le CPH. Le recours a finalement été rendu possible, mais comment se prononcer sur une rupture conventionnelle qui aurait été homologuée par l'administration ? Les seules contestations possibles que je vois pourraient porter sur le non

respect des indemnités allouées... Le CPH, juridiction de « terrain », aura à créer sa propre jurisprudence, le moment venu.

Et concernant les ruptures d'un commun accord dans le cadre d'une GPEC ou d'un plan de volontariat ?

Un cas connu sur le volontariat : le salarié contestait le fait de ne pas avoir été intégré dans les catégories professionnelles concernées par le plan de volontariat. Importance, dès lors, de l'ensemble du plan mis en place et de ses modalités d'exercice et d'utilisation – il y avait, en l'espèce, un certain flou... toujours l'absence de transparence !

Hormis ce cas d'espèce, le CPH, toujours soucieux de l'intention des parties, serait certainement très dubitatif face à une contestation de fond d'une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un plan de volontariat. Mais resterait alors à vérifier si le salarié a pu bénéficier de l'ensemble des conditions, financières ou autres, liées à son départ... à l'identique de toute rupture relevant d'un contexte économique.

Sur un plan quantitatif, quelles évolutions constatez-vous ?

On assiste, depuis octobre 2009, globalement, comme déjà indiqué, à une augmentation des contestations de licenciements pour motif économique : Sur les 13 affaires inscrites à chaque rôle d'audience (section « encadrement »), 2 à 3 affaires ont une motivation économique (à noter que, dans les contentieux économiques, il y a accélération de la procédure, le délai maximum entre les audiences de conciliation et de jugement étant au maximum de 6 mois... contre 11-12 mois pour les

« Le CPH, toujours soucieux de l'intention des parties, serait dubitatif face à une contestation de fond d'une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un plan de volontariat. »

affaires non économiques). Ce qui porte, à Boulogne-Billancourt, le jugement à 8-9 mois de la saisine du Conseil.

La prise en compte des problématiques de discrimination et de risques psychosociaux a pris une importance considérable dans le champ du discours public.

Les CPH sont-ils davantage saisis sur ce type d'affaires ?

Nous abordons, avec votre question, les dossiers non économiques ; et cela me conduit à faire un certain nombre de constatations :

Le CPH, en tant que juridiction sociale « de proximité » avec la vie des entreprises, reprend des « actualités » de loi et de textes sociaux divers, ainsi que la jurisprudence du moment. C'est ainsi qu'aujourd'hui, si on ne parle plus des « 35 heures », on voit apparaître plusieurs nouveaux « axes d'attaque » des salariés. Citons, dans ce contexte, la discrimination, le harcèlement... souvent pour renforcer une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, ou sans cause réelle et sérieuse... Mais également, et là est la nouveauté, des demandes de plus en plus fréquentes de résiliation judiciaire, ou encore prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (non-respect du contrat par modification de celui-ci par l'employeur, etc...).

La discrimination, qui était essentiellement syndicale, est en train de s'étendre à d'autres situations contractuelles, avec une approche commune : « l'impossibilité d'évoluer, ou encore de progresser dans l'entreprise » (extrait de conclusions).

Le harcèlement, quant à lui, vient surtout pour appuyer une démonstration « d'injustice d'une sanction disciplinaire », ou « d'insuffisance de résultat », suite à « pression, ou impossibilité d'atteindre les objectifs fixés » (extrait de conclusions). On constate que ce type de contestation trouve souvent sa source dans des manquements de l'employeur tels l'absence de directives précises, une mauvaise connaissance de l'entreprise... Ce qui me fait dire qu'il convient, plus que jamais, de revenir aux fondamentaux de la relation contractuelle de travail : « l'employeur organise et gère, tout en fournissant du travail ; le salarié travaille pour le compte de l'employeur, avec des capacités et des aptitudes qui

lui sont propres, et qui doivent donner lieu à accompagnement dans les évolutions des activités, par nature, en mouvement » (extrait de conclusions).

Comment ne pas évoquer à ce sujet une première affaire de « discrimination senior », qui devrait passer début 2011, et qui pose un réel problème : le fait d'embaucher un senior ne suffit pas. Encore faut-il que celui-ci puisse travailler comme les autres salariés avec, souvent, des outils qu'il maîtrise mal. La formation / adaptation prend alors tout son sens ; à défaut, ne se trouve-t-on pas dans une situation de discrimination ? Il reviendra à l'employeur de démontrer sa préoccupation d'intégration et d'évolution du senior, « au travers, en particulier, d'un plan de carrière spécifique » (reprise de l'argumentaire de l'avocat du demandeur).

Quantitativement, à ce jour, on peut évaluer le nombre d'affaires directement liées à la

discrimination, à 10 % des contentieux en cours ; et, sur le harcèlement, 25 % des nouveaux contentieux l'évoquent, directement ou indirectement... Sur ce dernier point, un argumentaire souvent mis en avant : le silence condamnable de l'employeur face à des agissements « dont il ne peut qu'avoir connaissance, compte-tenu de son pouvoir de gestion » (extrait de conclusions).

Enfin, sur l'obligation d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale des salariés, notons simplement que souvent, dans les écritures des avocats, la question est posée ; dans le contexte économique difficile du moment, la tendance est à une systématisation de la « fragilisation du salarié ». Attendons la suite, mais les conseillers ont conscience que quelque chose se passe à ce niveau...

En conclusion ?

Le CPH est, comme déjà indiqué, une

juridiction « de terrain » ; et, ce que l'on constate aujourd'hui c'est que, dans une période économique difficile, il est fait appel aux fondamentaux du droit du travail, et aux obligations réciproques des Parties au contrat.

Pour l'employeur, dans le cadre de son pouvoir d'organisation et de gestion, il se doit, au delà de la fourniture d'un travail, d'être transparent, d'expliquer et d'anticiper... et, bien souvent, ce n'est pas le cas au travers des situations qui nous sont soumises.

Pour le salarié, qui exerce l'activité pour le compte de l'employeur, il y a nécessité de comprendre ce qu'il fait, et où il va... et, nous le constatons également, les situations qui nous sont présentées montrent souvent une opacité dans le devenir global de l'entreprise, et l'impact sur les contrats

de travail... Ce qui explique les demandes liées à la discrimina-

« *Le CPH est aujourd'hui amené à se poser la question suivante : "l'employeur a-t-il su anticiper les évolutions de son entreprise ?" »*

tion et autre harcèlement.

Le CPH est aujourd'hui amené, en particulier dans le domaine économique, à se poser la question suivante : « L'employeur a-t-il su anticiper les évolutions de son entreprise et gérer en conséquence les qualifications et aptitudes de ses salariés ? » (Extrait de conclusions).

Si l'on part du principe – juste – que l'économique ne permet ni ne justifie tout, on en tire une conséquence qui s'applique à toutes les situations, économiques ou non : on ne peut pas faire n'importe quoi ; on peut faire beaucoup ; encore faut-il expliquer, faire comprendre les évolutions, relever la nécessité de former et d'adapter... Et on constatera alors que les contentieux, économiques ou non économiques, mettant en évidence des données discriminatoires ou de harcèlement, seront en forte diminution.

Actualité sociale

Revue jurisprudence



Par Pierre BENOÎT et Tanquy DAUJON

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement ne peut pas restreindre le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement

La Cour de cassation a récemment rendu un arrêt portant sur la question de la limitation du périmètre d'application des critères d'ordre à un établissement.

Elle estime en l'espèce qu'un accord d'établissement, même approuvé par la comitité d'établissement, ne peut limiter l'application des critères d'ordre aux seuls salariés de l'établissement concerné par les suppressions d'emplois... qu'en l'occurrence, les critères d'ordre doivent s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise et même du groupe.

Un arrêt qui pour de nombreux professionnels et entreprises a pu poser véritablement question :

- Cette interdiction de déroger à la règle – issue du code du travail – de l'application des critères d'ordre à l'ensemble des salariés de l'entreprise, doit-elle s'interpréter comme un revirement de jurisprudence, dans le sens d'une interdiction de principe de la limitation de l'application des critères aux seuls salariés d'un établissement – au nom du principe général de l'égalité de traitement des salariés ?
- Ou bien cet arrêt dit-il qu'un accord d'établissement n'est pas suffisant pour limiter le périmètre des critères d'ordre aux seuls salariés de l'établissement, mais qu'un accord d'entreprise ou une convention collective le peut ?

Dans la logique de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation¹,

c'est en fait la deuxième solution qui s'applique :

Le rapport du conseiller à la Cour de cassation dans cette affaire statue clairement qu'une limitation du périmètre des critères d'ordre est possible, à la condition expresse que ce soit par un accord d'entreprise, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Un revirement de la position de la Cour de cassation sur ce sujet aurait sans aucun doute engendré d'importantes difficultés au niveau opérationnel pour les entreprises et même en termes de climat social à l'occasion de la mise en œuvre de PSE, les syndicats préférant aussi généralement l'application des critères aux salariés d'un établissement directement concerné par les difficultés économiques...

*Cass. Soc. 10 février 2010,
n°08-4110*

¹ Cass. Soc. 23 septembre 1992 n°90-17000 exigeant le respect par l'employeur d'une convention collective prévoyant l'application des

critères au niveau de l'établissement ; et Cass. Soc., 16 mars 2005, n°0245753, admettant qu'un accord collectif limite le périmètre d'appréciation des critères à la catégorie professionnelle

Le doute jeté par le tribunal d'instance de Brest sur la légalité de la réforme de la représentativité syndicale écarté par la Cour de cassation

Le « tonnerre de Brest », symbolisé par l'arrêt du TI de Brest rendu le 27 octobre dernier, qui écartait l'application du seuil de 10 % des voix aux élections professionnelles pour permettre à un syndicat d'être représentatif et donc de désigner un DS dans l'entreprise, est passé.

Dans un arrêt particulièrement attendu, la Cour de cassation a écarté – sans trop de surprise – l'argumentation du juge breton qui considérait la loi de réforme de la représentativité syndicale du 20 août 2008 contraire au principe de la liberté syndicale et aux normes internationales (Conventions de l'OIT, Convention européenne des droits de l'Homme, etc.).

Fait assez nouveau, la Cour ne se contente pas dans cet arrêt de justifier la légalité de la loi du 20 août au regard des normes internationales, elle en défend l'esprit. Selon elle, « *(l'exigence des 10 %) ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical* », mais au contraire, tend « *à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte* ».

Cass. Soc. 14 avril 2010, arrêt n°89

Le transfert des contrats de travail tel que régi par l'article L.1224-1 du code du travail a pour effet l'application immédiate de la convention collective du cessionnaire

La Cour de cassation vient d'apporter un nouvel éclairage sur la lecture qu'il faut retenir de l'article L.2261-14 du code du travail en décidant qu'à l'occasion d'un transfert de contrat de travail (L.1224-1 C.T.), la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié

transféré, les dispositions plus favorables de l'entreprise cédante mis en cause continuant cependant à lui bénéficier.

Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-44454

Le licenciement économique n'est pas justifié dès lors qu'un emploi créé concomitamment à la procédure de licenciement n'est pas proposé au salarié désigné disposant des compétences pour occuper le poste

En l'espèce le salarié licencié économique arguait qu'une simple formation d'adaptation (mise à niveau en anglais) aurait suffi pour qu'il soit en mesure d'occuper un poste créé dans le cadre de la réorganisation. Les juges accueillent cette demande et affirment ainsi leur volonté de pousser toujours plus loin

le contrôle qu'ils opèrent sur les moyens mis en œuvre par un employeur pour satisfaire à son obligation de reclassement. Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 18 novembre 2009, n°07-43438

Lorsqu'il n'y a pas de représentants du personnel, l'employeur n'est pas tenu d'informer ses salariés en cas de modification dans sa situation juridique

Fait rare pour la Cour de cassation,

c'est en faveur de l'employeur qu'elle

a interprété un « flou » juridique. La question ici posée était celle de savoir si l'employeur, en l'absence de représentants du personnel et en cas de modification dans la situation juridique telle que définie à l'article L.1224-1 du code du travail, est tenu d'une obligation d'information préalablement envers ses salariés ? Malgré l'interprétation explicite de la directive européenne n°2001/23/CE à propos de l'article L 1224-1 du code du travail, la Cour considère que l'absence de transposition de la directive européenne en droit interne

ne lui donne pas de caractère exécutoire et ne s'impose ainsi pas à l'employeur.

Dans l'attente d'une transposition de cette directive, l'employeur n'est pas tenu, en l'absence de représentants du personnel, d'informer préalablement ses salariés des modifications à venir dans sa situation juridique.

Cass. Soc. 18 Novembre 2009, n°08-43397

L'expert du CE ne peut se voir opposer le caractère confidentiel des documents demandés

C'est dans le cadre de l'examen annuel des comptes d'une société que la Cour de cassation a eu à se prononcer sur l'étendue des fichiers auxquels a accès l'expert du comité d'entreprise. En l'occurrence, l'employeur refuse alors de fournir un fichier nominatif sans lien apparent avec l'évaluation des comptes de la société. Mais pour la Cour, il n'appartient qu'à l'expert de

déterminer les documents dont il a besoin ; ce dernier étant tenu à une obligation de secret, l'employeur ne peut se retrancher derrière le caractère confidentiel des documents pour refuser d'accéder aux demandes de l'expert.

Cass. Soc. 15 décembre 2009, n°08-16260

Ne satisfait pas à son obligation de reclassement l'employeur qui transmet aux établissements du Groupe, un courrier circulaire ne faisant pas état de l'ancienneté et la polyvalence du salarié

Une fois de plus les juges sont restés intransigeants sur l'étendue de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur ; dans cet arrêt, la Cour considère que l'absence de mentions de l'ancienneté et de la polyvalence du salarié dans un courrier envoyé à l'ensemble des établissements du

groupe sur le territoire national, ne les a pas mis en mesure de répondre valablement à la demande de reclassement.

Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-45267

Le point de départ du statut de salarié protégé s'apprécie à la date de déclaration de candidature

En l'espèce, un employeur a engagé une procédure de licenciement quelques jours après que le salarié en question ait porté à la connaissance de la direction sa candidature au mandat de délégué du personnel. La Cour vient confirmer les jugements rendus en 1^{ère} et 2^{nde} instance en considérant que, dès lors que l'employeur a eu

connaissance de la candidature du salarié à un mandat de DP, avant la remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur se doit de respecter son statut protecteur.

Cass. Soc. 16 décembre 2009, n°08-44439



Législation, décrets, circulaires...

Par Raja SAKHI et Claire CHAUCHEAU

Le dispositif du contrat de transition professionnelle de nouveau étendu à de nouveaux bassins d'emploi

Le contrat de transition professionnelle est désormais applicable dans les bassins d'emploi de Colmar, d'Orange - Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac et de la Vallée de la Maurienne, pour les procédures de licenciement économique engagées avant le 1^{er}

décembre 2010 et à compter du 1^{er} avril 2010. (Cf. Article p.19 sur la proposition parlementaire de généralisation du CTP)

Source : décret n°2010-335
du 30 mars 2010

Précisions administratives sur l'utilisation de ruptures conventionnelles dans un contexte de difficultés économiques

Dans une instruction datée du 23 mars 2010, la DGT (Direction générale du Travail) rappelle que la rupture conventionnelle ne doit pas conduire à contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique. En cas de contournement des règles de ce dernier, l'administration du travail doit refuser l'homologation à laquelle est soumise la rupture conventionnelle. Elle reste cependant possible en cas de difficultés économiques, ce qu'est venu confirmer la Cour d'Appel de Nancy qui a validé une rupture conventionnelle que la DDTE avait refusé d'homologuer au motif qu'elle s'inscrivait dans un contexte économique difficile. Pour la cour d'appel, le contexte économique n'est pas une raison suffisante pour refuser la rupture conventionnelle...

La DGT souhaite aussi faire un effort d'information des salariés sur l'étendue de leurs droits. En effet, selon l'article L.1233-3 du code du travail, les dispositions légales relatives au licenciement

économique ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle. Le salarié a toujours la possibilité de ne pas opter pour cette solution notamment s'il est susceptible de bénéficier d'une CRP ou d'un CTP, par exemple. Dès lors que le recours à la rupture conventionnelle concerne un nombre important de salariés et que cela a pour effet la privation du bénéfice des garanties attachées aux licenciements collectifs, la DGT devra vérifier, à l'aide d'indices comme par exemple le nombre de demandes d'homologation de rupture conventionnelle sur une période de 30 jours, s'il y a existence d'un contournement des procédures de licenciement collectif.

Instr. DGT n°02 du 23 mars
2010

CA Nancy, 26 févr. 2010,
n°09/00952

Pénalité pour les entreprises n'ayant pas conclu d'accord sur les seniors

Une circulaire interministérielle du 14 décembre fixe les modalités de mise en œuvre de la pénalité mensuelle de 1% de la masse salariale concernant les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas, au 1^{er} janvier 2010, conclu d'accord ou élaboré de plan d'action sur l'emploi des seniors.

La circulaire prolonge ce délai de trois mois supplémentaires pour les entreprises de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche.

Ainsi, celles-ci ne pourront être redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010.

Précision sur l'entrée en vigueur du nouveau régime social des parachutes dorés

La Direction de la sécurité sociale a précisé, dans une lettre du 15 décembre 2009 diffusée par une lettre-circulaire ACOSS du 3 février, la date d'entrée en vigueur de l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 assujettissant dès le premier euro les parachutes dorés.

Dans une circulaire du 10 juillet 2009, la DSS avait précisé que les indemnités de départ des dirigeants dépassant 30 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 1 038 600 €), y compris lorsque ce montant correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, étaient assujetties dans leur totalité, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et CRDS, pour les sommes versées au titre des *ruptures notifiées* à compter du 1^{er} janvier 2009. Cependant, dans une

lettre-circulaire du 11 février 2009, l'ACOSS indiquait que la nouvelle mesure s'appliquait aux *indemnités versées* à compter du 1^{er} janvier 2009.

La DSS indique, dans sa lettre du 15 décembre dernier, que les entreprises qui, conformément au nouveau régime social, ont versé des cotisations de sécurité sociale sur des indemnités de rupture versées en 2009 mais dont les notifications ont été faites en 2008 pourront obtenir la régularisation de ces sommes.

Lettre min. DSS/SD5B du 15 décembre 2009 diffusée par lettre-circ. ACOSS n°2010-029 du 3 février 2010

Adoption de la directive du congé parental par le Conseil des ministres européens

Le conseil des ministres européens chargés de l'Emploi et de la Politique sociale a adopté le 8 mars la directive sur le congé parental. Cela permet l'application de l'accord-cadre européen du 18 juin 2009 sur le sujet. Le nouveau texte publié au Journal officiel de l'Union européenne le 18 mars devra être transposé dans les deux ans en droit national par les pays membres.

Cette directive augmente la durée minimale du congé de 3 à 4 mois et permet entre autres de transférer une partie du congé à l'autre parent. Cela vise à inciter les pères à prendre ce congé. Les modalités d'application du congé parental seront définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

Reconduction de la retraite progressive par le régime général, l'AGIRC et l'ARRCO

Suite aux deux décrets du 30 décembre 2009 prolongeant jusqu'au 31 décembre 2010 le régime assoupli de retraite progressive en vigueur dans le régime général et les régimes alignés ainsi que dans le régime des non-salariés agricoles, l'AGIRC et l'ARRCO ont décidé de prolonger ce dispositif. La retraite

progressive permet à l'assuré âgé d'au moins 60 ans totalisant 150 trimestres de cotisations au minimum de poursuivre son activité à temps partiel tout en liquidant une partie des retraites servies par les régimes de base et complémentaires déterminée selon le pourcentage d'activité.

D. n° 2009-1737 et 2009-1739 du 30 décembre 2009, JO 21 décembre, p. 23216

Circ. AGIRC-ARRCO n°2010-1 DRE
du 6 janvier 2010

Rachat d'années d'études pour les assurés de plus de 60 ans

Le barème spécifique de rachat de trimestres d'assurance vieillesse au titre des années d'études supérieures et incomplètes applicable aux assurés âgés de 61 à 64 ans en 2010, a été diffusé dans une circulaire de la CNAV le 9 mars 2010. Initialement réservé aux personnes jusqu'à 59 ans, ce droit au rachat a été étendu aux personnes âgées de 60 à 64 ans pour les demandes déposées à partir du 25

décembre 2008. Le coût du rachat est déterminé à partir du montant du versement qui est applicable aux assurés âgés de 60 ans (4 749 €) auquel s'applique une diminution de 2,5 % par année révolue au-delà de cet âge.

Circ. CNAV n°2010-25 du 9
mars 2010

Renforcement de la sécurité des salariés

La sécurité des salariés face au risque d'incendie a été renforcée par un décret du 21 janvier 2010.

L'identité des personnes responsables de l'évacuation, de l'alerte et de l'utilisation du matériel d'extinction doit être transmise aux employés.

De plus, l'établissement et l'affichage d'une consigne de sécurité

deviennent obligatoires pour les établissements de plus de 50 personnes, et pour tous les établissements en présence de matières inflammables.

D. n° 2010-78 du 21 janvier 2010,
JO 22 janvier, p. 1418

Présentation du plan santé au travail 2010/2014

Le 12 janvier, les grandes lignes du plan santé au travail 2010-2014 ont été transmises aux partenaires sociaux par le ministère du Travail :

- *L'amélioration de la connaissance en santé au travail*

A cet effet, il faut structurer la recherche, développer des outils de connaissance sur les expositions professionnelles ainsi que sur les pathologies en lien avec le travail et intégrer la santé et la sécurité au travail dans tous les types de formation.

- *Une politique active de prévention des risques professionnels.*

Cette politique vise à cibler la prévention sur certains risques et secteurs prioritaires tels que :

Le risque chimique, les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux, le risque routier professionnel, les nanotechnologies et les risques biologiques.

Le secteur du bâtiment et le génie civil, le secteur agricole et forestier, et dans les services à la personne.

Les secteurs publics prioritaires : le ministère mentionne : les seniors, nouveaux embauchés, saisonniers, artisans, travailleurs indépendants et fonctionnaires.

Mais aussi à renforcer la surveillance des marchés des machines et des équipements de protection individuelle.

- *Le renforcement de l'accompagnement des entreprises*

Cela consistera à sensibiliser aux risques professionnels les branches, les entreprises et les salariés.

- *Accompagner les entreprises dans le diagnostic et la construction de plans d'actions.*

- *Soutenir et développer le dialogue social territorial.*

- *S'appuyer sur la réforme en cours des services de santé au travail (SST) pour rénover le pilotage de la*

santé au travail.

Six nouveaux décrets d'application pour la loi relative à la formation du 29 novembre 2009

Le 18 janvier, six décrets d'application de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle sont parus au JO :

Le décret n° 2010-60 précise les modalités de mise en œuvre et les différents bénéficiaires du contrat de professionnalisation (ceux titulaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, du contrat unique d'insertion et, dans les DOM, les bénéficiaires du RMI et de l'allocation de parent isolé).

Le décret n° 2010-61 précise que les OPCA doivent affecter au moins 50 % des fonds recueillis pour le financement de contrats de professionnalisation et de périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 120 heures pour pouvoir bénéficier de versements complémentaires du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

Le décret n° 2010-62 accorde aux bénéficiaires du CUI (contrat unique d'Insertion) à durée déterminée la possibilité de bénéficier de périodes de professionnalisation (C. trav. art. L. 6324-5 et D. 6324-1-1), à la condition que la durée de la formation reçue soit supérieure à 80 heures.

Le décret n° 2010-63 fixe un délai de 30 jours pour l'annulation par

l'autorité administrative de l'enregistrement de la déclaration d'activité des organismes de formation en cas du non respect par ceux-ci des dispositions qui leur sont applicables en matière de personnel, règlement intérieur, notamment.

Le décret n° 2010-64 précise que le certificat de travail doit mentionner le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, ainsi que l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF.

Le décret n° 2010-65 relatif au CIF (congé individuel de formation) donne la possibilité à l'OPACIF de prendre en charge tout ou partie des frais de formation effectués hors du temps de travail dans le cadre d'un CIF, à condition que ce temps de formation soit de 120 heures minimum (C. trav. art. L. 6322-64 et D. 6322-79).

D. nos 2010-60 à 2010-65 du 18 janvier

2010, JO 19 janvier

Nouvelle circulaire relative à la mise en œuvre du chômage partiel...

La DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) fait le point sur l'activité partielle dans une circulaire du 30 mars 2010. Entre autres mesures, et compte tenu de la gravité des difficultés économiques rencontrées par les entreprises, il est admis que la durée d'octroi de l'allocation spécifique puisse aller jusqu'à 12 mois pour les autorisations données en 2010, dans la limite des contingents réglementaires maximum par an et par salarié.

Par ailleurs, l'employeur, sauf s'il s'y

est expressément engagé par un accord collectif par exemple, n'est plus obligé de maintenir la rémunération des heures « structurelles » entre la 35^e et la 39^e heure, en cas de chômage partiel. Le salarié ne percevra ni salaire ni allocations de chômage partiel pour les heures supplémentaires structurelles non travaillées. Enfin, la circulaire recommande, pendant la durée de la crise, d'utiliser le dispositif le plus favorable aux salariés à savoir les conventions d'activité partielle de longue durée, qui se substituent aux conventions

d'indemnisations (allocation spécifique de reclassement égale à 80 % du salaire journalier de référence pendant 12 mois).

A cet effet, les entreprises de moins de 1 000 salariés ainsi que les entreprises en redressement ou

liquidation judiciaire, doivent proposer une convention de reclassement à leurs salariés concernés par un licenciement pour motif économique ayant au moins deux ans d'ancienneté et pouvant bénéficier de l'assurance chômage.

Un accord en faveur du dialogue social dans la métallurgie

Le 26 avril, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les fédérations CFDT, CFTC et CGT-FO ont signé un accord sur les voies et moyens de la négociation dans la métallurgie.

Cet accord met en place, à titre expérimental, des commissions qui valideront les accords d'entreprise conclus avec des représentants élus du personnel au niveau régional dans le même champ de compétence géographique que les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle.

Au sein de chaque commission, les décisions seront prises à la double majorité, c'est-à-dire à la majorité

des voix du collège des salariés et à la majorité de celles du collège des employeurs.

Les droits du représentant syndical sont aussi précisés : l'employeur doit s'assurer, après chaque élection ou désignation au titre d'un mandat syndical, de ce que le nouveau représentant bénéficie des informations relatives aux moyens matériels nécessaires à l'exercice de son mandat, et d'une formation d'une journée au moins relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise.

De plus, il peut bénéficier à sa demande d'une formation en lien avec ses responsabilités.

« « « « Dernière Minute » » » » »

La proposition de reclassement à l'étranger réglementée

Le Parlement vient de voter une loi modifiant la portée de l'obligation de reclassement interne pour les entreprises et groupes ayant des implantations hors du territoire national.

Sauf censure devant le Conseil constitutionnel, dès promulgation de la loi, celles-ci auront l'obligation de demander à leurs salariés s'ils souhaitent recevoir des offres de reclassement à l'étranger et s'ils ont des « restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ». Le salarié disposera d'un délai de 6 jours pour répondre, l'absence de réponse valant refus de recevoir des propositions de reclassement à l'étranger.

Cette nouvelle réglementation, qui clarifiera les incohérences actuelles relatives aux propositions de reclassement à l'étranger, apportera cependant sans aucun doute un nouveau type de contentieux, relatif au respect par l'employeur de la prise en compte, qui ne sera pas toujours aisée, des « restrictions » du salarié, non précisées ou délimitées par la loi...

L'autre nouveauté de la loi est que l'obligation de reclassement interne devra concerner un poste de même catégorie ou un emploi équivalent mais également un poste « d'une rémunération équivalente ».



Tribune

Vers la fin de la distinction catégorielle cadre / non cadre ?

Par Tanguy DAUJON

Dans plusieurs arrêts rendus récemment, la chambre sociale de la Cour de cassation sanctionne des différences de traitement entre salariés cadres et salariés non cadres sur la base des principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination : « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique... », « Cette différence devant reposer sur des raisons objectives, dont le juge contrôle (...) la réalité et la pertinence »².

Le dernier arrêt rendu en ce sens³ est particulièrement remarquable puisqu'il remet en cause non pas une décision unilatérale d'un employeur mais un avantage octroyé par un accord d'entreprise de 1988 (en l'espèce une durée de congés payés plus longue pour les cadres que pour les non cadres)⁴...

Dès lors, l'ensemble des distinctions historiques consacrées par accords collectifs d'entreprise, de branche et par conventions collectives, peuvent-elles être remises en cause par cette nouvelle jurisprudence ? Les distinctions entre ouvriers, ETAM et cadres dans les conventions collectives, sans être systématiques, se retrouvent fréquemment, depuis la consécration institutionnelle de cette

distinction catégorielle avec la création de la retraite des cadres en 1947. Et le code du travail y fait également référence, en évoquant le « calcul du salaire applicable par catégories professionnelles » dans les conventions collectives (article L.2261-22).

Ces distinctions, ancrées dans les mœurs et les pratiques des entreprises et des syndicats, semblent donc aujourd'hui devoir tomber – sauf à pouvoir être justifiées par des raisons objectives et pertinentes. Conditions de travail, niveau d'autonomie, de responsabilités, charges de travail peuvent constituer des différences justifiant légitimement le maintien de différences objectives de traitement. L'ensemble des distinctions entre catégories professionnelles inscrites dans les accords collectifs ne devrait donc pas être demain balayé d'un revers de main.

Mais sans aucun doute, un mouvement d'harmonisation des catégories professionnelles s'est amorcé, avant même que la Cour de cassation ne rende ses décisions : les forfaits jours sont de plus en plus souvent étendus à des non cadres ; la CFE-CGC envisage d'étendre son champ d'application à tous les salariés (et non les seuls cadres) ; la frontière est de plus en plus trouble et fragile entre cadre et non cadre.

Les partenaires sociaux (employeurs, salariés, syndicats) doivent donc se préparer à revoir leur conception des distinctions entre catégories et être en mesure de justifier les différences de traitement. Mais comment justifier, par exemple, qu'un cadre ait une base de calcul d'indemnités de licenciement ou une couverture santé plus favorable que le non cadre ? Vigilance donc pour les entreprises qui doivent appréhender cette évolution récente de la règle de droit dans leurs pratiques sociales et RH.

² Cass. Soc. 1er juillet 2009, n° 1575 FS-P. & B.

³ Ibid.

⁴ Un arrêt rendu le 20 février 2008 (Ch. Soc. n° 05-45.601) sanctionne l'attribution par engagement unilatéral de l'employeur d'un avantage (l'octroi de tickets-restaurants) aux seuls non cadres.



Le saviez-vous ?

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) : un objectif étendu au soutien de l'emploi du fait de la crise

Par Nathalie LASNIER

Lancé en janvier 2007, et encore peu connu en France, le FEM visait, à l'origine, à apporter une aide individuelle ponctuelle et limitée dans le temps aux salariés « personnellement et sévèrement touchés par des licenciement résultant des mutations profondes dans les échanges commerciaux internationaux ». Constitué d'une dotation annuelle maximale de 500 millions d'euros, il était destiné à favoriser la réinsertion effective de salariés licenciés du fait de la mondialisation des échanges.

Depuis le 1^{er} mai 2009, et pour répondre aux difficultés des entreprises liées à la crise actuelle, le cadre de son intervention a été à la fois élargi et assoupli : les licenciements liés à la crise actuelle peuvent désormais être pris en charge à condition que les États membres qui sollicitent une contribution du FEM, établissent un lien direct et démontrable entre les licenciements et la crise financière et économique.

Le seuil du nombre de licenciements est désormais de 500 licenciements (contre 1 000 auparavant) ; il peut intervenir en cas de :

- licenciement d'au moins 500 salariés d'une entreprise d'un Etat membre, sur une période de 4 mois, y compris de salariés perdant leur emploi chez les fournisseurs ou producteurs en aval de ladite entreprise ;
- licenciement d'au moins 500 salariés, pendant une période de 9 mois, en particulier de PME, dans une ou deux régions contiguës ;

- marchés du travail de taille réduite ou dans des circonstances exceptionnelles lorsque les licenciements ont une incidence grave sur l'emploi et l'économie locale.

A partir de quand sont pris en compte les licenciements ?

Un licenciement sera pris en compte à partir, soit :

- de la date à laquelle l'employeur notifie le préavis de licenciement ou de résiliation de contrat au salarié ;
- de la date de résiliation de fait du contrat de travail avant son expiration, ou
- de la date à laquelle l'employeur notifie le projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente par écrit.

A quelle hauteur intervient la contribution financière ?

Le taux de financement européen est de 65 % jusqu'à la fin de l'année 2011.

A quels types d'actions contribue-t-il ?

Le FEM participe au financement :

- de l'aide à la recherche d'emploi,
- des reconversions professionnelles,
- de la valorisation de l'entrepreneuriat et la création d'entreprise
- de compléments de revenus « spéciaux à caractère temporaire

(allocations de recherche d'emploi, aides à la mobilité, aides à la formation, mesures visant à inciter les travailleurs défavorisés ou en fin de carrière à rester ou revenir sur le marché du travail, etc.)

Quelle est la durée de l'intervention du FEM ?

La durée d'intervention de l'aide du FEM est étendue à 24 mois (contre 12 mois auparavant).

Qui peut introduire une demande de subvention ?

La demande de subvention doit être introduite par un État membre ; Le FEM ne peut intervenir qu'en cofinancement d'une action qui bénéficie de crédits de l'État par ailleurs.

L'entreprise qui souhaite en bénéficier doit se rapprocher de la DDTEFP, qui localement est un interlocuteur pertinent pour vérifier l'opportunité de faire appel au FEM.

Quelle est la procédure ?

Une fois la demande déposée par l'État, la Commission européenne évalue la pertinence de l'attribution de la contribution financière du FEM. Elle soumet alors une proposition au Parlement européen et au conseil des ministres des États membres qui donnent ou non leur accord et fixent

le montant, en cas d'avis favorable.

Il découle de cette procédure que l'aide du FEM ne peut intervenir qu'a posteriori et non dans l'urgence.

Enfin, les fonds sont versés à l'État membre par la Commission européenne, en une seule fois.

Exemples d'intervention : depuis 2007, date de sa mise en place, le FEM a reçu plus d'une trentaine de demandes de financement ; près de 157 millions d'euros ont été versés pour soutenir plus de 40 000 travailleurs.

Il est intervenu particulièrement pour venir en aide aux secteurs de l'automobile, de la téléphonie mobile, de l'équipement électrique, le textile, la construction, la fabrication de machines et d'équipements, l'informatique, l'entretien d'avions, ...

En France, le FEM est intervenu dans le cadre du financement de l'aide personnalisée offerte aux travailleurs les plus défavorisés de plusieurs fournisseurs de Renault et PSA Peugeot-Citroën, suite à une demande présentée en mars 2007 : 622 travailleurs prestataires des deux entités ont pu ainsi bénéficier d'aide à la création d'entreprise, de mesures d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi et de formations.

[NL]



Les rumeurs du Palais Bourbon

Par Raja SAKHI et Claire CHAUVEAU

Un rapport parlementaire préconise la généralisation du contrat de transition professionnel (CTP) à tous les licenciés pour motif économique

Mis en place à titre expérimental par ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006, le contrat de transition professionnel s'est substitué peu à peu à la convention de reclassement personnalisé (CRP) dans 25 bassins d'emploi. Il est aujourd'hui proposé aux salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif.

Pour mémoire, ce dispositif dès lors qu'il est accepté par le salarié licencié, lui permet de rompre son contrat d'un commun accord et de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit alors 80 % de son salaire brut, pendant 12 mois maximum, peut accomplir des formations mais aussi des périodes de travail rémunérées, qui ne peuvent excéder 9 mois. Il bénéficie d'un accompagnement renforcé par un conseiller du Pôle emploi ou de l'AFPA.

Dans un rapport remis à l'Assemblée nationale du 28 avril 2010, une mission d'information de la commission des affaires sociales juge le bilan de sa mise en œuvre positif. Selon des études réalisées en octobre 2009, 70 % des bénéficiaires du CTP sont en emploi 13 à 18 mois après leur entrée dans ce parcours d'accompagnement, parmi lesquels 85 % bénéficient d'un emploi à temps complet ; 60 % des bénéficiaires ont suivi au moins une formation, et de 20 % en ont suivi plusieurs. En février 2010, le nombre de bénéficiaires est estimé à 15 000.

Au vu de ces résultats, la mission d'information de la commission des affaires sociales après avoir saisi la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle pour évaluer le coût de la généralisation de ce dispositif, recommande la généralisation du CTP sur tout le territoire à l'ensemble des personnes licenciées pour motif économique actuellement éligibles. Elle estime que cette généralisation s'inscrit dans le cadre d'un traitement équitable de tous les licenciés pour motif économique.

Proposition de loi pour l'élargissement des cas de rupture du CDD

Une proposition de loi déposée au Sénat prévoit qu'un salarié pourrait rompre son CDD pour créer ou reprendre une entreprise. Cette proposition vise à compléter l'article L1243-2 du code du travail selon lequel un salarié ne peut rompre son CDD que pour conclure un contrat à durée indéterminée.

Inscription automatique des employeurs non salariés aux élections prud'homales

Lors des élections prud'homales, l'inscription des employeurs non salariés au collège « employeurs » pourrait devenir automatique alors même que cette démarche est en principe facultative et relève d'une démarche volontaire.

Une proposition de loi a été déposée en ce sens par un député UMP, le 21 décembre dernier ; celle-ci aura pour effet de pallier à la faible participation au scrutin.

La spécialisation des juges départiteurs en matière prud'homale

Un projet de loi « *relatif à la répartition des contentieux et à l'allégement de certaines procédures juridictionnelles* » a été présenté en conseil des ministres le 3 mars par la ministre de la Justice.

Ce texte vise à assurer une meilleure spécialisation des juges ayant à connaître de la départition prud'homale (procédure de recours à un juge d'instance lorsque le conseil des prud'hommes, qui siège en nombre pair, n'a pu rendre de jugement).

Le projet de loi insère une nouvelle disposition au code du travail selon laquelle « *en cas de pluralité de conseils de prud'hommes dans le ressort d'un tribunal de grande instance, le 1^{er} président de la cour d'appel peut, si l'activité le justifie, désigner [comme juge départiteur] les juges du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du tribunal de grande instance* ».

Ainsi, les juges départiteurs spécialisés pourraient ne plus cumuler comme aujourd'hui leur fonction avec celle de juge au tribunal d'instance, mais être entièrement dédié aux affaires prud'homales.

Ont participé à ce numéro du Social à la Lettre :



Claire CHAUVEAU (Tél.: 7133)



Raja SAKI



Nathalie LASNIER (Tél. : 7795)



Pierre BENOIT (Tél.: 7794)



Tanguy DAUJON (Tél.: 7198)



Validation : Tristan GIRARD (Tél.: 7065)