

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois

- Quelle juridiction est compétente pour trancher un litige portant sur le caractère suffisant des mesures de prévention s'inscrivant dans le cadre d'un PSE ?



PG. 2

Les arrêts en bref



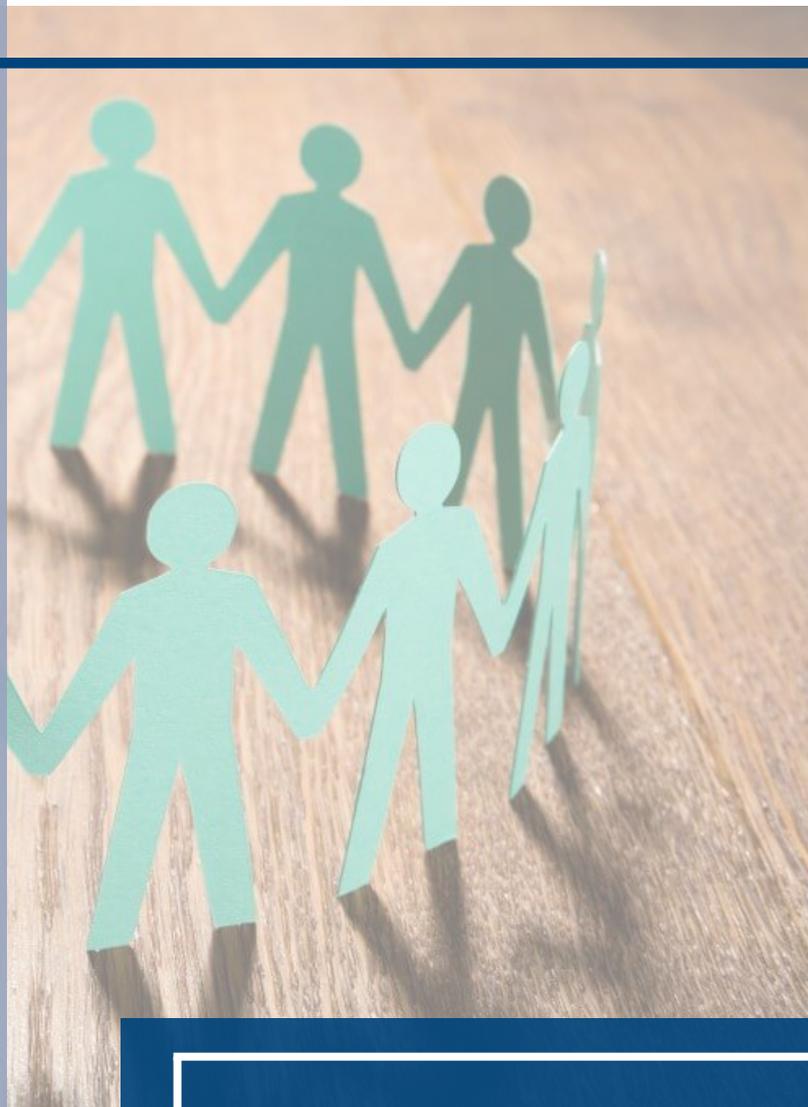
PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Infographie

Le nouveau dispositif d'activité réduite pour maintien de l'emploi (ARME)



PG. 3

**Ogletree
Deakins**



L'ARRÊT

DU MOIS

QUELLE JURIDICTION EST COMPÉTENTE POUR TRANCHER UN LITIGE PORTANT SUR LE CARACTÈRE SUFFISANT DES MESURES DE PRÉVENTION S'INSCRIVANT DANS LE CADRE D'UN PSE ?

Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un PSE, la Direccte doit vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Seul le juge administratif est donc compétent pour trancher un litige portant sur l'insuffisance des mesures d'évaluation et de prévention des risques dans un tel cadre.

Les contentieux relatifs à la mise en place des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) relèvent en principe de la compétence du tribunal administratif. En effet, les litiges relatifs aux décisions de validation ou d'homologation sont de la compétence de ce dernier. Ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct ni l'accord ou le document élaboré par l'employeur, ni le contenu du PSE, ni les décisions prises par l'administration dans le cadre de son pouvoir d'injonction, ni la régularité de la procédure de licenciement collectif (art. L. 1235-7-1 du Code du travail).

Le juge judiciaire conserve néanmoins un pouvoir sur nombre de litiges : motif économique du licenciement, application des critères et des mesures individuelles du PSE ou encore indemnisation du salarié licencié en cas d'annulation par le juge administratif de la décision de validation ou d'homologation.

La Cour de cassation avait également récemment estimé que relevaient de la compétence du juge judiciaire les demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration (Cass. soc., 14 novembre 2019, n°18-13887).

Si cet arrêt pouvait être source d'incertitude quant à sa portée, le Tribunal des conflits, dont l'intervention est suffisamment rare dans le paysage juridique du droit social pour qu'une attention particulière lui soit portée, apporte des éclaircissements en la matière.

Dans cette affaire, une société envisageant un licenciement collectif était parvenue à la signature d'un accord collectif majoritaire portant sur le PSE. Cet accord collectif avait été homologué par la Direccte. Entre temps, un syndicat avait saisi le président du tribunal de grande instance (TGI) afin d'obtenir, en référé, la suspension du projet, au motif, selon lui, de l'absence de mesures d'identification et de prévention des risques psychosociaux et de la souffrance au travail des salariés. Le président avait accédé à la demande du syndicat, alors que le préfet du département contestait la compétence du TGI.

Saisi de cette question, le Tribunal des conflits a alors estimé que, **dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un PSE, il appartient à la Direccte de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Invoquer la méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité revient dès lors à contester la décision de validation ou d'homologation du PSE, ce qui nécessite de saisir la juridiction administrative.**

Le juge judiciaire n'est cependant pas complètement dépossédé de toute action. Le Tribunal relève en effet qu'il lui appartient de s'assurer **du respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige, soit est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours, soit est liée à la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation.**

Cette décision permet ainsi de mieux cerner la frontière du partage des compétences des juges judiciaire et administratif.

Reconnaissance du « bore out » comme pouvant caractériser un harcèlement moral

Un salarié invoquait la nullité de son licenciement pour absence prolongée désorganisant l'entreprise, affirmant qu'il aurait été victime de harcèlement moral. Afin de caractériser la situation de harcèlement moral dont il s'estimait victime, le salarié a invoqué notamment une pratique de mise à l'écart à son égard résultant de l'absence de réelles tâches confiées correspondant à sa qualification et ses fonctions contractuelles, et d'avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise. Le salarié ajoute également en appel le bore-out, défini comme l'« opposé du burn-out » faute d'avoir des tâches à accomplir. La Cour d'appel conclut que ces actes que l'on qualifie généralement de « mise au placard » constituent des agissements de harcèlement moral ([Cour d'appel de Paris, 2 juin 2020, n° 18/05421](#)).



Les délais prévus par le décret du 2 mai 2020 sur la consultation du CSE et l'expertise ne doivent pas être écartés

Le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 a adapté temporairement les délais relatifs à la consultation du CSE portant sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Un CSE a contesté l'applicabilité de ces dispositions estimant qu'elles portaient atteinte au droit à la consultation du CSE et à la protection de la santé des travailleurs.

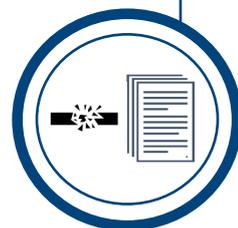
Le Tribunal judiciaire de Nanterre a refusé d'écarter lesdits délais en assurant qu'ils ne sont pas de nature à priver le CSE de son droit à une protection juridictionnelle effective et à un procès équitable et ce même s'ils sont contraints et obligent l'ensemble des acteurs à travailler dans l'urgence. Le Tribunal judiciaire a estimé que la réduction des délais est justifiée par la célérité avec laquelle les projets doivent être mis en œuvre pour faire face aux conséquences de l'épidémie et ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du CSE au regard au but recherché.

Le CSE contestait également ces délais arguant que le décret priverait l'expert du temps nécessaire pour réaliser sa mission dans des conditions conformes. Le Tribunal judiciaire a également rejeté les demandes de ce chef en ce que l'existence de l'atteinte alléguée n'est pas démontrée dans la mesure où l'expert a pu rendre son rapport préalablement à la tenue de la réunion au cours de laquelle le CSE devait rendre son avis ([Tribunal judiciaire de Nanterre, 17 juin 2020, n° 20/02552](#)).



Obligation de motivation de la rupture dans le cadre de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle

L'obligation d'informer la salariée de la cause économique de la rupture de son contrat de travail, résultant de son acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, n'est pas satisfaite dès lors que l'information sur la cause économique n'a pas eu lieu pendant la procédure de licenciement. Ainsi, ne satisfait pas son obligation l'employeur qui s'est limité à informer la salariée sur la teneur du motif économique pendant la procédure de modification du contrat de travail procédure considérée comme antérieure à la procédure de licenciement pour motif économique. A défaut de respect de cette obligation d'information, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ([Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 18-24.531](#)).



Le refus par l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé de conserver un emploi peut être constitutif d'une discrimination

En l'espèce, un salarié a été reconnu travailleur handicapé en 2010, et il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en 2015. L'employeur qui n'a pas saisi le SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) dans le cadre de son obligation de reclassement, même s'il a été invité à le faire à deux reprises par le salarié, et qui n'a pas non plus justifié d'études de postes ni de recherche d'aménagement du poste du salarié, n'a pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement. Le refus par l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé de conserver un emploi constitue une discrimination à raison d'un handicap en vertu de l'article L. 5213-6 du Code du travail, ce dont il résulte que le licenciement est nul ([Cass. Soc., 3 juin 2020, n° 18-21.993](#)).



A NE PAS MANQUER

LE NOUVEAU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ RÉDUITE POUR MAINTIEN DE L'EMPLOI (ARME)

Créé par l'[article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#)



Projet de décret qui n'a pas encore été publié



Les dispositions prévues par le projet de décret seront en bleu

Peuvent y avoir recours et ce, dès la publication du décret :

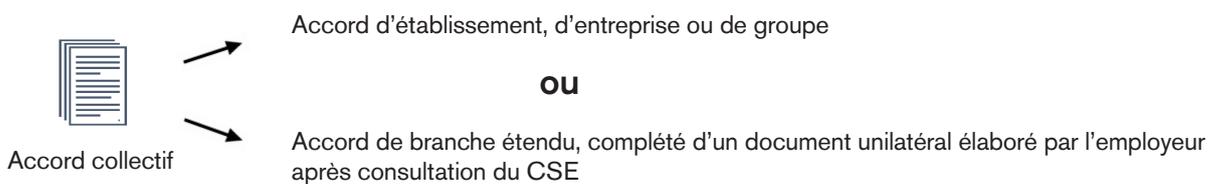


confrontées à une réduction d'activité durable



dont la pérennité n'est pas compromise

ACCÈS AU DISPOSITIF



ARME applicable uniquement aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à la Direccte avant le 30 juin 2022



dispositif classique de l'activité partielle



ARME



SAUF en présence d'un motif autre que celui de la conjoncture économique

CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF OU DU DOCUMENT UNILATÉRAL

L'accord d'établissement, d'entreprise, de groupe, ou de branche étendu contient :

- ✓ La durée d'application de l'accord ;
- ✓ Les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ;
- ✓ Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et qui ne peuvent être supérieures à 40% de la durée légale (sauf dans des cas exceptionnels sur décision de la Direccte) ;
- ✓ Les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.
- ✓ Préambule : Prévoir un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité ;
- ✓ Mentions obligatoires :
 - Activités et salariés concernés (sauf pour l'accord de branche) ;

- Date de début et période de mise en œuvre de l'ARME (sauf pour l'accord de branche) ;
- Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle (sauf pour l'accord de branche) ;
- Modalités d'information des organisations syndicales (OS) signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (information au moins trimestrielle) ;
- ✓ Mentions facultatives :
 - Efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux des salariés ;
 - Condition de mobilisation des congés payés et du CPF avant ou pendant la mise en œuvre de l'ARME ;
 - Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

Le document unilatéral doit :



être élaboré après consultation du CSE

être conforme aux stipulations de l'accord de branche étendu et doit définir les engagements spécifiques en matière d'emploi

contenir les mentions obligatoires prévues pour l'accord d'entreprise

CONTRÔLE A PRIORI DE LA DIRECCTE

Accord d'établissement, d'entreprise, ou de groupe

- ✓ Validation de l'accord dès lors que la Direccte s'est assurée :
 - des conditions de validité ;
 - de la régularité de la procédure de négociation ;
 - de la présence dans l'accord de toutes les mentions obligatoires.



Notification de la décision de validation de l'accord dans un délai de 15 jours

réception de l'accord

Silence = Acceptation

Document unilatéral

- ✓ Homologation du document unilatéral dès lors qu'elle s'est assurée :
 - de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE ;
 - de la présence de toutes les mentions obligatoires ;
 - de la conformité aux stipulations de l'accord de branche étendu ;
 - de l'existence des engagements souscrits notamment pour le maintien de l'emploi.



Notification de la décision d'homologation du document unilatéral dans un délai de 21 jours

réception de l'accord

Silence = Acceptation

CONTRÔLE A POSTERIORI DE LA DIRECCTE

Respect des engagements souscrits en termes d'emploi et de formation professionnelle :

→ Transmission, au moins tous les 6 mois, d'un bilan portant sur le respect des engagements souscrits.



- Suspension possible du versement de l'allocation en cas de non-respect des engagements.
- Remboursement possible des sommes perçues au titre de l'activité partielle en cas de :
 - licenciement d'un salarié concerné par l'ARME pour un motif économique pendant la durée de recours au dispositif
 - méconnaissance du périmètre des engagements de maintien de l'emploi pendant la durée de recours au dispositif



Poursuite du versement de l'allocation en présence d'un accord applicable pour une durée supérieure à 6 mois :

- après transmission du bilan,
- information du CSE (s'il existe),
- actualisation du diagnostic sur la situation économique de l'entité concernée.

INDEMNISATION DES SALARIÉS



Versement d'une allocation pour une durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.



Taux de l'allocation versée à l'employeur

Pour les accords transmis

avant le 1er octobre 2020

60 %

de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC

après le 1er octobre 2021

56 %



Taux de l'indemnité versée au salarié

70 %

de la rémunération horaire brute de référence retenue à hauteur de 4,5 fois le taux horaire du SMIC

ACTUS DU CABINET

4 juin

[Atelier trimestriel](#) sur le thème des ruptures des contrats de travail post covid. Interventions de Jean-Marc Albiol, Associé, et Karin Dulac, Counsel.

7 juillet

“[Social media policy Q&A: France](#)”, article de Cécile Martin, Associée, publié sur [Practical Law](#).



DISTINCTIONS

Le Point

En 2020, le cabinet a été classé parmi les **32 meilleurs cabinets d’avocats de France** en droit du travail selon Le Point pour la deuxième année consécutive.

 **Best Lawyers®**

Deux de nos associés, Jean-Marc Albiol et Cécile Martin, sont reconnus parmi les Best Lawyers 2021 dans la catégorie “*Labor and Employment Law*”.



QUI CONTACTER ?



Jean-Marc Albiol

Associé, avocat à la cour
jean-marc.albiol@ogletree.com



Sophie Binder

Associée, avocate à la cour
sophie.binder@ogletree.com



Cécile Martin

Associée, avocate à la cour
cecile.martin@ogletree.com



François Millet

Associé, avocat à la cour
francois.millet@ogletree.com



Nicolas Peixoto

Associé, avocat à la cour
nicolas.peixoto@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



Bureau de Paris

26 avenue Victor Hugo,
75116 Paris

Bureau de Lyon

Espace Gailleton, 2 place Gailleton
69002 Lyon



01.86.26.27.42