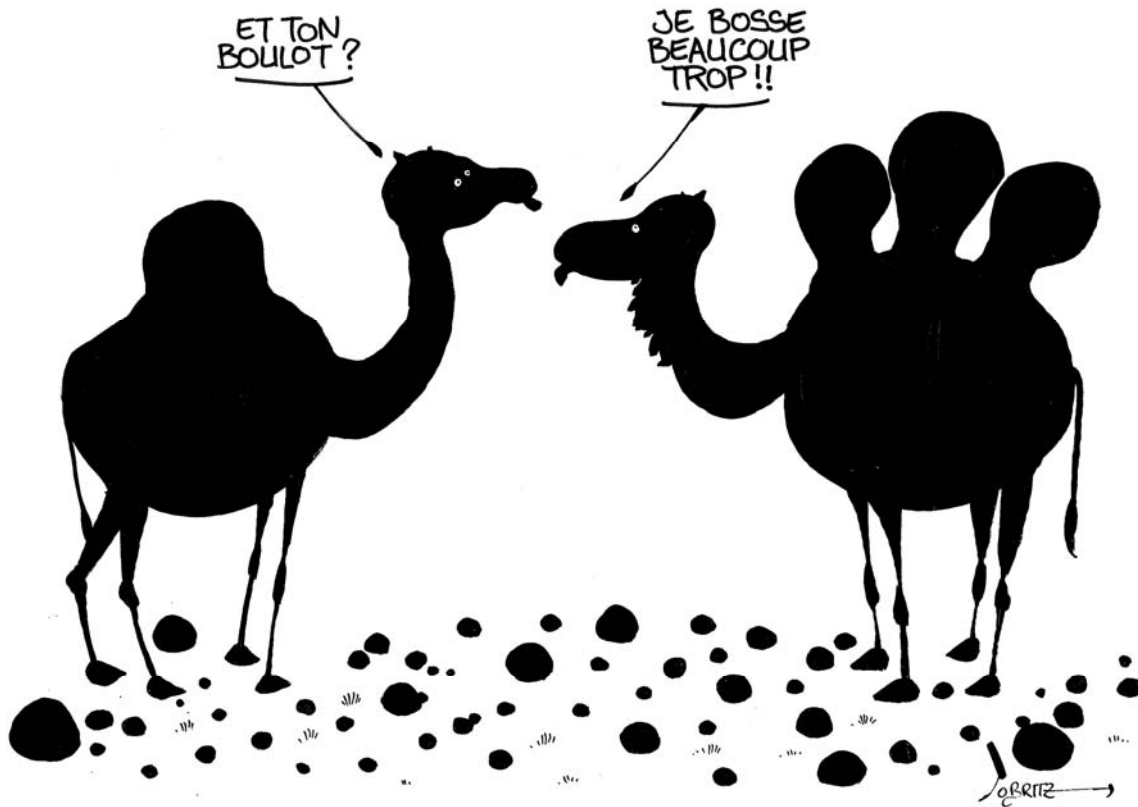


Cabinet RIERA

Flash d'information - Décembre 26

L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences



EDITO :

Cette fin d'année s'inscrit dans la continuité d'une législation et d'une réglementation riches en nouveautés.

De plus, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit qu'elle soit réglementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci après les éléments essentiels.

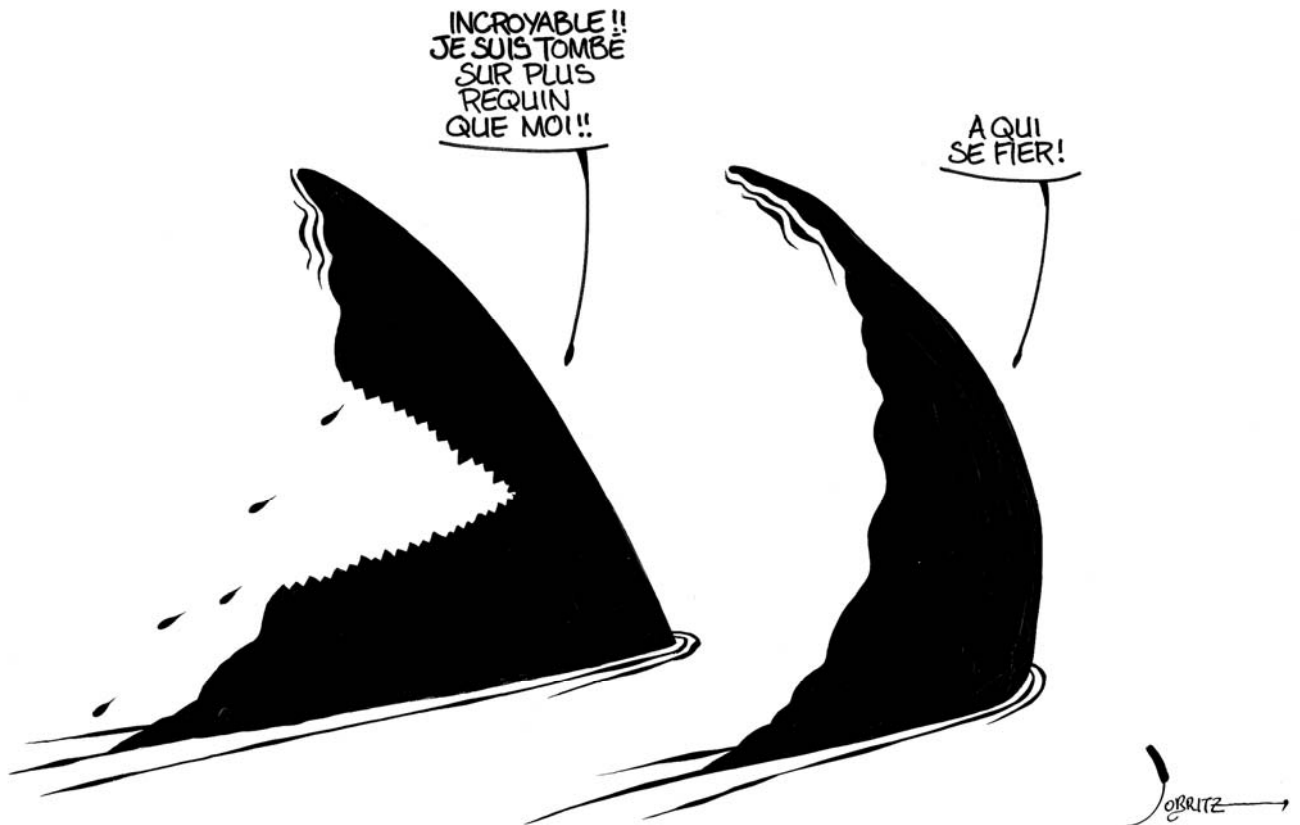
Pour autant, nous espérons que vous allez passer de bonnes fêtes de fin d'année et espérons vous retrouver à la rentrée de janvier 2015.

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- ✚ Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- ✚ Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- ✚ Maître Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com

AU SOMMAIRE

Nouvelle réglementation relative aux stages	Page 3
Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité	Page 3
Compte personnel de formation 2014	Page 5
L'exécution du préavis de rupture de l'essai après le terme de celui-ci fait naître un nouveau CDI	Page 5
Liste commune : la totalité des suffrages peut être affectée à l'un des syndicats colistiers	Page 7
Contrôle de l'activité des salariés	Page 8
Un salarié qui se montre violent lors d'un voyage d'agrément peut être sanctionné	Page 8
Le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas accroître les obligations de l'employeur	Page 9
L'égalité de salaire peut s'appliquer entre les membres du comité de direction	Page 11
Le silence de l'administration vaut acceptation (ou pas !)	Page 12



Nouvelle réglementation relative aux stages

Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Publics concernés :

- élèves et étudiants accomplissant une période de formation en milieu professionnel ou un stage dans le cadre de leur cursus de formation initiale,
- établissements d'enseignement ou de formation publics ou privés de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur,
- organismes de droit public ou de droit privé accueillant des stagiaires.

Le décret modifie certaines dispositions relatives aux périodes de stages afin de prendre en compte la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Il prévoit notamment :

- les modalités d'intégration des périodes de formation et des stages en milieu professionnel dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire en fixant, notamment, un volume pédagogique minimal de formation dans les établissements d'enseignement ;
- les modalités de l'encadrement pédagogique des stagiaires par l'enseignant-référent dans l'établissement d'enseignement et le tuteur de stage dans l'organisme d'accueil ;
- les mentions devant figurer dans les conventions de stage conclues entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil ;
- les informations relatives aux stagiaires devant figurer dans une partie spécifique du registre unique du personnel mentionnée à l'article L 1221-13 du code du travail ;
- l'obligation pour les organismes d'accueil de délivrer une attestation de stage aux élèves et étudiants ;

- les exceptions à la durée maximale des stages fixée à l'article L 124-5 du code de l'éducation.

Article L 1221-13

Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au 3^{ème} alinéa, sont définies par voie réglementaire.

Article L 124-5 du code de l'éducation

La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Enfin, le texte unifie le cadre réglementaire applicable à l'ensemble des organismes d'accueil, qu'ils soient de droit public ou de droit privé, même s'il subsiste certaines dispositions spécifiques aux organismes d'accueil de droit public.



Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

Bruit, températures extrêmes et métiers à fortes contraintes physiques ne seront concernés par le compte de pénibilité (C3P) qu'à partir de 2016.

L'article 7 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite prévoit que l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil. La pénibilité pourra devenir un facteur :

- de réduction du temps de travail (en fin de carrière),
ou
- de départ anticipé à la retraite.

C'est en sens que le décret du 9 octobre 2014 précise quels sont les facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité, ainsi que les obligations des employeurs en ce sens. A partir du 1^{er} janvier 2015, l'employeur devra consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles sont exposés certains travailleurs.

Il s'agit des facteurs de risques professionnels liés :

- à des contraintes physiques marquées ;
- à un environnement physique agressif ;
- à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

La fiche devra mentionner :

- les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs.

L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.

L'évaluation pourra prendre en compte les situations types d'expositions mentionnées dans un accord de branche étendu.

Ces obligations sont mentionnées à l'article L 4161-1 du code du travail.

Article L 4161-1

Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, sont déterminés par décret. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

La fiche devra être transmise au travailleur concerné au terme de chaque année civile, et au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. S'agissant des travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année, l'employeur doit alors établir la fiche et la transmettre au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat (article D 4161-1).

Compte personnel de formation 2014

Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation

Pris pour l'application de l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le décret précise :

- précise les modalités d'alimentation du compte personnel de formation (CPF), en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail ;
- détermine les modalités de mobilisation du CPF par le salarié et les délais de réponse de l'employeur, lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail ;
- pose les conditions et modalités de prise en charge des frais de formation au titre du CPF ainsi que de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation

Pris pour l'application des articles 1^{er} à 5 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le décret du 2 octobre 2014 précise modalités de contrôle et de publicité des listes de formation éligibles au titre du compte personnel de formation.



L'exécution du préavis de rupture de l'essai après le terme de celui-ci fait naître un nouveau CDI

Cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-18.114 (n° 1932 FS-PB)

En cas de rupture de la période d'essai, le fait pour l'employeur de faire exécuter le délai de prévenance après le terme de cet essai peut être lourd de conséquences.

Le préavis ne doit pas être exécuté après le terme de l'essai

L'article L 1221-25 du Code du travail, issu de la loi de modernisation du marché du travail 2008-596 du 25 juin 2008, impose le respect d'un délai de prévenance en cas de rupture d'une période d'essai. La durée de ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de la personne qui prend l'initiative de la rupture.

Ce texte précise par ailleurs que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Que se passe-t-il alors si l'employeur décide la poursuite de la relation de travail au-delà du terme de la période d'essai afin de respecter ce délai ? C'est à cette question que répond ici la Cour de cassation.

En l'espèce, le salarié était soumis à une période d'essai de 3 mois devant se terminer le 16 avril. Le 8 avril, l'employeur l'avait informé de la fin de son contrat à compter du 22 du même mois. S'estimant licencié, le salarié réclamait des dommages-intérêts. La cour d'appel l'avait débouté jugeant qu'il avait bien bénéficié du préavis de 2 semaines auquel il pouvait prétendre.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. Elle juge qu'en cas de rupture de la période d'essai, le contrat de travail prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai. La poursuite de la relation de travail à l'expiration de cette période donne naissance à un nouveau contrat à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement.

Attendu que pour décider que le contrat de travail avait été rompu pendant la période d'essai et débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt, après avoir relevé que la

période d'essai de 3 mois prenait fin le 16 avril 2011, retient que le salarié a bénéficié du délai de prévenance de 2 semaines auquel il pouvait prétendre, du 8 avril au 22 avril 2011, l'employeur lui ayant notifié par lettre du 8 avril 2011 que son essai n'était pas concluant et que, pour respecter le délai légal de prévenance de 15 jours, son contrat de travail serait rompu à compter du 22 avril 2011 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la relation de travail s'était poursuivie au delà du terme de la période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

A défaut de notifier le licenciement dans les conditions requises, donc sans informer le salarié des motifs de la rupture, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié ainsi licencié peut donc prétendre, en application de l'article L 1235-5 du code du travail, à la réparation du préjudice nécessairement subi et dont l'étendue est souverainement appréciée par les juges du fond (Cass. soc. 25 septembre 1991 n° 88-41.251 ; 14 mai 1998 n° 96-42.104).

Article L 1235-5

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, les dispositions relatives

- 1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L 1235-2 ;*

- 2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L 1235-3 ;*

- 3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L 1235-4.*

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L 1232-4 et L 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

Ainsi, s'il juge l'essai non concluant, l'employeur a donc intérêt à rompre la relation de travail au plus tard au terme de cette période même si le préavis ne peut plus être exécuté. Ce manquement ne rend pas le contrat définitif et la rupture ne s'analyse pas en un licenciement (Cass. soc. 23-1-2013 n° 11-23.428). Sauf s'il a commis une faute grave, le salarié a droit dans ce cas à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L 1221-25 du code du travail tel que complété par l'ordonnance 2014-699 du 26 juin 2014.

Article L 1221-25

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L 1221-19 à L 1221-24 ou à l'article L 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;*
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;*
- 2 semaines après 1 mois de présence ;*
- 1 mois après 3 mois de présence.*

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.



Liste commune : la totalité des suffrages peut être affectée à l'un des syndicats colistiers

Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 14-11.634 FS-PB

Dans un arrêt du 5 novembre 2014, la Cour de cassation a validé une liste commune assortie d'une clé de répartition de 100 % des suffrages au profit exclusif de l'un des syndicats de la liste.

Autre précision apportée par l'arrêt : rien n'interdit de constituer une liste commune entre des syndicats catégoriels et inter-catégoriels, tant que celle-ci est présentée dans le ou les collèges visés par les statuts syndicaux.

Si le contentieux généré par la loi du 20 août 2008 en matière d'élections et de représentativité syndicale s'est incontestablement tari, il reste encore des questions pratiques à résoudre, comme le fait apparaître un arrêt rendu le 5 novembre par la Cour de cassation, à propos du cas des listes communes.

Un syndicat catégoriel peut-il s'allier avec un syndicat intercatégoriel ? La répartition des suffrages en vue du calcul de représentativité peut-elle s'effectuer au profit exclusif de l'un des syndicats colistiers ? En l'absence de restriction posée par le législateur, la Haute juridiction répond par l'affirmative.

Libre détermination de la clé de répartition

La CFE-CGC et l'Unsa avaient présenté une liste commune dans les deuxième et troisième collèges, assortie d'un accord de répartition des voix à concurrence de 100 % au profit de la CFE-CGC. Ce type de stratégie permet à chacun des syndicats d'obtenir des élus (en fonction de l'ordre de présentation des candidats sur la liste), tout en augmentant les chances que l'un d'entre eux accède au seuil de représentativité de 10 %.

Après le scrutin, une troisième organisation syndicale a toutefois contesté la validité de cette liste en faisant valoir qu'il ne serait pas possible d'exclure un des syndicats colistiers

de toute part effective lors de la répartition des voix.

Le code du travail ne comporte pourtant aucune restriction sur ce point et semble au contraire laisser toute latitude aux organisations syndicales pour décider de l'affectation des voix : « *Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste* » (article L 2122-3 du code du travail). Le terme « répartition » implique-t-il néanmoins une obligation de partager ?

La chambre sociale de la Cour de cassation, qui n'avait pas encore eu l'occasion de se prononcer sur cette question, opte pour une libre détermination des suffrages par les syndicats. L'arrêt du 5 novembre 2014 pose ainsi pour principe que, « *lorsqu'une liste commune est établie, la répartition des suffrages exprimés est librement déterminée par les organisations syndicales pourvu qu'elle soit portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections, peu important que cette répartition aboutisse à faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés* ».

La liste commune prévoyant une clé de répartition 100 % – 0 % a donc été validée.

Alliance possible entre organisations catégorielles et inter-catégorielles

Pour obtenir malgré tout l'annulation du scrutin, le syndicat demandeur a présenté un second argument visant à invalider la liste commune : un syndicat catégoriel et un syndicat inter-catégoriel ne pourraient pas constituer une liste commune.

La Cour de cassation précise que « *la liste commune, formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat inter-catégoriel est valable dès lors que cette liste ne comprend de candidats que dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter* ».

En clair, tant que le syndicat catégoriel ne tente pas, via la liste commune, de se présenter dans le premier collège, il peut parfaitement s'allier avec un syndicat inter-catégoriel. En l'occurrence, la liste commune n'a été présentée que dans les deuxième et troisième collèges (agents de maîtrise et cadres), conformément aux statuts du syndicat CFE-CGC. La liste était donc inattaquable sur ce point.



Contrôle de l'activité des salariés

Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-18.427, P+B

Le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission, ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite.

En l'espèce, une entreprise de service public de transport met en place une enquête pour améliorer les conditions de travail des contrôleurs évoquant la pénibilité de leur travail. Celle-ci consiste à suivre les salariés dans leurs déplacements. À cette occasion, l'employeur a constaté des manquements graves d'un salarié, notamment le fait qu'il soit entré dans l'immeuble d'une collègue et dans un magasin à des fins personnelles pendant son temps de travail. Il conteste cette décision estimant, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, que la filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'entreprise (Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401, Bull. civ. V, n° 352).

Par son arrêt du 5 novembre 2014, la Cour de cassation donne cependant gain de cause à l'employeur énonçant le principe selon lequel « le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite ».

Dans la mesure où le contrôle organisé par l'employeur, confié à des cadres, pour observer les équipes de contrôle dans un service public de transport dans leur travail au quotidien sur les amplitudes et horaires de travail, était limité au temps de travail et n'avait impliqué aucune atteinte à la vie privée des salariés observés, la cour d'appel a pu en déduire que les rapports de contrôle produits par l'employeur étaient des moyens de preuve licites.

Autrement dit, une filature qui a lieu en dehors du temps de travail et qui porte atteinte à la vie privée du salarié n'est pas valable, comme c'était le cas dans cette affaire jugée en 2002 où le contrôle avait été effectué par un supérieur hiérarchique qui s'était posté à proximité du domicile d'un salarié : il portait donc atteinte à la vie privée du salarié.



Un salarié qui se montre violent lors d'un voyage d'agrément peut être sanctionné

Cass. soc. 8 octobre 2014 n° 13-16.793 (n° 1769 FS-PB), Sté Generali IARD vie c/ R.

Les menaces, insultes et comportements agressifs commis par un salarié et dirigés contre ses collègues à l'occasion d'un voyage d'agrément organisé par l'employeur se rattachent à la vie de l'entreprise et constituent une faute.

Les fautes commises par un salarié à l'occasion d'un voyage d'agrément organisé par l'employeur relèvent-elles de sa vie privée ou bien se rattachent-elles à la vie de l'entreprise ? Telle était la question posée à la Cour de cassation dans cette affaire.

En l'espèce, un salarié exerçant des fonctions commerciales au sein d'une société d'assurance participe à un concours interne à l'entreprise. Les lauréats, dont il fait partie, sont récompensés par un voyage d'agrément de 4 jours organisé par l'employeur. Mais au cours des 2 premiers dîners, le salarié, en état d'ébriété manifeste, se montre agressif, injurieux et menaçant envers plusieurs de ses collègues et supérieurs hiérarchiques. L'employeur, jugeant les faits graves, rapatrie l'intéressé au bout de 2 jours et lui notifie son licenciement pour faute grave.

La cour d'appel, considérant que les faits reprochés au salarié relevaient de sa vie personnelle et échappaient de ce fait au pouvoir disciplinaire de l'employeur, juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation censure cette décision. Les faits ne relevaient pas de la vie personnelle du salarié, mais se rattachaient à sa vie professionnelle et pouvaient donc justifier l'application d'une sanction. Le comportement reproché au salarié visait des personnes avec lesquelles il était en contact en raison de son travail et avait été adopté à l'occasion d'un voyage organisé par l'employeur, donc en lien avec son travail.

Qu'en statuant ainsi, alors que les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachaient à la vie de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Il appartiendra à la cour d'appel de renvoi de déterminer le degré de gravité de la faute commise : faute grave privative des indemnités de licenciement et de préavis, ou

simple cause réelle et sérieuse de licenciement.



Le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas accroître les obligations de l'employeur

Cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-19.427 (n° 1861 FS-D)

Les clauses du règlement intérieur d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ayant pour effet d'imposer à l'employeur des obligations plus contraignantes que celles prévues par la loi sont nulles.

L'adoption d'un règlement intérieur est un droit pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'employeur qui s'y opposerait commettrait un délit d'entrave. Toutefois, ce document ne saurait contenir des dispositions contredisant les textes ou imposant à l'employeur des charges non prévues par la loi. C'est ce que reprochait, en l'espèce, l'employeur au règlement intérieur adopté par le CHSCT de son entreprise. Saisie de l'affaire, la Cour de cassation donne sa position sur la validité de chacune des clauses contestées.

Origine des points inscrits à l'ordre du jour

Le règlement intérieur du CHSCT imposait de faire apparaître de manière distincte dans l'ordre du jour les points apportés par les membres du CHSCT et ceux inscrits par son président. Selon l'employeur, une telle clause était nécessairement contraire à l'article L 4614-8 du code du travail prévoyant que l'ordre du jour résulte du seul commun accord entre le président et le secrétaire du CHSCT.

Article L 4614-8

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Il est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

La Cour de cassation va dans son sens et invalide la clause en ce qu'elle porte atteinte aux prérogatives légales de l'employeur et du secrétaire du CHSCT. Selon elle, il importe peu que les membres du CHSCT aient la possibilité d'indiquer au cours de la réunion qui est à l'origine des sujets abordés.

Fixation de la date et de l'heure de la réunion

En vertu de l'article R 4614-4 du code du travail, les réunions du CHSCT ont lieu, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail. Le règlement intérieur apportait une précision à cette règle en visant expressément les heures de travail « des membres du CHSCT ». A priori sans conséquence, une telle rédaction imposait pourtant en pratique à l'employeur de fixer la date et l'heure de la réunion durant une période de travail commune à l'ensemble des membres du CHSCT, ce qui n'est pas si évident lorsque ceux-ci travaillent par exemple en horaires décalés.

Article R 4614-4

Les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

Les procès-verbaux des réunions ainsi que le rapport et le programme annuels mentionnés à l'article L 4612-16 sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Jugeant cette clause contraire aux prérogatives légales de l'employeur quant à la fixation des dates et heures des réunions du CHSCT, la Cour de cassation ordonne la suppression des mots « *des membres* » dans la clause incriminée. En effet, les heures de travail visées à l'article précité doivent

s'entendre des heures comprises dans l'horaire collectif de l'entreprise.

Autres clauses

La Cour de cassation a, en revanche, validé 4 autres clauses contestées par l'employeur. Selon les juges, celles-ci n'allaient pas au-delà des prescriptions légales et n'accroissaient pas les obligations de l'employeur.

1. La clause ajoutant une notion d'urgence à l'obligation pour l'employeur de convoquer le CHSCT à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves est valide dans la mesure elle ne fixe aucun délai maximal pour la tenue de la réunion mais ne fait que renvoyer à la notion de délai raisonnable tel qu'il résulte implicitement de la loi.

2. La clause stipulant que le CHSCT n'ayant aucun budget, l'employeur s'engage à lui permettre de fonctionner normalement et en toute indépendance en lui fournissant les moyens nécessaires ainsi que les informations utiles à l'exercice de ses missions (comme par exemple, une documentation technique et juridique) n'est qu'un rappel des dispositions légales prévues à l'article L 4614-9 du code du travail.

Article L 4614-9

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

3. Selon la Cour, est valable la clause rappelant que le « *temps passé aux enquêtes prévues par l'article R 4612-2 du code du travail n'est pas considéré comme du temps*

de délégation mais comme du temps de travail effectif ».

4. Le règlement intérieur du CHSCT prévoyait que l'instance pouvait « défendre l'intérêt des salariés ». Concluant que cette disposition donnait droit au CHSCT d'ester en justice au nom des salariés, l'employeur en sollicitait l'annulation. La Cour de cassation n'accède pas à sa demande. Elle confirme plutôt l'interprétation de la clause par les juges du fond selon laquelle les termes litigieux ne faisaient en fait que rappeler la mission de défense de la santé et d'amélioration des conditions de travail des salariés dévolue au CHSCT.



L'égalité de salaire peut s'appliquer entre les membres du comité de direction

Cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-18.362 (n° 1958 FS-PB), G. c/ CCI de Marseille Provence (CCIMP)

Une salariée, directrice des ressources humaines, exerce-t-elle un travail de valeur égale à celui de ses collègues hommes, membres comme elle du comité de direction, ce qui justifierait qu'elle ait le même salaire ?

Non, a répondu une cour d'appel en se fondant sur le fait que la salariée avait bénéficié d'une progression indiciaire plus rapide que celle des autres directeurs, ne dirigeait pas un service important et n'avait aucune délégation de pouvoir conséquente.

Les juges doivent comparer les fonctions respectives des salariés

La solution rendue par la cour d'appel est censurée par la Cour de cassation pour motifs inopérants. Les juges auraient dû procéder à

une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de la salariée avec celle des membres du comité de direction et rechercher si les fonctions respectivement exercées par ces membres n'étaient pas de valeur égale.

Rendue sur le fondement des dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, cette solution s'applique à tous les salariés, au nom du principe « à travail égal, salaire égal ». Concrètement, la décision aurait été la même si tous les autres membres du comité de direction avaient été des femmes.

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants pour exclure l'application du principe d'égalité de traitement, sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions, et des responsabilités de la salariée avec celles des autres membres du comité de direction qui relevaient tous du groupe III, et sans rechercher, comme il lui était demandé, si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres n'étaient pas de valeur égale à celles de l'intéressée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Déjà jugé qu'une DRH effectue un travail égal à celui des autres directeurs

Il appartiendra en définitive à la cour d'appel de renvoi de se prononcer sur la question en s'inspirant de la jurisprudence antérieure. La Cour de cassation a déjà considéré qu'une DRH effectue un travail de valeur égale à celui des autres membres du comité de direction, dès lors que leurs fonctions, sans être identiques, sont d'une importance comparable en termes de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, de capacités et de charges nerveuses (Cass. soc. 6 juillet 2010 n° 09-40.021). Ces salariés sont donc en principe supposés percevoir des rémunérations identiques. Il reste que leur ancienneté, leur niveau de formation et des contraintes particulières liées à leur poste peuvent toujours justifier une différence de salaire entre eux.

Le silence de l'administration vaut acceptation (ou pas !)

Depuis le 12 novembre 2014, le silence gardé pendant 2 mois par une autorité administrative sur la demande d'un citoyen vaut décision d'acceptation de celle-ci. Ce principe est toutefois soumis à de nombreuses exceptions (tableau ci-après)

Principe

Jusqu'à présent, le silence de l'administration pendant 2 mois à la suite d'une demande individuelle d'un citoyen valait rejet de la demande, sauf exceptions.

Afin de simplifier les relations des citoyens avec l'administration, le principe est inversé : l'absence de réponse à la demande du citoyen pendant 2 mois, vaut désormais acceptation.

Cependant, ce principe n'est pas applicable lorsque :

- il ne s'agit pas d'une décision individuelle ;
- dans les relations entre les autorités administratives et leurs agents ;
- la demande ne s'inscrit pas dans une procédure prévue par un texte législatif ou réglementaire ou présente le caractère d'une réclamation ou d'un recours administratif ;
- la demande présente un caractère financier, sauf en matière de sécurité sociale, dans les cas prévus par décret ;
- dans les cas, là aussi précisés par décret, où une acceptation implicite ne serait pas compatible avec le respect des engagements internationaux et européens de la France, la protection de la sécurité nationale, la protection des libertés et des principes à valeur constitutionnelle et la sauvegarde de l'ordre public. Idem eu égard à l'objet de la décision ou pour des motifs de bonne administration (article 1^{er} de la loi n° 2013-1005 du 12 novembre 2013).

Il est également possible de fixer un délai différent de celui de 2 mois lorsque l'urgence ou la complexité de la procédure le justifie.

Entrée en vigueur

Selon la loi n° 2013-1005 du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, le 12 novembre 2014, le principe du silence vaut acceptation entre en vigueur pour les actes relevant de la compétence des administrations de l'État ou des établissements publics administratifs de l'État. Pour les actes pris par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que pour ceux des organismes de sécurité sociale et des autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif, le principe n'entrera en vigueur qu'au 12 novembre 2015.

Les administrations sont tenues de délivrer un accusé de réception lors de la présentation des demandes. Les délais des décisions implicites courent à compter de l'émission de l'accusé. Si l'administration accompagne l'accusé de réception d'une demande de compléter le dossier, c'est seulement à compter de la réception des éléments complémentaires que court le délai (Circulaire n° 5749/SG, 12 nov. 2014).

Le **décret n° 2014-1290 du 23 octobre 2014** relatif aux exceptions à l'application du délai de 2 mois de naissance des décisions implicites d'acceptation sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) précise la liste des procédures, relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour lesquelles une acceptation implicite de l'administration est acquise dans un **délai différent de celui de 2 mois**

Si le principe est que le silence vaut acceptation lorsqu'il est gardé pendant 2 mois, certaines décisions sont soumises à des **délais différents**. La liste des décisions concernées est présentée dans le tableau suivant.

Liste des procédures pour lesquelles une acceptation implicite de l'administration est acquise dans un délai différent de celui de 2 mois

Objet de la demande	Autorité compétente	Délai de naissance de la décision	Article de référence
Validation de l'accord collectif majoritaire ou homologation du document élaboré par l'employeur en cas de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours dans les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi	DIRECCTE	15 jours en cas d'accord collectif, 21 jours pour le document unilatéral	L 1233-57-1
Homologation des ruptures conventionnelles	DIRECCTE	2 mois	L 1237-14
Autorisation de dépassement de la durée quotidienne maximale de travail effectué par un salarié	Inspecteur du travail	15 jours	L 3121-34
Autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail	DIRECCTE	30 jours	L 3121-35 (2 ^{ème} alinéa)
Dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail (si l'entreprise est dans un secteur d'activité faisant l'objet d'une dérogation ministérielle)	Inspecteur du travail	30 jours	L 3121-36 (3 ^{ème} alinéa) et R 3121-27
Dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail (si la dérogation concerne une entreprise ne relevant pas d'un secteur d'activité faisant l'objet d'une dérogation ministérielle)	DIRECCTE	30 jours	L 3121-36 (3 ^{ème} alinéa) et R 3121-28
Autorisation de pratique des horaires individualisés	Inspecteur du travail	30 jours	L 3122-24
Autorisation de substitution à la période 21h/6h, pour la définition du travail de nuit	Inspecteur du travail	30 jours	L 3122-29 (dernier alinéa)
Dérogation à la durée quotidienne maximale de travail accompli par un travailleur de nuit	Inspecteur du travail	15 jours	L 3122-34 (dernier alinéa)
Autorisation d'affectation des travailleurs à des postes de nuit	Inspecteur du travail	30 jours	L 3122-36
Dérogation à la durée minimale de repos quotidien	Inspecteur du travail	15 jours	L 3131-2
Autorisation d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement	Inspecteur du travail	30 jours	L 3132-14
Dérogation permettant de prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe	Inspecteur du travail	30 jours	L 3132-18
Approbation des statuts de la caisse de congés payés du spectacle et de leurs modifications	Ministre chargé du travail	2 mois	L 3141-30
Approbation des statuts et des règlements, ainsi que de leurs modifications, des caisses de	Ministre chargé du travail	2 mois	L 3141-30

congés payés des transports			
Approbation du statut et des règlements, ainsi que de leur modification, des caisses des professions du bâtiment et des travaux publics	Ministre chargé du travail	2 mois	L 3141-30
Dérogations aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail effectif des jeunes travailleurs	Inspecteur du travail	30 jours	L 3162-1 (2 ^e alinéa)
Dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes travailleurs salariés des établissements commerciaux et de ceux du spectacle	Inspecteur du travail	30 jours	L 3163-2
Dérogation à l'obligation d'accorder 2 jours de repos consécutifs par semaine aux jeunes travailleurs	Inspecteur du travail	30 jours	L 3164-2
Agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale »	Préfet du département	3 mois	L 3332-17-1
Autorisation accordée aux mineurs de plus de 14 ans d'exercer, pendant leurs vacances scolaires, des travaux adaptés à leur âge	Inspecteur du travail	8 jours	L 4153-3
Dérogations à l'interdiction pour les travailleurs de moins de 18 ans d'être employés à certaines catégories de travaux mentionnés à l'article L 4153-8	Inspecteur du travail	2 mois	L 4153-9
Enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels	DIRECCTE	30 jours	L 4644-1
Conformité des accords ou plans d'action contrat de génération dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés	DIRECCTE	3 semaines en cas d'accord, 6 semaines en cas de plan d'action	L 5121-13
Conformité des accords ou plans d'action contrat de génération dans les entreprises, groupes ou établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés	DIRECCTE	3 semaines en cas d'accord, 6 semaines en cas de plan d'action	L 5121-13
Agrément d'une personne pour son embauche par un organisme de l'insertion par l'activité économique	Directeur général de Pôle emploi	5 jours	L 5132-3
Dérogation aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail effectif des apprentis de moins de 18 ans	Inspecteur du travail	30 jours	L 6222-25
Dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour les apprentis de moins de 18 ans	Inspecteur du travail	30 jours	L 6222-26 (2 ^e alinéa)
Enregistrement de la déclaration d'activité d'une personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue	Préfet de région	30 jours	L 6351-1
Agrément pour exercer les fonctions de parrain d'un salarié en contrat de professionnalisation dans les départements d'Outre-mer, Saint-Martin, Saint-Barthélemy, et Saint-Pierre-et-Miquelon	Préfet	2 mois	L 6523-4
Licence d'agence de mannequins	Préfet	2 mois	L 7123-11
Renouvellement de l'agrément d'agences de mannequin pour l'engagement d'enfants de moins de 16 ans	Préfet	1 mois	L 7124-5
Agrément des personnes morales ou entreprises individuelles qui exercent les activités de service à la personne	DIRECCTE	3 mois	L 7232-1

Agrément pour l'exercice d'une activité s'adressant à un public fragile dans le secteur des services	Préfet	3 mois	L 7232-1 et 7232-4
Dérogation au nombre et à la composition de la délégation salariale au comité inter-entreprises	Inspecteur du travail	2 mois	R 2323-29
Autorisation de dépasser la durée maximale quotidienne de 10 heures pour les équipes de suppléances	Inspecteur du travail	30 jours	R 3132-12
Exercice de la profession de restaurateur pour la délivrance de titres-restaurant	Commission nationale des titres restaurant	1 mois	R 3262-31
Dérogation accordée à l'employeur en matière d'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches	Inspecteur du travail	2 mois	R 4228-16
Autorisation par dérogation à l'article R4228-19 d'aménager les locaux affectés au travail pour permettre aux travailleurs d'y prendre leur repas, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte par l'emploi de substances ou de préparations dangereuses	Inspecteur du travail	2 mois	R 4228-23 (2 ^e alinéa)
Dérogation lorsque l'application des mesures prévues par en matière d'hébergement sur chantier est rendue difficile par les conditions d'exploitation du chantier	Inspecteur du travail	2 mois	R 4434-151
Approbation des études de sécurité en matière de risque pyrotechnique	DIRECCTE	3 mois	R 4462-30
Dérogations accordées aux prescriptions techniques applicables avant l'exécution de travaux (règles d'accès et règles de raccordement aux réseaux de distribution d'eau potable ou d'électricité)	DIRECCTE	2 mois	R 4533-7
Approbation du choix par l'employeur de la forme du service de santé au travail	DIRECCTE	1 mois	R 4622-4
Autorisation de cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises	DIRECCTE	1 mois	R 4622-24
Agrément des services de santé au travail	DIRECCTE	4 mois	D 4622-48
Dérogation à l'affectation à titre exclusif d'un médecin du travail au secteur réservé aux salariés temporaires	DIRECCTE	2 mois	D 4625-7
Autorisation de placement en position de chômage partiel de ses salariés accordée à l'employeur lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité	DIRECCTE	15 jours	R 5122-2
Adaptation de la durée du contrat d'apprentissage entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre relevant des cas prévus à l'article L 6229-9 du code du travail	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-8
Adaptation de la durée du contrat d'apprentissage lorsque la durée du contrat est de deux ans pour les personnes suivantes : 1° Celles titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer ; 2° Celles ayant accompli un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'État ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ;	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-9

3° Celles titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui souhaitent préparer un diplôme ou un titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou du titre obtenu			
Réduction d'1 an de la durée du contrat d'apprentissage lorsqu'elle est fixée à 2 ans et plus pour les personnes suivantes : 1° Celles titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer ; 2° Celles ayant accompli un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'État ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ; 3° Celles titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui souhaitent préparer un diplôme ou un titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou du titre obtenu	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-16
Réduction, pour les apprentis engagés dans la préparation d'un baccalauréat professionnel, de la durée du contrat d'apprentissage, qui fait l'objet d'un avenant conclu en application des dispositions du 2 ^{ème} alinéa de l'article L 6222-22-1, dans les conditions prévues à l'article R 6222-17 du code du travail	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-16-1
Réduction d'1 an de la durée du contrat d'apprentissage, en application de l'article R 6222-16 ou de l'article R 6222-16-1 du code du travail	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-17
Dérogation à la date du début du contrat d'apprentissage	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	2 semaines	R 6222-19
Augmentation de la durée du contrat d'apprentissage	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-46
Autorisation d'aménagement de la formation de l'apprenti handicapé	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6222-51
Qualification en qualité de maître d'apprentissage d'une personne possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale	1 mois	R 6223-24 (3°)
Habilitation d'une convention conclue entre un centre de formation d'apprentis et une entreprise pour assurer une partie des enseignements	Recteur, DRAAF, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la	2 mois	D 6233-64

	cohésion sociale		
Agrément des organismes assurant une formation spécifique à la sécurité des spectacles adaptée à la nature du lieu de spectacle	Ministre chargé de la culture	6 mois	R 7122-3
Délivrance et renouvellement d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants	Ministre chargé de la culture	4 mois	R 7122-13

Le **décret n° 2014-1289 du 23 octobre 2014** relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) précise la liste des procédures relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans lesquelles le silence de l'administration continuera de valoir **décision de rejet**.

Liste des procédures pour lesquelles le silence gardé par l'administration continue de valoir décision de rejet

Objet de la demande	Dispositions applicables	Délai à l'expiration duquel la décision de rejet est acquise, lorsqu'il est différent du délai de 2 mois
Réalisation d'une enquête afin de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à des organisations représentatives au niveau national	Article L 2121-2	6 mois
Agrément des organismes de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales	Article L 2145-2, dernière phrase	
Inscription sur la liste des organismes dispensant le stage de formation économique pour les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois	Article L 2325-44	
Autorisation d'exercice des caisses de congés payés pour les professions du bâtiment et des travaux publics	Articles L 3141-30 et D 3141-18	
Agrément de la caisse de congés payés du spectacle	Articles L 3141-30 et D 7121-39, 1 ^{er} alinéa	
Agrément des caisses de congés payés des personnels des entreprises de manutention des ports	Articles L 3141-30 du code du travail et D 743-2 de l'ancien code du travail	
Autorisation d'exercice des caisses de congés payés des travailleurs intermittents des transports	Articles L 3141-30 du code du travail et D 1325-3, 2 ^{ème} alinéa du code des transports	
Agrément des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés	Article L 3141-31	
Agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel	Article L 4614-12	4 mois
Autorisation d'exercice de la médecine du travail à Saint-Pierre-et-Miquelon.	Article L 4822-1	
Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi	Article L 5411-1	

Agrément des stages de la formation professionnelle financés par l'État	Article L 6341-4	
Autorisation individuelle préalable d'emploi d'enfants de moins de 16 ans	Article L 7124-1	1 mois
Agrément initial des agences de mannequins pour l'engagement des enfants de moins de 16 ans	Article L 7124-5	1 mois
Habilitation des organismes chargés de mettre en œuvre les procédures d'évaluation de la conformité ou de réaliser des opérations de contrôle de conformité des équipements de travail et des moyens de protection	Article R 4313-83	4 mois
Agrément des organismes ou laboratoires d'analyses de biologie médicale pour réaliser le suivi dosimétrique de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants	Articles R 4451-64 (3°) et R 4451-65	4 mois
Agrément des organismes de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Article R 4614-26	4 mois
Désignation ou maintien en fonction des conseillers du travail	Article D 4632-5	
Agrément des organismes chargés de vérifier la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail	Articles R 4722-1 et R 4724-3	4 mois
Agrément des personnes ou organismes chargés de procéder à des relevés photométriques	Articles R 4722-3 et R. 4724-16	4 mois

Le **décret n° 2014-1291 du 23 octobre 2014** relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du 4° du I de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) précise la liste des procédures, relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour lesquelles une acceptation implicite ne serait pas compatible avec le respect des engagements internationaux et européens de la France, la protection de la sécurité nationale, la protection des libertés et des principes à valeur constitutionnelle et la sauvegarde de l'ordre public et que la loi **exclut**, pour ce motif, du champ d'application **du principe du silence vaut acceptation**.

Liste des procédures exclues du champ d'application du principe du silence vaut acceptation

Objet de la demande	Dispositions applicables	Délai à l'expiration duquel la décision de rejet est acquise, lorsqu'il est différent du délai de 2 mois
Autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L 2411-1 et L 2411-2	Article L 1237-15	
Autorisation de rupture de contrat de travail des salariés bénéficiant de la protection prévue par le chapitre I ^{er} du titre I ^{er} du livre IV de la 2 ^{ème} partie	Articles L 2411-1 et L 2411-2	
Autorisation de fin d'un contrat à durée déterminée des salariés bénéficiant de la protection prévue par le chapitre II du titre I ^{er} du livre IV de la 2 ^{ème} partie	Article L 2412-1	
Autorisation d'interruption ou de notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire	Article L 2413-1	
Autorisation de transfert du contrat de travail d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou	Article L 2414-1	

d'établissement		
Dérogation temporaire au repos dominical accordée par le préfet lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement	Article L 3132-20	
Extension de la dérogation temporaire au repos dominical	Article L 3132-23, 1 ^{er} alinéa	
Retrait de l'autorisation d'extension de la dérogation temporaire au repos dominical	Article L 3132-23, second alinéa	
Autorisation préfectorale d'octroi du repos hebdomadaire par roulement dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel	Article L 3132-25-1	
Dispense d'une partie de l'application des règles relatives aux risques d'incendies et d'explosions et à l'évacuation accordée au maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail	Article R 4216-32	
Dispense d'une partie de l'application des règles relatives aux risques d'incendies et d'explosions et à l'évacuation accordée à l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail	Article R 4227-55	
Dérogation aux règles d'utilisation des protecteurs auditifs individuels	Article R 4437-1	
Dérogation aux valeurs limites d'exposition aux rayonnements ionisants	Articles R 4451-15 et R 4451-94	
Autorisation de licenciement du médecin du travail	Article L 4623-5	
Autorisation de rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un médecin du travail	Article L 4623-5-1	
Autorisation de rupture du contrat de travail à durée déterminée, au terme du contrat, d'un médecin du travail	Article L 4623-5-2	
Autorisation de transfert d'un médecin du travail compris dans un transfert partiel de service de santé au travail	Article L 4623-5-3	

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet cabinet.riera@avocatem.com



Les dessins sont prêtés avec
l'aimable autorisation de Dobritz
« Le placard a horreur du vide »
Editions Bruno Leprince, 2010

