


**Textes parus aux journaux officiels**

**Textes généraux**

- **Décret n° 2012-544 du 23 avril 2012** modifiant la loi n° 57-506 du 17 avril 1957 relative à la construction d'un tunnel routier sous le mont Blanc (JO n° 98 du 25 avril 2012)
- **Décret n° 2012-668 du 4 mai 2012** relatif aux enquêtes techniques après événement de mer, accident ou incident de transport terrestre (JO n° 107 du 6 mai 2012)

**Textes particuliers**

Secteur « Aérien »

- **Arrêté du 13 avril 2012** modifiant l'arrêté du 27 janvier 2005 relatif à l'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique professionnel de l'aéronautique civile (FCL 3) (JO n° 95 du 21 avril 2012)

Secteur « Transport ferroviaire »

- **Décret n° 2012-555 du 23 avril 2012** relatif à l'accès de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à certaines informations et données sur le transport ferroviaire (JO n° 98 du 25 avril 2012)

Secteur « Equipement »

- **Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012** relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO n° 105 du 4 mai 2012)


**Jurisprudences**

**Cours de cassation**

**Clause de mobilité – changement d'employeur – même groupe – clause nulle**

- **Soc : 16 février 2012 n°10-26.542 : L'Oréal c/ X<sup>2</sup>**

Secteur « Maritime »

- **Décret n° 2012-554 du 23 avril 2012** modifiant le décret n° 2007-1377 du 21 septembre 2007 portant diverses dispositions relatives aux titres de formation professionnelle maritime (JO n° 098 du 25 avril 2012)

- **Décret n° 2012-556 du 23 avril 2012** relatif à l'organisation du contrôle médical des marins et des gens de mer (JO n° 098 du 25 avril 2012)

- **Arrêté du 13 mars 2012** portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (divisions 226 et 227 du règlement annexé) (JO n° 096 du 22 avril 2012)

- **Arrêté du 19 mars 2012** pris pour l'application de l'article 2 du décret n° 2011-2109 du 30 décembre 2011 portant création du Conseil supérieur des gens de mer (rectificatif) (JO n° 095 du 21 avril 2012)

- **Arrêté du 7 avril 2012** portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et des pensions des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines (JO n° 096 du 22 avril 2012)

Secteur « Navigation intérieure »

- **Décret n° 2012-722 du 9 mai 2012** modifiant le décret n° 60-1441 du 26 décembre 1960 portant statut de Voies navigables de France et fixant les modalités de commissionnement et d'assermentation de ses agents (JO n° 109 du 10 mai 2012)

- **Décret n° 2012-669 du 4 mai 2012** relatif au Port autonome de Paris et portant diverses dispositions en matière portuaire (JO n° 107 du 6 mai 2012)

Secteur « Route »

- **Décret n° 2012-516 du 18 avril 2012** relatif aux transports exceptionnels (JO n° 094 du 20 avril 2012)

Secteur « Environnement »

- **Arrêté du 10 avril 2012** pris pour l'application des articles 5, 6 et 8 du décret n° 2011-1336 du 24 octobre 2011 relatif à l'information sur la quantité de dioxyde de carbone émise à l'occasion d'une prestation de transport (JO n° 095 du 21 avril 2012)

Une clause de mobilité par laquelle un salarié s'engage à accepter toute mutation dans une autre société, même s'il s'agit d'une autre société du groupe est nulle. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 16 février 2012.

L'arrêt intervient à propos du licenciement d'un salarié. A l'issue d'un stage étudiant, un salarié est embauché par la société L'Oréal produits de luxe

international en qualité de chef de produit. Il signe une lettre d'embauche le 14 janvier 2005 qui prévoit que la société a, avec lui, « envisagé, sous réserve que le salarié donne satisfaction dans ses fonctions actuelles de lui donner une fonction au sein d'une société appartenant au groupe l'Oreal en Chine et ceci dans un délai d'environ deux à trois ans ». Les conditions de son activité se dérouleraient selon un contrat de droit local avec une reprise de son ancienneté. Le contrat de travail contenait une clause de mobilité selon laquelle le salarié acceptait d'être muté sur autre société du même groupe. Il a fait l'objet de plusieurs mutations au sein du groupe. Il refuse la mutation en Chine. Il est donc licencié le 26 mars 2007.

Il saisit les juridictions prud'homales afin que soit reconnu le caractère sans cause réelle et sérieuse de son licenciement. La société fait valoir que le salarié a accepté dans le cadre de son projet professionnel défini d'un commun accord avec son employeur, d'être formé dans un premier temps par la société qui l'emploie pour être ensuite muté au sein d'une filiale étrangère du groupe. De par l'acceptation du salarié, la clause de mobilité est valable. De plus la lettre d'embauche précise que l'embauche du salarié se ferait en vue d'une affectation en Chine.

La cour d'appel – approuvée par la cour de cassation – rejette l'analyse de l'employeur. La cour de cassation relève « *la cour d'appel a exactement retenu qu'un salarié ne pouvant accepter par avance un changement d'employeur, la clause de mobilité par laquelle [le salarié] s'était engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe, était nulle* ». En conséquence, le licenciement motivé par le refus du salarié d'accepter sa mutation est sans cause réelle et sérieuse.

### **Absence de cause économique – Nullité du plan de sauvegarde de l'emploi (non)**

■ **Soc : 3 mai 2012 n°11-20.741 : Sté Vivéo :**

L'absence de cause économique n'entraîne pas la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) C est ce qu'a jugé récemment la chambre sociale de la Cour de cassation.

L'arrêt intervient à propos d'un projet de restructuration au sein de la société Viveo impliquant la suppression des 64 emplois et donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le rapport de l'expert comptable considérait que le projet de licenciements collectifs n'était pas justifié par un motif économique. Le comité d'entreprise saisit – une première fois le juge des référés afin d'obtenir l'annulation des licenciements. Le juge les déboute. L'affaire est portée devant le tribunal de grande instance.

La Cour d'appel accueille l'analyse du comité d'entreprise : elle procède à l'annulation de la procédure collective. Pour la Cour d'appel, la cause économique est le postulat de base de la procédure collective de licenciement et partant celui du licenciement de chacun des salariés compris dans cette procédure ; le défaut de cause économique constitue une illégalité qui vicie en amont la procédure de licenciement collectif et rend son objet, donc nulle et de nul effet la consultation des représentants du personnel. En présence d'une pareille illégalité, il appartient au tribunal de grande instance d'en tirer les conséquences en annulant la procédure de consultation engagée et tous ses effets subséquents, PSE compris.

L'employeur se pourvoit en cassation. La question posée à travers le pourvoi est la suivante : le tribunal de grande instance peut-il annuler en amont la procédure de licenciements collectifs, en raison d'un défaut de cause économique ? La cour de cassation répond par la négative : « *La procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause de licenciement* ». *La cour prend le soin de rappeler dans un attendu de principe que selon L. 1235-10 du code du travail : « seule l'absence ou l'insuffisance du PSE entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique »*

En fait, l'absence de motif économique ne peut être sanctionnée que par le juge prud'homal, à la demande des salariés, une fois licenciés, et ce par des dommages et intérêts prévus par la loi pour défaut de cause réelle et sérieuse. Elle ne peut conduire à l'annulation de la procédure, du PSE ou des licenciements et à la réintégration des intéressés.