

## Loi de simplification administrative

### Silence de l'Administration et décisions implicites (SAVA)

**Dans les suites de la parution de la loi du 13 novembre 2013, dite de simplification administrative et de ses décrets listant près de deux cents exceptions, s'agissant de la portée du silence de l'Administration saisie d'une demande, on rappellera qu'en matière d'agrément, ce sont les dispositions du Code du travail qui restent applicables.**

**P**our mémoire, on indiquera que depuis le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012, l'article R. 4622-52 du Code du travail précise :

*"Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision d'agrément.*

*Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision relative à l'agrément vaut décision d'agrément."*

Ces dispositions font partie des textes encore en vigueur malgré la loi précitée et continuent donc de gouverner les règles en matière de demandes relatives à l'agrément d'un SSTI. En d'autres termes, lorsqu'un SSTI n'est pas destinataire d'une décision expresse de la

Direction compétente quatre mois après avoir reçu l'accusé réception de son dossier d'agrément, il bénéficie d'un agrément tacite. Cet agrément doit être considéré comme répondant favorablement à toutes les demandes, modulations comprises, pouvant figurer dans le dossier présenté par le SSTI.

En cas de recours hiérarchique formé par un SSTI après réception d'une décision d'agrément insatisfaisante (refus exprès, durée réduite, rejet d'une modulation, etc.), la règle demeure que le silence de l'administration vaut acceptation (SAVA, selon l'acronyme aujourd'hui dédié) après quatre mois. Cependant, l'alinéa relatif à cette seconde situation semble n'avoir été libellé que pour le cas où un SSTI conteste un refus d'agrément... Or, d'autres situations ont été répertoriées à ce jour (contestation de la durée de l'agrément, du refus de modulation, voire d'un aspect de celle-ci).

Il est ainsi arrivé, par exemple, qu'un SSTI agréé pour 5 ans avec modulation des visites voit son agrément contesté par une organisation syndicale en désaccord avec un ou des points accordés. Mais, selon la formulation actuelle, le silence de l'Administration sur ce

recours "vaut décision d'agrément". Or ledit agrément était déjà acquis avant le recours, et cette nouvelle validation implicite ne répond donc potentiellement pas sur le fond aux griefs formulés par le tiers requérant dans cet exemple. On peut ainsi regretter que la rédaction – parfaite – de cette disposition n'apporte aucun élément de fond permettant un arbitrage circonstancié, et oblige les parties en présence à l'interprétation.

Enfin, on ajoutera qu'en pratique, l'Administration saisie sur recours hiérarchique a plus d'une fois réagi au-delà du délai d'acquisition de cet accord tacite pour – finalement – l'annuler et y substituer une décision expresse moins favorable (révisant, par exemple, partie de la modulation réglementaire).

**O**n indiquera à ce titre, que si l'Administration peut toujours "revenir" ainsi sur une décision dans les deux mois suivants, elle ne peut le faire en principe que parce qu'une atteinte à la légalité est constatée. Cet état de fait n'ayant pas été observé dans plusieurs des situations rapportées au Cisme, certaines de ces décisions "hors délai" font donc aujourd'hui l'objet d'une procédure en contestation. ■

### Les avantages catégoriels conventionnels sont présumés justifiés

(Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-22179)

**L**a Cour de cassation reconnaît une légitimité de principe aux différences de traitement catégorielles négociées par les partenaires sociaux. Elle infléchit ainsi sa jurisprudence sur l'égalité professionnelle, en matière de convention et accords collectifs.

L'affaire porte sur la contestation, par la CGT, de plusieurs dispositions énoncées par la Convention collective SYNTEC. Cette convention prévoit des avantages différents pour les catégories ingénieurs et cadres et pour les employés, techniciens et agent de maîtrise, en matière de durée du préavis, de calcul des indemnités de licenciement, et de remboursement de frais, notamment.

La CGT entendait obtenir l'annulation de ces dispositions et l'ouverture de nouvelles négociations, au motif que ces différences de traitement violent, selon elle, le principe d'égalité de traitement en l'absence de raisons objectives et pertinentes.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, les juges du fond avaient examiné, pour chaque avantage, les raisons avancées par les organisations patronales pour valider lesdits avantages. Par exemple, un calcul d'indemnité de licenciement favorable aux cadres s'expliquerait par un risque de licenciement plus élevé pour les ingénieurs et cadres que pour les employés et agents de maîtrise, du fait de leurs fonctions, ou bien encore, une durée de préavis plus longue pour les cadres s'expliquerait par la nécessité de disposer d'un temps plus long pour remplacer un ingénieur ou un cadre, etc.

La Haute Cour approuve la solution dégagée par les juges du fond tout en considérant qu'il n'y a pas à rechercher les raisons objectives qui ont présidé à la mise en œuvre de ces différences de traitement. Elle décide en effet que, dès lors que ces différences de traitement entre catégories professionnelles sont opérées par voie de convention ou

d'accords collectifs, elles sont présumées justifiées. Il appartient à celui qui les conteste de démontrer que ces différences sont "étrangères à toute considération de nature professionnelle". Elle indique que ces différences de traitement trouvent leur source dans une négociation menées par des organisations syndicales représentatives "investies de la défense des droits et intérêts des salariés" et à "l'habilitation desquelles les salariés participent activement par leur vote".

**C**et arrêt apporte ainsi une certaine sécurité juridique, car tous les textes issus de la négociation collective (y compris les accords d'entreprise), instaurant un avantage différent par catégorie professionnelle, ne requièrent pas la nécessité de rechercher les raisons objectives qui ont présidé à la mise en œuvre de ces différences de traitement. Le juge n'a pas à vérifier concrètement la réalité et la pertinence : elles sont présumées justifiées. ■