

La Lettre Prud'homale

Lettre d'information trimestrielle prud'homale de l'Union Professionnelle Artisanale

❶ Actualité syndicale ❷ Actualité jurisprudentielle ❸ Actualité doctrinale ❹ Actualité du droit social

L'ACTUALITE SYNDICALE

■ Le Conseil d'Etat valide l'accord de l'UPA relatif au développement du dialogue social dans l'Artisanat.

Le Conseil d'État a rejeté, par un arrêt du 30 juin 2003, la requête du MEDEF, de la CGPME, de la FFB et de l'UIMM, tendant à l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat signé par l'UPA et les 5 organisations syndicales de salariés.

Dès sa signature, ce texte avait été fortement contesté par ces organisations patronales qui s'étaient opposées à son extension. Il avait cependant été étendu par l'arrêté du 25 avril 2002, paru au *Journal officiel* du 3 mai.

Portée de l'avis avant extension : Le Conseil d'État indique que la législation n'impose pas que la Commission nationale de la négociation collective soit réunie et formule son avis sur l'extension, une fois passé le délai de 15 jours ouvert par la parution de l'avis préalable et que la commission nationale a bien été consultée deux fois, afin de prendre en compte l'opposition des deux organisations d'employeurs. Elle rejette tout autant le reproche de défaut de motivation de l'arrêté, qui rappelle, dans ses considérants, l'opposition de ces deux organisations.

Conditions de représentativité : La décision souligne que la présomption de représentativité, telle qu'elle figure à l'article L.132-2 du Code du travail, intéresse les organisations syndicales représentant les salariés.

« Il ne résulte ni de ces dispositions ni d'aucun autre texte applicable à l'extension, que les organisations syndicales d'employeurs seraient dispensées de faire la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord dont l'extension est en cause. »

L'arrêt ajoute, que les « organisations requérantes n'apportent aucun élément de nature à établir leur représentativité » dans le champ d'application de l'artisanat.

Respect de la liberté syndicale : L'arrêt souligne que « l'objet des clauses contestées relève du champ assigné aux conventions et accords ». De même, il estime que les pouvoirs publics n'ont commis aucune « erreur manifeste » estimant que la contribution de 0,15 % des salaires, finançant le paritarisme, pouvait répondre à la situation particulière des entreprises artisanales.

De plus, il rappelle que l'accord du 12 décembre 2001 ne vient pas en contradiction avec des textes plus anciens, déjà étendus, puisqu'il prévoit une imputabilité des cotisations préexistantes sur la nouvelle.

Le Conseil d'État estime enfin que l'accord n'a pour conséquence ni la violation de la liberté syndicale reconnue par la Constitution, ni les engagements internationaux de la France, puisque la contribution de 0,15% n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer à quiconque l'adhésion ou le maintien de l'adhésion à une organisation syndicale et qu'elle ne bénéficie pas à une organisation patronale en particulier.

CE 30 juin 2003, n° 248347 MEDEF, CGPME, FFB, UIMM c/l'État

■ Une représentante de l'UPA, Présidente du Conseil des Prud'hommes d'Avignon.

Mme Jeanne CALVES, artisan fleuriste, et administrateur de l'UPA du Vaucluse, est la nouvelle Présidente du Conseil des Prud'hommes d'Avignon.

DIVERSES JURISPRUDENCES

Convention collective - Conditions d'application - Activité réelle de l'entreprise

(Cassation sociale, 4 décembre 2001, n°99-43.676)

L'application d'une convention collective doit s'apprécier par rapport à l'activité réelle de l'entreprise et non par rapport à son objet social défini dans les statuts.

Observation - Pour déterminer la convention collective applicable à une entreprise, il convient généralement de se référer au code NAF, qui est délivré par l'INSEE et qui sert à classer les entreprises selon leur objet social. Ce code n'a qu'une valeur indicative, car c'est l'activité réelle de l'entreprise qui détermine le rattachement d'une entreprise à une convention collective.

Licenciement vexatoire - Réparation du préjudice subi - Octroi de dommages et intérêts

(Cassation sociale, 27 novembre 2001, n°99-45.163)

Le salarié, licencié dans des conditions vexatoires, peut cumuler son indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec des dommages et intérêts.

Observation - Lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié est en droit d'obtenir la réparation du préjudice subi du fait de la perte de son emploi dans les conditions fixées par l'article L. 122-14-4 du Code du travail. Cette indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaires. Le comportement fautif de l'employeur qui licencie le salarié dans des conditions vexatoires permet en outre à celui-ci de réclamer des dommages et intérêts distincts de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Salariée enceinte - Protection contre le licenciement - Simple suspension du licenciement (non)

(Cassation sociale, 20 novembre 2001, n°99-41.507)

L'employeur qui est informé qu'une salariée est enceinte ne peut pas se contenter de suspendre les effets de son licenciement.

Observation - D'après l'article L. 122-25-2 du Code du travail, le licenciement d'une salariée enceinte doit être annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée a informé son employeur de sa situation. Cette information doit se faire par

l'envoi, en recommandé avec demande d'avis de réception, d'un certificat médical justifiant l'état de grossesse. L'employeur ainsi informé ne peut pas se contenter de différer les effets du licenciement au lendemain de l'expiration du congé de maternité de la salariée licenciée.

Licenciement économique - Modification du contrat de travail - Refus du salarié

(Cassation sociale, 11 décembre 2001, n°99-42.906)

La rupture des relations contractuelles résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Observation - Un conservatoire municipal avait proposé au salarié engagé comme secrétaire, un réaménagement de ses horaires de travail rendu selon l'employeur, nécessaire par l'intérêt du service offert au public, par l'affluence des élèves en soirée et par l'obligation de se conformer aux exigences du service public. Les juges ont considéré que cet objectif constituait une réorganisation. Face au refus du salarié d'accepter la modification de son contrat, l'employeur n'avait d'autre alternative que de renoncer à la modification proposée ou de le licencier pour motif économique.

Convention collective - Prime d'ancienneté - Intégration dans le salaire contractuel

(Cassation sociale, 23 octobre 2001, n°99-43.153)

Un employeur décide unilatéralement d'intégrer dans le salaire mensuel du salarié la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Observation - La rémunération et le mode de rémunération font partie des éléments essentiels du contrat de travail que l'employeur ne peut pas modifier sans l'accord du salarié. Or, le fait d'intégrer une prime d'ancienneté conventionnelle dans le salaire contractuel constitue sans aucun doute, une modification du contrat de travail. Une telle intégration, qui peut avoir pour effet de geler la prime d'ancienneté alors que la convention collective prévoit généralement une revalorisation en fonction de l'ancienneté du salarié, nécessite en conséquence l'accord du salarié. Dans cette affaire, les juges ont accordé au salarié un rappel de prime d'ancienneté qui ne lui était plus versée depuis que l'employeur avait procédé à son intégration dans le salaire de base.

SANCTION DES IRREGULARITES FORMELLES DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Pierre LYON-CAEN Avocat général

Rappel de la loi

L'article L. 122-3.1 du code du travail exige dans son premier alinéa que le contrat à durée déterminée soit établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. Ce même alinéa prévoit comme sanction, qu'à défaut le contrat est "réputé conclu pour une durée indéterminée".

Le second alinéa de cet article ne comporte pas moins de neuf autres exigences, précédées d'un "notamment" sans qu'aucune sanction ne soit expressément prévue.

La loi de 1990 a voulu restreindre les pouvoirs d'appréciation du juge, par la transformation d'une présomption simple en une présomption irréfragable de requalification.

A cet effet, la loi nouvelle s'est coulée dans le moule de la loi précédente sans prendre expressément parti sur la question de la sanction des mentions obligatoires énumérées à l'alinéa 2 de l'article L. 122.3.1

Adaptation de la jurisprudence

La chambre sociale a évidemment tenu compte de la volonté du législateur en passant d'une présomption simple à une présomption irréfragable de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, mais elle a maintenu sa jurisprudence antérieure consistant à sanctionner de la même façon, par la requalification, les manquements pour lesquels cette sanction est expressément prévue (l'absence d'écrit ou de définition précise de son motif) et ceux pour lesquels le texte ne prévoit pas la sanction applicable.

Ainsi, dès les premiers arrêts intervenus sous l'empire de la nouvelle loi – jurisprudence constante depuis lors – la requalification automatique a été affirmée en raison notamment :

- - de l'absence de la seule qualification de la personne remplacée (Soc. 6 mai 1997).
- - de l'absence de la désignation du poste de travail, objet du quatrième tiret du deuxième

alinéa de l'article L. 122.3.1, "omission qui ne permettrait pas de dire s'il s'agissait d'un emploi lié au surcroît d'activité saisonnier" (Soc. 19 avril 2000) etc.

Toutefois la rigueur de la jurisprudence pour certaines exigences du texte a été aussi atténuée. Ainsi l'omission notamment de l'intitulé de la convention collective dans le contrat à durée déterminée (5ème tiret) (Soc. 26 octobre 1999), ou de l'adresse de la caisse de retraite complémentaire (dernier tiret) (Soc. 28 février 2001), ne pouvait entraîner la requalification.

Position de la doctrine

Les commentateurs des arrêts rendus en la matière ne sont pas unanimes, au point que le professeur Roy-Loustaunau a pu faire état, au sujet de la jurisprudence sur ce point, d'une «querelle de doctrine».

Toutefois M. Pierre Lyon-Caen estime parfaitement nuancée et équilibrée la jurisprudence actuelle qui fait une distinction entre :

- - les mentions obligatoires du deuxième alinéa de l'article L. 122.3. 1 qui sont à finalité informative, pour lesquelles la requalification automatique se justifie d'autant moins qu'elles sont le plus souvent sanctionnées par ailleurs par d'autres dispositions législatives ;
- - et celles qui sont destinées «*au contrôle de la légitimité du recours au contrat de remplacement au même titre que l'indication du motif de la nature même du contrat*», exigée par le premier alinéa. Seules ces dernières méritent la sanction de la requalification, car elles vont permettre le contrôle de la régularité au fond du contrat à durée déterminée.

Cette jurisprudence s'inscrit dans le cadre de la volonté constante du législateur de faire du contrat à durée déterminée un contrat d'exception, par rapport au contrat de droit commun, qu'est le contrat à durée indéterminée, et dans le souci de la protection juridique et judiciaire de l'emploi.

LE CONTENTIEUX SOCIAL EN NETTE AUGMENTATION

Si la Cour de cassation voit le nombre des recours dont elle est saisie globalement diminuer, la chambre sociale fait figure d'exception. Le rapport "2002" de la Cour de cassation fait en effet état d'une augmentation du nombre des pourvois devant la chambre sociale : 9 529 en 2002 contre 7 000 en 1999.

Les trois premiers mois de l'année 2003 révèlent, pour cette année, une courbe allant vers plus de 10 000 recours, un "score" que Pierre SARGOS, Président de la chambre sociale, qualifie d'"inquiétant" même si le nombre d'affaires jugées est lui aussi en augmentation : 7 316 contre 6 266 en 2001.

Modifications de lois suggérées

Comme chaque année dans son rapport, la Cour de cassation fait des suggestions de modifications législatives ou réglementaires. Cette année, deux de ces propositions concernent le droit du travail.

La première, déjà formulée dans les rapports 1999 et 2001, concerne le contentieux des élections professionnelles et de désignation des représentants syndicaux.

La Cour de cassation préconise l'instauration du double degré de juridiction en la matière, qui pour l'instant, relève du Tribunal d'instance statuant en premier et dernier ressort (seul un pourvoi devant la Cour de cassation est possible).

Sont recommandées l'institution d'un bref délai pour agir et la mise en place de procédures d'urgence permettant, par exemple, à la juridiction du second degré, de statuer en la forme des référés.

La seconde suggestion, nouvelle cette fois, vise l'article L. 122-32-9 du Code du travail relatif à la résolution judiciaire du CDD en cas d'inaptitude.

En application de cet article, la Cour de cassation a estimé que l'employeur d'un salarié engagé en CDD et déclaré inapte à son emploi en conséquence d'un accident ou d'une maladie non professionnels ne peut pas exercer l'action en résolution judiciaire, une telle action exigeant que l'inaptitude du salarié ait une origine professionnelle.

Pour la Cour de cassation, "une telle distorsion selon que le salarié est inapte à son emploi en raison soit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, soit d'une maladie ou d'un accident non professionnels, ne repose sur aucune justification et place le salarié et l'employeur dans une situation de blocage ; le contrat étant théoriquement maintenu, mais ne pouvant être exécuté".

La Cour de cassation suggère donc d'étendre la possibilité de résiliation judiciaire aux inaptitudes dont l'origine n'est pas professionnelle.

Le rapport de la Cour comporte enfin diverses études portant cette année sur le thème général de "la responsabilité", et dont deux intéressent la matière sociale :

- - la responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels, par Alain Cœuret, conseiller en service extraordinaire à la Cour de cassation,
- - la responsabilité de l'employeur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles par Pierre Ollier, conseiller à la Cour de cassation.

