

La Lettre Prud'homale

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

① Actualité syndicale ② Actualité jurisprudentielle ③ Actualité doctrinale ④ Actualité du droit social

L'ACTUALITE SYNDICALE

■ Pierre MARTIN devient Président de l'UPA

Pierre Martin, issu de la Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services -CNAMS-, succède pour trois ans à Pierre Perrin, Président de l'UPA depuis 2004 au titre de la CGAD.

Cette alternance intervient dans le cadre des statuts de l'UPA qui prévoient que la présidence est assurée pour trois ans et à tour de rôle par le représentant de chacune des 3 confédérations (CAPEB-CNAMS-CGAD).

Pierre Martin a commencé sa carrière professionnelle en 1973 comme artisan coiffeur à Tonnerre (Yonne). Il a pris des responsabilités syndicales dès 1982 et est à la tête de la Fédération nationale de la coiffure -FNC- depuis 2002. Il siège depuis plusieurs années au Conseil national de l'UPA en qualité de membre du Bureau de la CNAMS.

Avec l'ensemble du Conseil national et à la suite de son prédécesseur, Pierre Martin aura de nombreux dossiers à traiter dans un avenir proche :

- solliciter les candidats aux scrutins de 2007, sur la base du Livre Blanc de l'UPA,
- parvenir à une réforme du financement de la Sécurité sociale,
- organiser la mise en place d'un Fonds d'assurance formation -FAF- de l'artisanat,
- défendre une politique de renforcement de l'artisanat et du commerce de proximité contre le développement anarchique des grandes surfaces commerciales,
- poursuivre la mise en oeuvre du Régime social des indépendants -RSI-,
- obtenir enfin l'application de l'accord pour le développement du dialogue social dans l'artisanat,

■ Conférence sur l'emploi et les revenus

Lors de la conférence sur l'emploi et les revenus qui s'est tenue le 14 décembre 2006, l'UPA a rappelé que la bataille pour l'emploi doit rester la priorité. L'artisanat qui a augmenté ses effectifs de 450.000 salariés au cours des sept dernières années, serait en capacité de créer des emplois supplémentaires si les entreprises du secteur n'étaient confrontées à des difficultés de recrutement.

Par ailleurs, l'artisanat a fortement évolué concernant les niveaux des salaires, l'ensemble des branches professionnelles du secteur ayant augmenté les coefficients des grilles des salaires, avec des revalorisations au cours des cinq dernières années allant jusqu'à 25%.

La conférence a permis également de réaffirmer que les questions relatives aux relations du travail relèvent des partenaires sociaux. A ce titre, l'UPA qui a signé avec les syndicats de salariés un accord pour développer le dialogue social dans l'artisanat, a demandé au Gouvernement de permettre la mise en oeuvre de celui-ci, d'autant plus que le Conseil économique et social a souligné son caractère innovant et que la justice a confirmé à plusieurs reprises sa légalité.

Enfin, l'UPA a souligné l'efficacité des mesures d'allègements des charges sociales patronales engagées depuis 15 ans, ainsi que la nécessité de ne pas remettre en cause et au contraire d'accélérer cette politique clairement favorable à l'emploi.

■ Formations de l'ANAFOP 2007

Nous vous rappelons que les conseillers prud'homaux élus au titre de l'UPA disposent de formations organisées dans le cadre de l'ANAFOP au niveau local ou national.

Vous êtes invités à participer en priorité aux actions de formations réalisées dans votre région ou département lorsqu'elles existent.

■ Les prochaines formations nationales en 2007 :

DATES	Thèmes de formation
12 et 13 février 2007	1
12 et 13 mars 2007	2
2 et 3 avril 2007	3
4 et 5 juin 2007	4
24 et 25 septembre 2007	5 et 6
15 et 16 octobre 2007	7 et 8
12 et 13 novembre 2007	9
3 et 4 décembre 2007	10

Les thèmes des stages vous ont été adressés par courrier.

Réparation du licenciement pour inaptitude suite à une faute inexcusable

Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-47.455, Sté Amar et a. c/Ferreira

Lorsqu'un « salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur », indemnisation à laquelle ne fait pas obstacle la réparation spécifique afférente à cette maladie professionnelle ayant pour origine la faute inexcusable, décide la chambre sociale de la Cour de cassation, pour la première fois dans un arrêt du 17 mai 2006.

Les protections se cumulent

Une assistante dentaire contaminée par le virus de l'hépatite C a été licenciée pour inaptitude. La Sécurité sociale a reconnu le caractère professionnel de sa maladie et les juges ont retenu une faute inexcusable de l'employeur, permettant à l'intéressée d'obtenir à ce titre, en application du Code de la sécurité sociale, réparation du préjudice causé par « les souffrances physiques et morales, des préjudices d'esthétique et d'agrément et du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelles ». Cette réparation ne l'a toutefois pas empêchée de saisir le conseil de prud'hommes d'une demande indemnitaire au titre de son licenciement : sans contester les conditions et modalités de celui-ci, elle a demandé des dommages-intérêts, arguant que la véritable cause de son licenciement était la faute inexcusable de l'employeur.

La cour d'appel a fait droit à sa demande considérant que le licenciement pour inaptitude consécutive à la maladie professionnelle était abusif, dès lors que c'était par suite d'une faute commise par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail que cette dernière était devenue inapte.

L'employeur a contesté le cumul d'indemnités au profit de la salariée dans son pourvoi en cassation, considérant que le Code de la sécurité sociale prévoit que la réparation du préjudice dû à la faute inexcusable de l'employeur est exclusive d'une réparation au titre du licenciement.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi, estimant que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute, et que la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur ne fait pas obstacle à cette indemnisation, le Code de sécurité sociale ne prenant pas réellement en compte la faute inexcusable qui impose le licenciement. S'ajoute à cette double réparation le montant de l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement (deux fois l'indemnité légale de licenciement).

L'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de licenciement

Cass. soc., 26 septembre 2006, n° 05-43.841FPB, Sté Paramétric c/Virlouvet

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date d'envoi par l'employeur de la lettre recommandée, et non plus à la date de sa réception par le salarié.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est un élément important en cas de licenciement. Elle détermine la procédure applicable, le montant des indemnités de rupture et la durée du préavis, les sanctions encourues en cas d'irrégularité de procédure ou de défaut de cause réelle et sérieuse. Mais à quelle date apprécie-t-on cette ancienneté : celle de l'envoi de la lettre de licenciement ou celle de sa réception ?

En l'absence de précision légale, la jurisprudence a longtemps considéré qu'il fallait se placer à la date de première présentation de la lettre de licenciement, et non celle de sa réception par le salarié (Cass. soc., 2 février 1999). Si cette solution avait le mérite d'éviter que le salarié, en ne retirant pas la lettre, ne retarde le licenciement, elle ne mettait pas l'employeur à l'abri des aléas de la Poste.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation vient d'énoncer, dans un arrêt du 26 septembre 2006, à propos de la détermination des droits à indemnisation d'une salariée licenciée sans cause réelle et sérieuse, que l'ancienneté du salarié s'apprécie au jour où l'employeur envoie la lettre de licenciement, date à laquelle se situe la rupture du contrat.

Cette solution avait été amorcée par la Cour de cassation dans deux arrêts de 2005. Dans le premier, rendu le 28 janvier, elle avait validé le licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail entre l'envoi de la lettre de licenciement et sa réception par l'intéressé, considérant que la lettre ayant été envoyée avant l'accident, le licenciement n'était pas nul, même si le salarié ne l'avait reçue qu'après.

Quelques mois plus tard, dans une affaire portant sur la rupture d'une période d'essai (Cass. soc., 11 mai 2005), la chambre sociale avait jugé que la lettre de rupture parvenue au salarié après le terme de l'essai mais envoyée avant avait pu valablement mettre fin à l'essai. Pour justifier sa décision, la Cour suprême avait indiqué que « la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ».

On s'était interrogé sur le point de savoir si cette solution, énoncée à propos de la rupture de la période d'essai, était transposable à d'autres cas de rupture du contrat de travail, notamment au licenciement. L'arrêt du 26 septembre 2006 le confirme.

Une flexibilité du temps de travail variable en Europe

Rapport de la Fondation de Dublin

Une enquête sur le temps de travail réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail relève des disparités importantes en matière de flexibilité des horaires au sein de l'Union européenne. L'étude porte sur les 15 « anciens » pays de l'Union européenne et six nouveaux États membres.

L'étude révèle que les dispositifs en matière d'horaires de travail flexibles existent dans environ un établissement sur deux (48 %) comptant au moins 10 salariés. La plupart des sociétés proposant des horaires de travail flexibles sont implantées en Lettonie, en Suède, en Finlande et au Royaume-Uni.

De leur côté, les entreprises françaises se situent dans la moyenne des États visés par l'enquête, en 11^e position.

Il existe de multiples systèmes d'horaires flexibles. Quelque 16 % des établissements fonctionnent selon des modalités permettant aux travailleurs de ne faire fluctuer que leur heure d'arrivée ou de départ sur une même journée. Dans 7 % des établissements, d'autres systèmes plus sophistiqués permettent l'accumulation d'heures créditées ou débitées. 12 % des établissements offrent l'opportunité de récupérer des journées entières en compensation des heures

créditées accumulées. Enfin, dans 13 % des établissements, les travailleurs ont la possibilité de compenser les heures créditées par des récupérations plus longues.

Selon Jorma Karppinen, directeur de la Fondation de Dublin, « les résultats de cette enquête unique démontrent les avantages des dispositifs en matière d'horaire de travail flexible, les bénéfiques pouvant permettre d'attirer davantage de personnes vers l'emploi et de les y maintenir ». En effet, selon les conclusions de l'étude, les établissements tout comme les employés peuvent tirer partie de la mise en place d'horaires de travail flexibles. La plupart des cadres (61 %) et des personnels interrogés (73 %) signalent que de tels horaires induisent « un degré de satisfaction professionnelle plus élevé » parmi les employés. De plus, cette flexibilité contribue à « une meilleure adéquation entre les horaires de travail et la charge de travail » pour 54 % des cadres et 67 % du personnel.

Parmi les autres résultats positifs, figurent également des niveaux d'absentéisme moindres et une diminution des heures supplémentaires rémunérées. Seule une minorité de cadres fait état de conséquences négatives, telles que des problèmes de communication ou encore une augmentation des coûts.

44,8 % des actions prud'homales se terminent sans jugement

Infostat Justice, numéro 87, bulletin d'information statistique du ministère de la Justice

La majorité des jugements est favorable au demandeur

En 2004, 71,9 % des jugements des conseils de prud'hommes statuant au fond ont accueilli favorablement les demandes (dont 56,5 % partiellement) et 28,1 % les ont rejetées en totalité. En référé, le taux de réussite a été de 71,4 %. Toutefois, 44,8 % des instances prud'homales au fond et 55,7 % des instances en référé se sont terminées sans examen de la demande au principal. La radiation sanctionnant le défaut de diligence est l'acte le plus fréquent (32 %), suivi par le désistement (23,7 %), le procès-verbal de conciliation (21 %), la caducité (9,4 %) et le retrait du rôle (4,4 %).

Des durées très variables

Le règlement des affaires sans examen de la demande au principal constitue la filière la plus rapide, avec un délai moyen de 8,9 mois, l'accord entre les parties garantissant le délai le plus court (6,6 mois). En revanche, pour les affaires jugées ne faisant pas l'objet de recours (26,5 % des dossiers), ce délai est de 14,7 mois, alors que s'agissant des affaires faisant l'objet

d'un appel ou d'un pourvoi en cassation, les délais varient entre 30,8 à 33 mois. L'existence d'un partage de voix allonge la durée (de 13,4 mois à 22 mois). Par ailleurs, celle-ci se termine presque toujours par un jugement (89,9 sur 100 affaires terminées en départage), les éventuelles négociations entre les parties ne se poursuivent donc pas au-delà de l'échec du premier délibéré. Enfin, les jugements rendus en répartition comportent une proportion d'acceptation de la demande, totale ou partielle, sensiblement plus faible qu'en formation paritaire (63,4 % contre 73,4 %).

Des décisions maintenues plus d'une fois sur deux après appel

Le taux de décisions prud'homales rendues en premier ressort et faisant l'objet d'un appel était de 59,4 % en 2003. En revanche, le taux de pourvoi en cassation est faible : il n'est que de 12,9 % sur les jugements prud'homaux rendus en dernier ressort en 2003 (et 18,4 % sur les arrêts d'appel). À l'issue des recours, les décisions prud'homales se trouvent très majoritairement confirmées.

L'interdiction de fumer est renforcée sur les lieux de travail à compter du 1^{er} février

Dans quels lieux de travail est-il interdit de fumer ?

Afin de protéger les non-fumeurs des risques liés au tabagisme passif, l'interdiction de fumer s'applique dans tous les lieux dans lesquels des personnes sont amenées à travailler, dès lors que deux conditions sont réunies, ces lieux sont à usage collectif ou ces lieux sont clos et couverts. Il est désormais interdit de fumer dans tous les locaux affectés à l'ensemble du personnel : accueil, réception, salles de restauration, espaces de repos, lieux de passage, toilettes, etc. tous les locaux de travail : bureaux individuels, bureaux collectifs, salles de réunion, salles de formation, etc. En revanche, ne sont pas assujettis à l'interdiction de fumer les chantiers du BTP qui ne constituent pas des lieux clos et couverts.

Où me sera-t-il possible de fumer pendant ma journée de travail ? Soit dans les locaux réservés aux fumeurs s'ils existent, soit à l'extérieur.

Je travaille dans une boutique située dans une galerie commerciale, et mon employeur m'interdit de fumer dans son commerce. Le décret m'interdit-il de fumer dans la galerie ? Oui, car il s'agit d'un lieu couvert affecté à un usage collectif, qui accueille du public et constitue un lieu de travail.

Employé dans une entreprise, je dispose d'un bureau privatif. Le décret m'autorise-t-il à fumer dans ce dernier - au besoin porte fermée et/ou fenêtre ouverte ?

Le bureau d'une personne est un lieu de travail, et par définition à usage collectif (passage de collaborateurs, de personnel d'entretien, etc.), quand bien même il est attribué à une personne. Il est donc interdit d'y fumer, d'autant qu'un tel bureau ne respecterait pas les normes définies pour les emplacements fumeurs.

La loi autorise-t-elle le directeur d'entreprise à fumer dans mon bureau ? Le bureau d'une personne est un lieu de travail, et par définition à usage collectif. Il est donc interdit d'y fumer, d'autant qu'un tel bureau ne respecterait pas les normes définies pour les emplacements fumeurs.

Faut-il modifier le règlement intérieur de l'entreprise pour rendre effective l'interdiction de fumer ? Dans les entreprises assujetties au règlement intérieur (les entreprises de plus de 20 salariés), l'effectivité de l'interdiction de fumer n'est pas conditionnée par l'insertion ou non de la mesure dans le règlement intérieur. Toutefois, si l'entreprise dispose déjà d'un règlement intérieur comportant des dispositions relatives à l'interdiction de fumer, il convient de vérifier si le contenu des règles ainsi édictées est conforme à la réglementation actuelle, au besoin, de procéder, le cas échéant, à leur modification.

De quels moyens dispose l'employeur pour faire respecter l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise ? L'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité de résultat. Aussi, il doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique. Il peut, pour ce faire, utiliser la voie du règlement intérieur, mais il dispose au principal d'un pouvoir disciplinaire dans l'entreprise. En cas de manquement à ses obligations mentionnées dans le décret, l'employeur encourt des sanctions pénales. L'absence de mention

d'interdiction de fumer dans le règlement intérieur, lorsqu'il en existe un dans l'entreprise, ne prive en aucune manière l'employeur de son pouvoir disciplinaire, d'autant que ces instructions découlent d'une obligation légale ou réglementaire. Les sanctions disciplinaires prises à l'encontre des salariés qui violeraient la réglementation doivent respecter le principe de proportionnalité de la sanction à la gravité de la faute commise.

Qui peut contrôler l'effectivité de l'interdiction de fumer dans les entreprises ? Il appartient aux employeurs de faire respecter, par leurs salariés, la réglementation applicable, notamment en recourant à leur pouvoir disciplinaire. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, qui a une mission de prévention des risques professionnels, peut également proposer à cet effet des mesures de prévention à l'employeur. Enfin, les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés de contrôler la mise en oeuvre de cette réglementation dans les entreprises (art L.611-1 du code du travail).

Peut-on encourir une sanction disciplinaire si on fume sur son lieu de travail ? Oui, l'employeur étant tenu à une obligation générale de sécurité de résultat, il doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique. Il peut, pour ce faire, utiliser la voie du règlement intérieur, mais il dispose au principal d'un pouvoir disciplinaire dans l'entreprise. En cas de manquement à ses obligations mentionnées dans le décret, l'employeur encourt des sanctions pénales.

Quelles sont les sanctions si on fume quand même dans son bureau ? Il revient au chef de service de faire respecter l'interdiction de fumer et de prendre, éventuellement les sanctions disciplinaires adaptées.

Apposer la signalisation de l'interdiction de fumer sur la porte d'entrée de l'établissement. Est-ce suffisant ? Non, la signalisation du principe de l'interdiction, accompagnée d'un message sanitaire de prévention, devra être apposée aux entrées des bâtiments et à l'intérieur, dans des endroits visibles et de manière apparente (espaces de circulation, les halls d'entrée, les salles de réunions,...). Par contre il n'y a pas d'obligation à les apposer dans les bureaux individuels.

Le temps pendant lequel on fume dehors, ou dans l'espace fumeur, sera-t-il décompté du temps de travail ? Faudra-t-il "badger" pour aller fumer dehors ? Le décret ne prévoit rien de spécifique sur ce point. La question du temps de pause éventuellement pris pour aller fumer relève donc de la législation existante. Or sur les temps de pause, il n'existe aucun aménagement particulier du code du travail. La pratique relève donc du pouvoir d'organisation du chef d'entreprise. En conséquence :
- soit il existe une tolérance de l'employeur, et le temps pris par les fumeurs n'est pas décompté du temps de travail.
- soit les salariés fumeurs utilisent leur temps de pause (qu'il soit défini conventionnellement, ou encadré par le code du travail : L.220-2 et L.212-14 pour les jeunes) pour fumer. Il est donc recommandé de laisser toute la place à la négociation et au dialogue social sur ce point.

