

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

■ Changement de Président à l'UPA

Pierre PERRIN, Président de la Section artisanale de la Confédération générale de l'alimentation en détail a succédé à Robert BUGUET, à la Présidence de l'UPA, au cours de la séance du Conseil National de l'UPA du 22 janvier 2004, conformément au principe d'alternance entre les trois confédérations.

■ Formations de l'ANAFOP

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

Le Conseil National de l'UPA a précisé que les conseillers prud'homaux ne devaient plus participer aux formations organisées par le MEDEF.

Les prochaines formations nationales en 2004 se dérouleront aux dates suivantes :

Dates	Thèmes de formation
5 et 6 avril 2004	1
26 et 27 avril 2004	2
17 et 18 mai 2004	3
14 et 15 juin 2004	4
28 et 29 juin 2004	13 et / ou 14
20 et 21 septembre 2004	5 et 6
4 et 5 octobre 2004	7
18 et 19 octobre 2004	8
8 et 9 novembre 2004	9
29 et 30 novembre 2004	10 et 11
13 et 14 décembre 2004	12

Les thèmes des stages vous ont été adressés par courrier.

■ Déménagement de l'ANAFOP

L'ANAFOP a déménagé au 53 rue Ampère 75017 PARIS. Les numéros de téléphone et de télécopie sont inchangés.

■ Réunion du groupe de suivi « Elections prud'homales » du Conseil supérieur de la prud'homie.

En janvier 2004, le groupe de travail s'est réuni pour examiner les propositions de réformes législatives des élections prud'homales issues notamment du rapport conjoint de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) et de l'IGA (Inspection générale de l'administration).

Ces réformes permettront notamment :

- une clarification des règles de répartition des litiges entre les sections,
- une simplification des règles d'électorat et d'éligibilité,
- une modification concernant l'établissement des listes électorales (introduction notamment de l'obligation de déclarer ses salariés via la DADS-U).

Dès à présent, le groupe de travail a été prévenu que les prochaines élections prud'homales se tiendraient à l'automne 2008 et non en 2007, afin d'éviter un chevauchement avec les élections politiques.

LA COUR DE CASSATION DISTINGUE DEUX TEMPS DE TRAJET : LE TEMPS DE TRAJET ACCOMPLI ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL ET CELUI EFFECTUE ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL

Cass. soc., 5 novembre 2003, n° 01-43.109, AFPA c/Marini et a.

Le principe

Le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 5 novembre 2003. Un rappel d'une règle que la Haute juridiction énonce, pour la première fois sous forme de principe, et qu'elle précise, en excluant de la qualification de temps effectif uniquement le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Ce temps de trajet doit être distingué de celui effectué entre deux lieux de travail.

Les faits

Un formateur itinérant sollicitait le paiement d'heures effectuées pour se rendre de son domicile sur différents lieux de formation (plus le paiement d'heures liées à l'exercice de son mandat de représentant du personnel). Les temps de trajet étaient particulièrement importants puisque l'intéressé était obligé de quitter son domicile le dimanche à 14 heures ou très tôt le lundi matin.

Pour la cour d'appel de Toulouse, le temps de transport et de voyage du salarié, en exécution des ordres de mission qu'il recevait pour accomplir ses fonctions de formateur itinérant, doit être considéré comme du temps de travail effectif.

La Cour de Cassation a cassé cet arrêt mais n'a pas, pour autant, préjugé de la solution au fond, profitant de l'affaire pour affiner le régime des temps de trajet, auquel les juges de renvoi devront se conformer pour apprécier les heures litigieuses.

La règle de droit retenue

Du domicile au lieu de travail

Le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi du temps de travail effectif.

La Cour de Cassation reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché si le temps de trajet "dérogeait au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel".

Ainsi, un temps "excessif" de trajet entre le domicile et le lieu de travail serait de nature à faire basculer celui-ci dans la catégorie du temps de travail effectif.

Ce critère est emprunté au régime des heures de trajet effectuées en exécution des fonctions représentatives qui doivent être rémunérées lorsqu'elles dépassent en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (et qu'elles sont prises en dehors de l'horaire normal de travail).

Ainsi, le caractère inhabituel du temps de trajet (mais par rapport à quel "travailleur"?) suffirait à entraîner la qualification de celui-ci en temps de travail effectif, indépendamment des critères du temps de travail effectif.

Entre deux lieux de travail

Quant au temps de trajet entre deux lieux de travail, la chambre sociale prend soin de le distinguer du temps de trajet incluant le domicile du salarié. À la différence de ce dernier, on ne peut donc dire qu'il ne constitue pas en soi un temps de travail effectif. Au contraire, la chambre sociale laisse entendre que le temps passé entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.

L'HOMME N'EST PAS UNE ILE

par Pierre SARGOS - Président de la chambre sociale de la cour de cassation

L'homme n'est pas une île séparée, il fait partie d'un vaste continent" a dit John Donne; et c'est bien pour cela aussi que les conflits de l'homme dans sa vie privée et dans sa vie de travail sont si difficiles à régler. Il n'y a pas "l'île vie privée" et "l'île vie professionnelle" qui s'ignorerait superbement de sorte que la possibilité même d'un conflit serait exclue.

Nous examinerons quelques conflits symboliques, les "intra muros" (A), c'est-à-dire les conflits qui ont lieu "dans les murs du travail" mais dont la source touche à certains aspects de la vie personnelle, et les "extra muros" (B), c'est-à-dire les conflits qui trouvent leur source "hors des murs du travail" mais qui, ont des répercussions professionnelles.

A -LES CONFLITS "INTRA MUROS"

Dans un arrêt récent (Soc. 28 mai 2003, Bull. n° 179 p. 174). dit à tort du «bermuda» la Cour de cassation a décidé que la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'est pas une liberté *fondamentale*.

La notion d'apparence physique a été introduite par la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Mais les travaux préparatoires de cette loi démontrent clairement qu'en incluant la notion d'apparence physique non seulement aux articles L. 122-45 et L. 122-35 du Code du travail, mais également à l'article L. 225-1 du Code pénal, le législateur n'a entendu viser que les caractéristiques physiques permanentes ou quasi permanentes de la personne (taille, poids, faciès, esthétique...) et non ses vêtements qui sont par nature changeant.

B -LES CONFLITS "EXTRA MUROS"

A priori un fait de vie personnelle ne peut en principe constituer une faute *professionnelle* (Soc. 16 décembre 1997, Bull. n° 441 p. 315), sauf manquement à une obligation découlant du contrat de travail (souvent il s'agit de l'obligation de loyauté) où s'il y a un rattachement avec l'activité professionnelle du salarié qui, par exemple, a permis de commettre une infraction au préjudice d'un tiers (Soc. 24 juin 1998 Bull. n° 338 p. 255).

Mais la chambre sociale a admis que des faits commis au cours de la vie privée pouvaient recevoir la qualification de faute grave.

Ainsi l'arrêt rendu le 20 novembre 1991 (Soc. Bull. n° 512 p. 318 et rapport annuel 1991 p. 267) admettait le licenciement pour faute grave du salarié d'une société de gardiennage qui, en dehors de ses heures de travail, avait commis un vol dans le magasin d'une entreprise qui était la cliente de son employeur. Cette doctrine a été reprise dans un arrêt du 3 décembre 2002 (Bull. Soc. n° 361 p. 357), à propos de laquelle le rapport annuel 2002 (p. 362) souligne que "Cette décision confirme une approche spécifique de la faute grave lorsque le travail d'un salarié le conduit à exécuter sa prestation chez des clients de son employeur et que le fait fautif est commis au préjudice de ce client" (Soc. 20 novembre 1991, Bull. n° 512).

Plusieurs décisions de la chambre sociale ont rejeté la qualification de faute grave lorsque le fait imputé au salarié relève d'un fait commis en dehors de son temps de travail (vie personnelle), sauf manquement à l'obligation de loyauté (par exemple Soc. 25 juin 2002, Bull. n° 211 sur des propos insultants et injurieux à l'égard de son employeur proférés par un salarié en arrêt de travail); et, par ailleurs, un vol d'objet de peu de valeur peut ne pas être constitutif d'une faute grave. Toutefois dans le cas d'espèce la Cour de cassation a estimé qu'il fallait tenir compte de la circonstance spécifique tenant au fait que le salarié exécutait sa prestation de travail chez des clients de son employeur, et que le vol auquel il s'était livré à l'égard de ce client avait créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise qui l'employait, laquelle avait dû le remplacer en raison du refus du groupe de poursuivre des relations avec ce salarié dans tous ses magasins. Le risque pour l'employeur de perdre ses clients peut porter atteinte à son activité et, partant, à l'emploi de ses autres salariés. Pour l'ensemble de ces circonstances, et nonobstant la faible valeur de l'objet volé, la qualification de faute grave a donc été retenue

Mais aucune règle absolue ne peut, en bon sens, être affirmée. Il faut continuer d'affirmer avec une grande fermeté qu'en principe un fait de vie personnelle ne peut permettre un licenciement - et la chambre sociale vient de le redire avec force dans l'arrêt du 21 octobre 2003 -mais les circonstances entourant certains faits de la vie personnelle peuvent justifier la forme de licenciement la plus rigoureuse, c'est-à-dire pour faute grave (la faute lourde étant exceptionnelle).

Décret modifiant les dispositions de l'article D. 517-1 du code du travail fixant le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes

L'article L. 511-1 du code du travail, tel qu'il a été modifié par la loi du 6 mai 1982 portant modification de certaines dispositions du titre 1er du Livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes, dispose que le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé par décret et doit être révisé annuellement.

La dernière révision est intervenue par le décret n° 2002-1531 du 24 décembre 2002 qui a fixé ce taux à 3 830 euros.

Le nouveau taux retenu correspond à l'évolution des salaires du secteur privé au cours de la période Juin 2002 à Juillet 2003.

Pour éviter toute difficulté au regard des règles d'application de la loi dans le temps, le présent décret précise que le nouveau taux ne concernera que les procédures engagées après le 1er janvier 2004.

ENTRAIDE FAMILIALE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Dans une circulaire du 24 juillet 2003, l'ACOSS et la CNAM apportent un certain nombre de précisions sur la différence entre l'entraide familiale et le contrat de travail, constatant que la présence d'un lien de parenté rend parfois difficile l'établissement d'une distinction entre les obligations résultant de l'entraide familiale et celles découlant d'un contrat de travail écrit ou verbal.

Ils insistent sur le fait que la présomption d'entraide familiale n'est qu'une présomption simple, ce qui permet dans certains cas d'admettre l'existence d'une relation employeur/employé, malgré l'appartenance à une même famille. Autrement dit, le lien de parenté n'exclut pas nécessairement le lien de subordination.

L'entraide se caractérise par :

- une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée ;
- l'absence de toute rémunération et de toute contrainte.

Le caractère occasionnel de l'aide peut constituer un critère pertinent pour distinguer l'entraide du contrat de travail, qui exige une prestation de travail durable. Son caractère spontané constitue également un critère pertinent, le contrat de travail supposant qu'une organisation de l'exercice de l'activité en cause ait été mise en place. Enfin, l'entraide suppose une indépendance que ne permet pas le contrat de travail; elle peut se déduire de l'absence de rapport hiérarchique entre le prestataire et le bénéficiaire.

Ainsi, si les relations affectives peuvent faire présumer l'entraide familiale, ces relations ne sauraient constituer un élément rédhibitoire du salariat dès lors que les critères du salariat sont réunis : prestation de travail, lien de subordination et rémunération.

(Lettre-circulaire n° 2003-121 du 24 juillet 2003)

