

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

■ Elections du 11 décembre 2002

Photographie très attendue de la représentativité des organisations syndicales, le scrutin prud'homal du 11 décembre se solde par un nouveau recul de la participation. Si le paysage syndical n'est pas bouleversé des déplacements de voix significatifs sont toutefois intervenus au bénéfice des petites listes.

	2002	1997
CGT	32,1%	32,9%
CFDT	25,2%	25,4%
CGT-FO	18,3%	20,5%
CFTC	9,5%	7,6%
CFE-CGC	7%	5,9%

Nouveau recul de la participation chez les salariés

Seulement 32,7 % des salariés appelés aux urnes ont voté, contre 34,4% lors du précédent scrutin de 1997. L'abstention poursuit donc une ascension régulière depuis les élections de 1979 (la participation s'élevait alors à 63,3 %).

Maintien de la liste « Union des employeurs » et percée de l'économie sociale

L'Union des employeurs (liste commune Medef, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA) remporte un large succès avec 80,1 % des voix. Elle perd pourtant pratiquement huit points par rapport à 1997.(87,9%).

Il est vrai que la liste d'Union des employeurs était, cette année et pour la première fois, concurrencée par une liste des employeurs de l'économie sociale (employeurs du monde associatif, mutualiste et coopératif), qui recueillent 11,3 % des suffrages.

Enfin, le CFPI (patrons indépendants) regroupe 1,4 % des voix, et le Cidunati 0,7 % comme en 1997.

■ Formations de l'ANAFOP

Nous vous rappelons que les conseillers prud'homaux élus pour le compte 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 2003 se dérouleront aux dates suivantes.

DATES	Thèmes de formation
3 et 4 février 2003	2 et 3 et 18
10 et 11 mars 2003	1 et 4
24 et 25 mars	16 et 17
31 mars et 01 avril 2003	1 et 5
28 et 29 avril 2003	1 et 11
12 et 13 mai 2003	1 et 6
23 et 24 juin 2003	1 et 7
22 et 23 septembre 2003	1 et 8 et 9
6 et 7 octobre 2003	1 et 10
20 et 21 octobre 2003	1 et 12
17 et 18 novembre 2003	1 et 13 et 16
1 et 2 décembre 2003	1 et 14 et 15

Les thèmes des stages vous ont été adressés par courrier.

CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL

Chambre sociale, 26 janvier 2000, n°97-15.291, CGT EDF-GDF de Corse c/Cie EDF-GDF, Juris. Actua. n°665 du 9 mars 2000, Bull. n°38

Cet arrêt illustre la distinction désormais classique opérée par la jurisprudence entre la grève, droit constitutionnellement garanti et le mouvement illicite. Seul un arrêt collectif du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles peut caractériser l'exercice normal du droit de grève.

L'arrêt présente un autre aspect intéressant car il retient la responsabilité d'un syndicat. On sait que cette responsabilité ne peut être retenue que dans les cas où le syndicat a effectivement participé à des actes fautifs en les organisant, en les suscitant, en les encourageant par des actes précis (Cass. soc., 9 novembre 1982 - Bull. n°614, 30 janvier 1991, Bull. n°40).

L'espèce illustre cette jurisprudence restrictive en relevant que le syndicat a été constamment l'instigateur du mouvement illicite, en l'organisant et en donnant des directives précises.

Plusieurs éléments caractérisent l'illicéité : «Blocage de l'accès aux sites et du système d'information de l'entreprise, détournement de matériel, dégradation des locaux, coupures de courant, blocage du système de tarification heures pleines/heures creuses»

Les syndicats ont été les principaux instigateurs et organisateurs de ce mouvement. Cette responsabilité se trouve d'autant affirmée que plusieurs ordonnances de référé sont intervenues pour faire cesser ces différentes actions.

Les syndicats ayant été particulièrement actifs dans le déclenchement et la poursuite de la grève, leur responsabilité doit être retenue, conformément à une jurisprudence traditionnelle.

Chambre sociale, 11 janvier 2000, n° 97-22.025, Trouboul et a. c/Sté Entremont, Juris. Hebdo. n°660 du 7 février 2000, Bull. n°15

Cet arrêt, rendu dans une procédure de référé, concerne un aspect rarement abordé en jurisprudence, du droit de la grève: dans quelle mesure l'employeur peut-il remédier à l'absence des salariés grévistes pour faire fonctionner l'entreprise ?

Deux points sont certains. D'une part, si la grève constitue un droit de nature constitutionnelle, le législateur n'a jamais édicté une infraction d'entrave au droit de grève. D'autre part, deux interdictions ont été formulées : celle de conclure des contrats de travail à durée déterminée pour remplacer des salariés grévistes (C. trav., art. L. 122-3-J0). La première chambre civile a fait une application remarquable de ce texte au personnel de la Poste (Civ. 1, 19 mai 1998, Bull. n°182). La seconde interdiction est celle de recourir à l'intérim (contrat de travail temporaire) pour remplacer les grévistes (C. trav., art. L. 124-2-31°).

En dehors de ces deux interdictions limitées, le chef d'entreprise est libre de procéder à des remplacements. Dans le cas qui lui était soumis, la chambre sociale a considéré qu'en acceptant le concours bénévole de producteurs laitiers pour assurer le ramassage du lait dans les fermes pendant la grève des chauffeurs routiers, le chef d'entreprise n'avait commis aucune faute. Il n'est pas interdit, en effet, d'assurer la continuité de la production pendant la grève, soit en affectant aux postes délaissés par les grévistes, des salariés non grévistes, soit même en embauchant des salariés par contrat de travail à durée indéterminée. La participation, qui ne peut qu'être exceptionnelle, de tiers bénévoles au fonctionnement de l'entreprise, n'étant pas exclue par une loi, il est apparu impossible de la prohiber par principe.

DE L'IMPORTANCE DU CONTRAT

Jean-Emmanuel RAY (Professeur à Paris 1)

«Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites». Jadis décrié, car le postulat d'égalité des contractants froissait le droit de la subordination, l'article 1134 du Code civil connaît aujourd'hui une seconde jeunesse avec le renouveau du contrat de travail.

Contrat ou malentendu ?

«Le contrat autorisait l'employeur à modifier à tout moment les horaires de travail de Mme C, agent de propreté, ainsi que le lieu et les jours d'intervention en fonction des nécessités du service». Au conseil de prud'hommes, ayant accepté une réduction unilatérale d'horaires de quatre heures hebdomadaires «Cette modification était conforme aux stipulations contractuelles et ne revêtait pas un caractère abusif», la Cour de cassation répond le 2 mai 2000 que «la réduction de la durée du travail d'un salarié à temps complet constitue une modification de son contrat de travail que celui-ci est fondé à refuser». S'agissant de temps partiel au formalisme particulièrement exigeant, l'arrêt du 1er mai 2000 précise qu'en l'absence de répartition entre les jours de la semaine et du mois, il s'agissait d'un temps plein puisque «la salariée devait se tenir à la disposition permanente de l'employeur».

Tout le contrat, rien que le contrat

«La salariée avait été embauchée pour exécuter un certain nombre de tâches précises, énumérées au contrat de travail» (Cass. soc., 2 mai 2000). La chambre sociale rappelle l'importance de la rédaction initiale de celui-ci s'agissant des fonctions exercées : tantôt il permettra la polyvalence, très à la mode depuis le passage aux 35 heures (il faut pouvoir remplacer les collègues partis en jours de RTT), tantôt au contraire il absoudra le comportement jugé fautif ou insuffisant d'un salarié à qui l'entreprise fait assurer une fonction non prévue. Ainsi un monteur à qui était reprochée une insuffisance professionnelle dans un travail de maquettiste : la cour d'appel «aurait dû vérifier la qualification contractuelle exacte du salarié» (Cass. soc., 26 octobre 1999). «En l'absence de définition de fonctions dans son contrat de travail,

l'inexécution de certaines tâches n'était pas établie» (Cass. soc., 19 janvier 2000 : ni faute grave ni même cause réelle et sérieuse).

Contrat et charge de travail

Le 16 novembre 1999, la Cour de Cassation avait déjà mis en garde les entreprises en stipulant: «Le salarié n'avait pas commis de faute, ne pouvant accomplir le travail demandé dans un temps compatible avec ses horaires». Idée reprise le 19 avril 2000 : «Les heures supplémentaires dont le paiement était réclamé avaient été imposées par la nature et/ou la quantité de travail demandé». Si le contrat prévoit une amplitude de tâches telle qu'il est pour le salarié impossible de les accomplir pendant la durée prévue, le paiement régulier d'heures supplémentaires au-delà du forfait était prévisible.

L'aveu est la reine des preuves

«En proposant lui-même un avenant à la salariée, l'employeur reconnaissait qu'il modifiait le contrat de travail : l'arrêt du 2 mai 2000 montre aux employeurs la nécessité de ne pas acter le moindre changement des conditions de travail. Leur attention avait déjà été attirée par celui du 26 janvier 2000 : l'employeur ayant utilisé la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 (prévu pour une proposition de modification du contrat pour motif économique), il ne pouvait ensuite prétendre que la mutation à Pont-Audemer ne constituait qu'un simple changement des conditions de travail. Et le 5 octobre 1999, la chambre sociale n'encourageait pas les entreprises à faire preuve d'une concertation excessive si elles souhaitaient voir disparaître un usage. A l'employeur qui avait demandé à chaque salarié son accord pour la remise en cause individuelle d'un avantage licitement supprimé par accord collectif elle indiquait qu'il avait ainsi reconnu le caractère contractuel de l'avantage en question.

Le contrat, si à la mode aujourd'hui sur le plan individuel et collectif est donc ambivalent : instrument de rigidité, il peut se révéler être un instrument de flexibilité. S'il est bien rédigé et géré, il peut permettre d'anticiper l'avenir.

Loi d'assouplissement des 35 heures

La loi du 19 décembre 2002 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi comporte trois volets :

- l'harmonisation des salaires minima,
- l'assouplissement des 35 heures,
- la création d'un nouvel allègement de charges pour les entreprises.

Sur le temps de travail, le texte ne remet pas en cause le principe de la durée légale du travail, qui demeure fixée à 35 heures, mais assouplit les conditions dans lesquelles la RTT est mise en œuvre dans les entreprises.

Heures supplémentaires

Le régime des huit premières heures supplémentaires est unifié. Ces heures font désormais l'objet d'une majoration de salaire, à défaut d'accord prévoyant une contrepartie sous forme de repos. Il est ainsi mis fin à la distinction existant depuis la loi Aubry II entre les quatre premières heures supplémentaires, dont la bonification était attribuée en repos en l'absence d'accord collectif, et les quatre heures suivantes, qui donnaient lieu à une majoration salariale.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est dorénavant fixé par la convention ou l'accord de branche, la seule limite étant que ce taux ne peut être inférieur à 10%. Ce n'est qu'à défaut d'accord que les taux légaux s'appliquent (25 % pour les huit premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes).

Pour les entreprises de 20 salariés au plus, dans l'attente d'une convention ou d'un accord de branche étendu, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires reste fixé à 10% (au lieu de 25%) jusqu'au 31 décembre 2005.

Le contingent d'heures supplémentaires fixé par les partenaires sociaux au niveau de la branche voit sa portée élargie, puisqu'il vaut à la fois pour la saisine de l'inspecteur du travail en cas de dépassement, comme auparavant, et désormais pour le déclenchement des droits à repos compensateur obligatoire. Le contingent réglementaire, fixé à 180 heures par le décret n° 2002- 1257 du 15 octobre 2002, subsiste à titre subsidiaire en l'absence d'accord de branche étendu. Les contingents conventionnels négociés antérieurement à la date de publication de la loi ne reçoivent plein effet, en matière d'ouverture du droit à repos compensateur obligatoire, que dans

la limite du contingent réglementaire de 180 heures.

Enfin, le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire est porté de 10 à 20 salariés.

Cadres et recours au forfait

Sans remettre en cause la classification des cadres en trois catégories -cadres dirigeants, cadres intégrés dans une équipe et cadres n'appartenant ni à la première catégorie ni à la dernière -, la loi renforce les possibilités offertes à la négociation collective en la matière. La définition des cadres autonomes susceptibles de se voir appliquer le forfait jours est assouplie. Désormais, la convention ou l'accord définit, «au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés» par le forfait jours.

Par ailleurs, la définition des salariés itinérants non-cadres pouvant bénéficier de forfaits en heures est assouplie, ainsi que celle des cadres intégrés, soumis au droit commun de la durée du travail. Sont considérés comme cadres intégrés «dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés». La référence à la durée du travail pouvant «être prédéterminée» disparaît.

Qualification de l'astreinte

Désormais, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, à l'exception de la durée d'intervention. L'objectif est de revenir sur un arrêt de la Cour de cassation du 10 juillet 2002, aux termes duquel les périodes d'astreinte «ne peuvent être considérées comme un temps de repos».

La loi prévoit en outre une adaptation du compte épargne-temps qui permet désormais aux salariés qui le désirent de se constituer une épargne en argent et non plus seulement en temps.

Enfin, en cas d'annualisation du temps de travail, l'horaire annuel ne devra pas dépasser 1600 heures sur l'année, sans que le plafond annuel des 35 heures en moyenne s'impose. Cette référence aux 35 heures hebdomadaires disparaît également en cas de temps partiel exprimé en termes annuels.

