

## 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 des administrateurs des caisses du régime social des indépendants - RSI

L'UPA s'est félicitée des résultats obtenus par les listes « SANTE RETRAITE EN MOUVEMENT » qu'elle soutenait lors des élections aux caisses du RSI.

Les listes « SANTE RETRAITE EN MOUVEMENT » arrivent systématiquement en tête dans les collèges des artisans, et s'implantent pour la première fois dans les collèges des commerçants.

Ces résultats sont d'autant plus significatifs qu'ils s'inscrivent dans un environnement électoral difficile. En effet, jamais l'UPA n'avait été confrontée à autant de listes concurrentes sur l'ensemble du territoire.

#### ■ L'UPA s'est félicitée de l'ouverture d'une large concertation sur l'insertion professionnelle des jeunes

L'UPA a pris acte de la décision du Gouvernement de remplacer l'article 8 relatif au CPE de la loi pour l'égalité des chances par une proposition de loi sur l'accès des jeunes à la vie active.

De plus, l'UPA se félicite que le Gouvernement ait accepté, comme elle le demandait, d'ouvrir une large concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des jeunes et des étudiants sur l'insertion professionnelle des jeunes.

#### ■ Accord du 12 décembre 2001 relatif au dialogue social dans l'Artisanat : Arrêt de la Cour d'Appel

Au moment où nous mettons sous presse, nous apprenons que la Cour d'Appel de Paris par arrêt du 18 mai 2006 confirme en tous points le jugement du TGI de Paris du 16 mars 2004 relatif à l'accord du 12 décembre 2001. Nous présenterons cet arrêt dans la prochaine Lettre Prud'homale.

#### ■ Rapport Chertier « pour une modernisation du dialogue social »

L'UPA souscrit assez largement aux préconisations mises en avant par le rapport CHERTIER. Il invite le Premier ministre à engager rapidement la concertation avec les partenaires sociaux en vue de moderniser le dialogue social en France.

Au nom des entreprises artisanales et en tant que partenaire social, l'UPA mettra en avant plusieurs exigences :

- Retenir définitivement en lui donnant valeur constitutionnelle, le principe d'une concertation préalable obligatoire des partenaires sociaux avant l'adoption de tout texte d'ordre législatif ou réglementaire ;
- Prévoir que toute transposition législative d'un accord paritaire majoritaire, doit se faire dans le respect du contenu de l'accord ;
- Revoir la composition du Conseil économique et social en vue de rendre cette assemblée plus représentative de la société française ;
- Conforter le rôle des instances de concertation en limitant leur nombre et en harmonisant leurs modes de fonctionnement.

L'UPA considère absolument indispensable que le gouvernement, le parlement et les partenaires sociaux définissent avant les échéances électorales de 2007, le cadre du dialogue et de la concertation nationale, pour le plus grand bien de notre démocratie sociale.

## L'entreprise peut anticiper les difficultés économiques

Cass. soc., 11 janvier 2006, n°05-40.977 FS-PBRI Sté Pages jaunes c/Philippe X...a;  
Cass. soc., 11 janvier 2006, n°04-46.201 FS-PBRI Sté Pages jaunes c/M. Joël X... et a.

La réorganisation de l'entreprise mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi constitue un motif économique de licenciement.

La chambre sociale de la Cour de cassation a admis, dans deux arrêts du 11 janvier 2006, qu'un licenciement économique consécutif à une réorganisation est légitime dès lors que la réorganisation a été « mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi ».

### Nouvelles technologies et réorganisation commerciale

Le développement d'Internet et le téléphone portable ont rendu obsolète (au moins en partie) l'usage du papier. Dans une entreprise spécialiste des annuaires comme la société Pages jaunes, les nouvelles technologies ont conduit à une réorganisation commerciale, intervenue en 2001.

Avec pour conséquences la suppression de 9 emplois, la création de 42 nouveaux emplois et la modification du contrat des 930 VRP (modification de leur rémunération et intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille).

De nombreux commerciaux ont **refusé la modification** et ont été licenciés pour motif économique.

Leurs licenciements, motivés par la réorganisation présentée comme indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, étaient-ils légitimes ?

Les cours d'appel de Montpellier et de Dijon ont statué en sens contraire, leurs arrêts témoignant du flou qui entoure cette notion issue de la jurisprudence Videocolor (*Cass. soc.*, 5 avril 1995).

Pour l'une, il ne s'agissait que d'amélioration de la compétitivité et d'augmentation des bénéfices dans un contexte concurrentiel nullement menaçant ; pour l'autre, l'employeur avait anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions.

### Des difficultés économiques prévisibles

La Haute juridiction a tranché en faveur de la seconde analyse, donnant ainsi carte blanche aux entreprises pour anticiper.

Rejoignant la conception des juges de Dijon, la chambre sociale a admis que des difficultés économiques prévisibles en raison de l'évolution technologique et, avec elles, des menaces à terme sur l'emploi, justifiaient la réorganisation.

L'absence de difficultés économiques au jour de la restructuration importe peu, lorsque la réorganisation a pour cause justificative la sauvegarde de la compétitivité.

Une restructuration n'est pas « subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement », précise la chambre sociale.

Les modifications des contrats de travail, résultant d'une telle réorganisation, ont elles-mêmes une cause économique, a-t-elle conclu ; les licenciements des salariés qui ont refusé la modification de leur contrat étaient donc fondés sur une cause économique réelle et sérieuse.

## Le travail dissimulé plus sévèrement sanctionné

Cass. soc., 12 janvier 2006, n 03-46.800 FP-PBRI, Sté Sarrazyn c/Payart

Opérant un revirement de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation décide dans une série d'arrêts du 12 janvier 2006 que l'indemnité forfaitaire due par l'employeur en cas de rupture du contrat de **travail** d'un salarié victime de **travail** dissimulé se cumule « avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de **travail**, à la seule exception de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement », autorisant ainsi le cumul avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Cumul de l'indemnité forfaitaire et des indemnités de rupture

Promulgué en 1991 et **remanié en 1997**, l'article **L. 324-11-1 du Code du travail prévoit que le « salarié auquel un employeur a eu recours en violation des dispositions de l'article L. 324-10 a droit en cas de rupture de la relation de travail à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaires, à moins que l'application d'autres règles légales ou conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable ».**

L'absence de déclaration d'un salarié aux organismes sociaux tombe sous le coup de ce texte, mais aussi la dissimulation d'heures **travaillées** sur le bulletin de paie.

Dès le début, s'est posé un problème d'interprétation de l'article L. 324-11-1. Comment comprendre ce texte, qui pose une option entre une indemnité clairement identifiée et « l'application d'autres règles » ? On ne sait quelles autres indemnités doivent être mises en balance avec l'indemnité forfaitaire de six mois. Dans un premier arrêt, la chambre sociale a considéré que « l'indemnité forfaitaire instituée par ce texte ne se

cumule pas avec les autres indemnités auxquelles le salarié pourrait prétendre au titre de la rupture de son contrat de **travail**, seule l'indemnisation la plus favorable devant lui être accordée » (Cass. soc. 15 octobre 2002, n°00-45.082, Bull. n°312).

Pas de cumul donc avec les dommages-intérêts dus en cas de rupture anticipée d'un CDD, pas plus qu'avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 juillet 2004, n° 02-42.504, Bull. n° 192).

Elle a en revanche récemment admis le cumul de l'indemnité forfaitaire et de l'indemnité conventionnelle de licenciement (Cass. soc. 25 mai 2005, n° 02-44.468, Bull. n° 181).

Dans les arrêts du 12 janvier 2006, la Haute juridiction change son fusil d'épaule et remet en cause la jurisprudence issue de ses trois précédents arrêts de 2002, 2004 et 2005. Elle pose un principe, celui du cumul, assorti d'une seule exception.

Désormais, l'indemnité forfaitaire se cumule avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, les dommages-intérêts en cas de violation de l'ordre des licenciements, mais aussi avec l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Toutes les indemnités de rupture sont donc concernées par le cumul, **sauf** une : **l'indemnité forfaitaire** ne se cumule pas avec l'indemnité de **licenciement**. Le juge devra accorder **la plus élevée** des deux.

## Le travail dominical et de nuit des mineurs autorisé dans certains secteurs

Décret n° 2006-42 et 43 du 13 janvier 2006, JO du 14 janvier 2006, p. 562

Deux décrets fixent la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité permettent des dérogations en matière de travail de nuit et travail le dimanche et les jours fériés pour les moins de 18 ans (jeunes travailleurs et apprentis).

Et ce, en application des dispositions issues de la loi PME n°2005-882 du 2 août 2005 et du volet «diverses mesures en faveur de la cohésion sociale» de la loi relative au développement des services à la personne n 2005-841 du 26 juillet 2005.

### Travail du dimanche

Le principe d'interdiction du travail dominical pour les apprentis de moins de 18 ans demeure (C. trav., art. L. 221-3, al. 1) : ils ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur maître d'apprentissage, à aucun travail les dimanches. Toutefois, ce principe ne s'applique plus dans certains secteurs pour lesquels des « caractéristiques particulières » liées à l'activité le justifient (C. trav., art. L. 221-3, al. 3), c'est-à-dire (C. trav., art. R. 226-1 et R. 226-2 nouveaux) :

- hôtellerie - restauration ;
- traiteurs et organisateurs de réception ;
- cafés, tabacs et débits de boisson ;
- boulangerie - pâtisserie ;
- boucherie - charcuterie ;
- fromagerie-crèmerie ;
- poissonnerie ;
- magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries ;
- établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

### Travail les jours fériés

Le principe d'interdiction du travail des apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans les jours fériés est également maintenu (C. trav., art. L. 222-4, al. 1). Cependant, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction dans les secteurs suivants :

- hôtellerie - restauration ;
- traiteurs et organisateurs de réception ;
- cafés, tabacs et débits de boisson ;
- boulangerie - pâtisserie ;

- boucherie - charcuterie ;
- fromagerie - crèmerie ;
- poissonnerie ;
- magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries ;
- établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

Cette possibilité est toutefois subordonnée au fait que les jeunes mineurs concernés par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire fixées à l'article L. 221-4 du Code du travail (C. trav., art. L. 222-4).

### Travail de nuit des moins de 18 ans

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des moins de 18 ans (jeunes travailleurs et apprentis), applicable jusqu'à présent aux seuls apprentis boulangers, est étendue à certains secteurs « dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité » le justifient. Sont ainsi concernés (C. trav., art. R. 213-9 et R. 213-10 nouveaux) :

- boulangerie et pâtisserie : le travail de nuit peut être autorisé avant six heures et au plus tôt à partir de quatre heures, afin de permettre aux mineurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.
  - hôtellerie-restauration : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.
  - courses hippiques (activités liées à la monte et à la mène en course) et spectacles : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à minuit.
- Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an, au maximum.

Pour tous ces secteurs, la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit des jeunes travailleurs ou apprentis concernés tient compte des caractéristiques particulières de l'activité.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

