

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

■ Election présidentielle

Le MEDEF, la CGPME et l'UPA ont interpellé les candidats au second tour de l'élection présidentielle

Les représentants des entreprises françaises, au-delà des nécessités récurrentes telles que la diminution de la fiscalité qui pèse sur les entreprises, l'allègement des contraintes administratives ou la simplification du code du travail, mettent en avant 4 axes prioritaires pour favoriser la création de richesses et l'emploi.

1. Le coût du travail, bien que limité du fait des allègements de charges, reste supérieur de 10% au coût moyen du travail européen. Il s'agit là d'un frein majeur à l'emploi et au développement de nos entreprises. Le financement actuel de la protection sociale, essentiellement assis sur les revenus du travail, confisque, pour partie, la création de richesses, au détriment de l'évolution du pouvoir d'achat.

Baisser les charges sociales est donc la première priorité des entreprises.

2. Dans un contexte d'économie globale, les 35 heures ont nui gravement à la compétitivité de nos entreprises et ont bridé les salaires en rendant difficiles les heures supplémentaires.

Laisser les branches professionnelles ou les entreprises organiser le temps de travail par la négociation, est la deuxième priorité des entreprises.

3. L'avenir des entreprises passe par la formation de ses salariés. De là dépend sa capacité à innover. Parallèlement, l'accès au marché de l'emploi est favorisé par l'adaptation des compétences aux besoins des entreprises. Lier formation et emploi est un des enjeux majeur des années à venir.

La création d'un service de l'orientation, indépendant de l'éducation nationale, en liaison directe avec le monde du travail, est la troisième priorité des entreprises.

4. La vitalité économique de nos territoires passe par le maintien d'un tissu économique dynamique. Sans

emploi, sans commerce, sans infrastructure, nos régions sont menacées. Or la fracture spatiale s'accroît.

Une action volontariste est maintenant indispensable pour garantir les conditions effectives du maintien des petites entreprises et du commerce de proximité en centre ville et en zone rurale. C'est la quatrième priorité des entreprises.

■ Sommet des partenaires sociaux

Ci-après, le relevé de décisions de la réunion du 19 juin 2007 : « Les Présidents et Secrétaires Généraux des organisations nationales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunis le 19 juin.

Ils ont étudié à cette occasion le résultat des travaux des groupes de délibération sociale mis en place lors de leur réunion du 23 octobre 2006. Les vingt et une réunions des groupes de travail et du comité de suivi, ont permis de réaliser un large recensement des situations et des problématiques concernant le marché du travail, permettant ainsi selon les participants (UPA, CGPME, MEDEF, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) de passer désormais à une nouvelle étape.

Au vu de ces éléments, les partenaires sociaux - qui ont pour priorité d'améliorer la situation de l'emploi et des salariés - ont décidé de lancer une négociation sur la modernisation du marché du travail, portant sur trois éléments : la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et l'assurance-chômage. Ils se sont fixés pour objectif d'aboutir à des avancées significatives qu'ils évalueront à la fin de l'année 2007, la première réunion se tenant le 4 juillet.

Les partenaires sociaux ont également décidé de se saisir de la question de la représentativité syndicale et du développement de l'espace contractuel. A cet effet, ils prolongeront leur délibération sur ce sujet en vue d'établir un état des lieux préalable à l'ouverture d'une négociation d'ici la fin de l'année ».

L'ancienneté de 6 mois pour le préavis de licenciement conforme à la Convention OIT

Cass. soc., 29 mars 2006, n° 04-46.499, Sté Euromédia Télévision

L'ancienneté minimale de six mois exigée par la loi française pour bénéficier du droit à préavis en cas de licenciement, sauf convention plus favorable, constitue une durée d'ancienneté raisonnable au sens de l'article 2 de la convention n° 158 de l'OIT, décide la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 29 mars 2006.

La législation française (*art. L. 122-5 et L. 122-6 du code du travail*) prévoit que le salarié qui justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois n'a pas droit à un délai-congé, sauf si une loi, une convention ou un accord collectif, ou à défaut des usages pratiqués dans la localité ou la profession, en prévoient l'existence ou la durée.

Dans une affaire concernant un salarié licencié alors qu'il avait une ancienneté inférieure à six mois, et qu'aucune autre disposition du type de celles énumérées à l'article L. 122-5 précité ne prévoyait un délai congé, la cour d'appel avait néanmoins octroyé à l'intéressé une indemnité à ce titre sur le fondement de l'article 11 de la convention n°158.

Adoptée le 22 juin 1982, ratifiée par la loi n° 88-1242 du 30 décembre 1982, et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990, la convention internationale du travail n° 158 porte sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. Elle dispose, dans son article 11 dont, en vertu de l'article 1er, l'application peut être assurée par voie de convention collective ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, que le travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement a droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu.

Cependant, aux termes du b) du paragraphe 2 de son article 2, un État peut exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la convention, notamment les travailleurs n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable.

La première question qui se posait à la Cour de cassation était d'abord celle de l'application directe devant les juridictions nationales des dispositions en litige de cette convention, c'est-à-dire l'article 1, le b) du paragraphe 2 de l'article 2, et l'article 11. La Cour Suprême y répond par l'affirmative, à l'instar du Conseil d'État dans son arrêt du 19 octobre 2005 concernant le contrat nouvelles embauches.

Six mois, une période raisonnable au regard de la Convention n° 158

La seconde question concernait la licéité, au regard de cette convention, de l'exclusion de tout préavis pour les salariés licenciés dès lors qu'ils ont une ancienneté de services continus inférieure à six mois. Cette durée est-elle raisonnable au sens du b) du paragraphe 2 de l'article 2 de la Convention ?

La chambre sociale répond par l'affirmative à cette question, et casse la décision de la cour d'appel. Cette compatibilité des textes nationaux avec la norme internationale avait déjà été reconnue en 1995 par un rapport de la commission des experts de l'OIT, qui soulignait « qu'en réponse à la question d'un gouvernement de spécifier la durée du préavis en fonction de l'ancienneté ou de la qualification du salarié, il a été jugé préférable de laisser à chaque État membre le soin de régler la question et qu'en cas de contestation, il appartiendrait aux organes de contrôle d'apprécier le caractère raisonnable de la durée ».

Ce rapport précisait également que « l'augmentation du délai de préavis en fonction de l'ancienneté constitue souvent le critère principal pour déterminer la durée du préavis, celui-ci étant en fonction de l'ancienneté de service » et citait à ce propos les articles L.122-5 et L.122-6 du Code du travail français.

L'interprétation de la Cour de cassation rejoint cette position, qui ressortait également des travaux préparatoires de la loi de ratification de la Convention.

Lors des débats parlementaires, les rapporteurs du texte devant l'Assemblée nationale et le Sénat avaient en effet clairement affirmé que la législation française était très largement en concordance avec cette convention.

Reste à savoir si une durée d'ancienneté de deux ans telle que celle prévue pour le CNE, et pour le CPE dans son actuelle mouture, est susceptible d'être jugée raisonnable au sens de la convention 158. Il est difficile de prévoir la réponse de la Cour de cassation à cette question

Une différence de salaire peut être justifiée par le statut du salarié

Cass. soc., 28 avril 2006, n° 03-47.171 FS-PBRI, Sté DEMD Productions c/Moutot

L'égalité de traitement entre les salariés est la règle, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 28 avril 2006, mais elle ne vaut qu'à la condition que les salariés soient embauchés avec un même statut juridique. Tel n'est pas le cas entre un salarié engagé en CDI et un intermittent du spectacle.

Situation juridique du salarié dans l'entreprise

Une salariée a été embauchée en CDI par l'entreprise pour laquelle elle travaillait précédemment en qualité d'intermittente du spectacle. Sa rémunération a alors été fixée à un salaire nettement inférieur à celui perçu par l'une de ses collègues restée sous le statut d'intermittent du spectacle. Cette inégalité salariale était-elle contraire au principe « à travail égal, salaire égal » ? Selon l'employeur, qui a fait valoir le statut précaire de l'intermittente du spectacle comparativement à celui de la salariée intégrée au personnel permanent de

l'entreprise et bénéficiaire à ce titre de la mutuelle, ou encore du plan d'épargne d'entreprise. L'argument n'a pas convaincu les juges du fond. Cette inégalité de traitement est inhérente à la différence de situation juridique entre les deux salariés au regard du contrat de travail, situation qui résulte de leur choix et ne constitue pas un élément objectif justifiant un écart de rémunération, ont-ils estimé.

La Haute juridiction n'est pas de cet avis : « la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous CDI, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise ». En l'espèce, le statut d'intermittent du spectacle de la salariée, ainsi que son ancienneté non prise en compte par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération.

Le licenciement pour maladie n'est pas une discrimination liée au handicap

CJCE, 11 juillet 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas

Dans un arrêt du 11 juillet 2006, la grande chambre de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) précise le champ d'application de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et se prononce pour la première fois sur la notion de « handicap ». Cette directive établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, concernant l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, le principe de l'égalité de traitement.

En l'espèce, une salariée travaillant en Espagne pour Eurest a été placée en arrêt de travail en octobre 2003 en raison d'une maladie ne lui permettant pas de reprendre son activité à court terme. En mai 2004, Eurest lui a notifié son licenciement en lui offrant une indemnisation. L'intéressée a alors introduit un recours devant la juridiction espagnole, en soutenant que son licenciement était nul en raison de la discrimination dont elle avait fait l'objet. Celle-ci a interrogé la CJCE dans le cadre d'un recours préjudiciel sur l'interprétation de la directive 2000/78. Il s'agissait de savoir si le licenciement pour cause de maladie relevait du cadre général de la directive.

Définition du « handicap »

La Cour relève que le terme de « handicap » n'est pas défini par la directive et que celle-ci ne renvoie pas au droit national sur cette notion. Ainsi, ce terme « doit être entendu comme une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle ».

Toutefois, en utilisant la notion de « handicap » dans la directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie ». Une assimilation pure et simple des deux mots est donc exclue. De plus, la Cour constate que l'importance accordée par la directive aux mesures d'aménagement du poste de travail en fonction du handicap démontre qu'elle a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour qu'une limitation relève de la notion de « handicap », il doit donc être de longue durée.

Protection contre le licenciement

Selon la Cour, la directive ne comporte aucune indication laissant entendre que les salariés sont protégés au titre de l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap dès qu'une maladie se manifeste. Ainsi, une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre établi par la directive, en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap. Par ailleurs, la Cour estime que la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive interdit toute discrimination. Concernant la protection des personnes handicapées, la CJCE relève que la directive « s'oppose à un licenciement fondé sur un handicap qui, compte tenu de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste ».

CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL

Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007, JO 20 avril, p. 7052

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 a créé un nouveau congé pour événement familial, le congé de soutien familial, ouvert aux salariés et non-salariés qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un parent gravement malade ou handicapé.

Demande de congé à l'employeur

Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié adresse à son employeur, au moins deux mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR) ou lui remet en main propre contre décharge une lettre l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé. En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, le délai de prévenance prévu est ramené à 15 jours. Il en va de même en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement.

Le salarié joint à sa lettre de demande de congé :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ;
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) au titre d'un classement dans les groupes Iso-ressources (GIR) I ou II.

Prolongation ou interruption du congé

En cas de renouvellement successif du congé, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec accusé de réception -LRAR-. En cas de renouvellement non successif, le délai applicable à la demande initiale (deux mois) s'applique.

Comme pour la demande initiale, ces délais peuvent être réduits à 15 jours en cas d'urgence ou en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Le salarié qui souhaite mettre fin de façon anticipée

à son congé ou y renoncer dans les cas prévus à l'article L. 225-22 du Code de la sécurité sociale (admission de la personne aidée en établissement, diminution importante des ressources, etc.), doit adresser une demande motivée à l'employeur par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins un mois avant la date de fin souhaitée. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Affiliation à l'AVPF (assurance vieillesse du parent au foyer)

La personne bénéficiaire du congé de soutien familial acquiert des droits à retraite via l'AVPF, à laquelle elle est obligatoirement affiliée si ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial. L'affiliation prend effet au premier jour de la prise du congé et cesse à l'issue du dernier jour du congé. Elle est subordonnée à la production de justificatifs.

L'affiliation du salarié bénéficiaire du congé de soutien familial est faite à sa demande par l'organisme débiteur des prestations familiales et sous réserve de la présentation d'une attestation de son employeur indiquant les dates de la prise du congé.

L'affiliation du travailleur non salarié est faite à sa demande par l'organisme débiteur des prestations familiales et sous réserve de la production des justificatifs suivants :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ;
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;
- la justification de la reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % lorsque la personne aidée est handicapée, ou du bénéfice de l'APA correspondant à un classement en GIR I ou II pour les personnes souffrant d'une perte d'autonomie ;
- un document mentionnant la date de cessation temporaire d'activité et un second mentionnant la date de reprise d'activité correspondant, selon la catégorie professionnelle concernée, à un extrait du registre du commerce et des sociétés pour une personne exerçant une activité industrielle ou commerciale ; un extrait du registre du répertoire des métiers pour un artisan ; une attestation établie par la caisse de mutualité sociale agricole (CGSS pour les DOM) pour un non-salarié agricole ; une attestation de l'organisme de recouvrement des cotisations du régime général pour un professionnel libéral.

