

# 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

### ■ Formations de l'ANAFOP

Nous vous rappelons que vous avez été choisi par l'UPA pour être conseiller prud'homal employeur, en fonction notamment de votre engagement à être disponible pour exercer cette fonction (une journée par quinzaine) et pour se former dans sa région ou au plan national (au moins 2 jours par trimestre).

Nous invitons donc tous les conseillers prud'homaux à participer aux formations organisées par l'ANAFOP.

Par ailleurs, nous vous rappelons que le Conseil National de l'UPA a souhaité que les conseillers prud'homaux ne participent plus aux formations organisées par le MEDEF.

En 2003, les UPA régionales proposent :

MIDI-PYRENEES	
Toulouse - 16/06	Licenciement motif perso
Toulouse - 07/07	Audience et rédaction jugement
Toulouse - 22/09	Le temps de travail
Toulouse - 20/10	CDD et statuts particuliers
Toulouse - 17/11	Absences et congés
Rodez - 04/06	Le temps de travail
Rodez - 10/09	Licenciement économique
Rodez - 08/10	Absences et congés
ALSACE	
Colmar - juin	Licenciement motif personnel
Colmar - septembre	Aménagement du temps de travail
CHAMPAGNE-ARDENNE	
02/06	La démission
16 et 17/06	Le licenciement pour motif personnel
15 et 16/09	Le licenciement économique
29 et 30/09	Le CDD et statuts particuliers
13 et 14/10	Temps de travail : durée, aménagement

03 et 04/11	Le salaire
19/11	Absences et congés
24 et 25/11	Le droit syndical
08/12	Droit et sanctions disciplinaires
<b>AUVERGNE</b>	3 formations sur 2003
<b>LA REUNION</b>	
13/06	Le temps de travail
27/06	La rémunération
<b>LANGUEDOC-ROUSSILLON</b>	
Montp- 12 ou 16/06	Licenciement motif personnel
Montpellier - 09/10	Licenciement économique
Montpellier - 04/12	La rédaction du jugement
Sète - 13/05	Le temps de travail
Sète - 10/06	Droit et sanctions disciplinaires
Sète - 09/09	Licenciement motif personnel
Sète - 14/10	Licenciement économique
Sète - 04/11	Liquidation et redressement judiciaire
Sète - 09/12	Démission, mise à la retraite, transaction
Bédarieux - 22/05	Le temps de travail
Bédarieux - 25/06	Droit et sanctions disciplinaires
Bédarieux - 25/09	Licenciement motif personnel
Bédarieux - 30/10	Licenciement économique
Bédarieux - 27/11	Démission, mise à la retraite, transaction
Nîmes - 05/05	Le temps de travail
Nîmes - 02/06	Droit et sanctions disciplinaires
Nîmes - 08/09	Licenciement motif personnel
Nîmes - 06/10	Licenciement économique
Nîmes - 03/11	Démission, mise à la retraite, transaction
Nîmes - 01/12	Liquidation et redressement judiciaire

Les prochaines formations nationales en 2003 se dérouleront aux dates suivantes :

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.

## Plan social : un salarié a le droit de refuser toutes les mesures de reclassement

Cass. Soc., 29 janvier 2003, n° 00- 46.322, Sté Total raffinage distribution c/Fernand X. et a.

### Les faits :

La société Total raffinage distribution, qui avait lancé une procédure de licenciement collectif, avait établi en juillet 1996, avec les syndicats de salariés, un plan social dans lequel elle avait pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement avant le 31 décembre 1997. Mesure qui a conduit plusieurs salariés à refuser systématiquement toutes les mesures de reclassement offertes par le plan social, et ce, afin de percevoir leur salaire pendant plus d'un an sans avoir à travailler et toucher le moment venu d'importantes indemnités de licenciement ainsi que les prestations d'assurance chômage sans dégressivité. L'entreprise a sanctionné ce rejet de tous les dispositifs de reclassement par un licenciement pour faute grave.

### Principe jurisprudentiel retenu :

La chambre sociale de la cour de cassation vient d'affirmer, dans un arrêt rendu le 29 janvier 2003, que le salarié "est en droit de refuser les mesures de reclassement qui lui sont proposées par l'employeur" au profit d'une somme d'argent. Un salarié ne commet pas d'abus en refusant toutes les mesures de reclassement, même en cas de motif illégitime.

### COMMENTAIRE

#### Le reclassement est une obligation pour l'employeur et un droit pour le salarié menacé de licenciement économique.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique a l'obligation de le reclasser.

Cette obligation préalable à la rupture du contrat, a été posée par la chambre sociale en 1992, puis a été consacrée par le législateur (C. trav., art. L. 321-1). Le premier fondement de cette obligation de reclassement résulte du devoir d'exécuter le contrat de bonne foi. (article 1134 du Code civil).

Au fil des arrêts, la jurisprudence s'est montrée très exigeante vis-à-vis de l'employeur. Sous

peine d'être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, celui-ci doit mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour reclasser le salarié. La doctrine évoque à cet égard une obligation de moyen renforcée ou une obligation de résultat atténuée.

A ainsi été consacré par la Cour de cassation, au profit du salarié menacé de licenciement économique, un droit au reclassement. Et puisqu'il s'agit d'un droit qui lui a été reconnu, le salarié peut refuser la ou les offres de reclassement que lui propose l'employeur.

#### Le refus des mesures de reclassement n'est pas abusif, même en cas de motif illégitime.

Dans son pourvoi, la société considère qu'il y a abus à détourner un droit de sa finalité sociale. Ce n'est pas tant, le rejet de toutes les mesures de reclassement qui caractériserait l'abus de droit selon l'entreprise que la raison qui a motivé ce rejet. Les salariés ont profité de l'engagement "social" de l'entreprise en refusant tout reclassement, sachant que la société, qui ne pouvait les licencier avant un an et demi, allait être obligée de leur payer pendant toute cette période leur salaire sans aucun travail, et devrait leur verser, d'importantes indemnités de licenciement.

Il convient de savoir si un salarié qui refuse plusieurs propositions de reclassement à **seule fin de percevoir** une substantielle somme d'argent commet un abus inspiré d'un **motif illégitime**, en ne se prévalant que de son intérêt personnel.

La Cour de cassation n'a pas admis l'existence d'un abus commis par les salariés, **considérant le seul refus** des mesures de reclassement sans prendre en compte les motifs qui ont expliqué leur comportement.

Cette solution crée un **déséquilibre manifeste** entre les parties au contrat ; la **bonne foi dans l'exécution du contrat** n'est exigée que de la part de l'employeur, lequel n'a plus intérêt à souscrire un engagement de ne pas licencier.

# Existe-t-il un droit à l'autolicencierement du salarié ?

M. Jean-Yves FROUIN, Conseiller référendaire à la Cour de cassation

Il résulte, de l'article L. 122-4 du Code du travail que le contrat de travail à durée indéterminée cesse à l'initiative de l'une des parties contractantes. Si l'employeur prend l'initiative de la rupture, on est (on devrait être) en présence d'un licenciement ; si c'est le salarié (on devrait être) en présence d'une démission.

**En réalité, la jurisprudence interprète très restrictivement la notion de démission, et donc de rupture à l'initiative du salarié, et très largement la notion de rupture à l'initiative de l'employeur, et donc de licenciement.**

La démission ne se présume pas, ce n'est pas la rupture à l'initiative du salarié qui définit la démission, mais sa volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail.

Dans le même temps la jurisprudence a une conception extensive de la rupture à l'initiative de l'employeur au sens du licenciement : "Toute rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, hors la rupture en cours d'essai et les cas de force majeure et de mise à la retraite lorsque les conditions légales en sont remplies, constitue un licenciement" (Cass. soc., 14 oct. 1991, n° 94-42.604, Bull. n°311).

Mais l'employeur peut aussi, en présence d'un comportement ou d'un écrit du salarié qui n'exprime pas une volonté certaine et réelle de rompre le contrat de travail, ne rien faire du tout, c'est-à-dire garder le silence et s'abstenir de tout acte ou comportement tendant à dire ou voir le contrat rompu.

Cependant, ce maintien indéfini d'un contrat de travail qui n'est plus exécuté n'apparaît pas comme une solution vraiment souhaitable, en particulier dans les hypothèses où il n'existe pas de cause de suspension.

C'est ce qui explique l'adoption d'une jurisprudence selon laquelle "lorsque l'employeur et le salarié sont d'accord pour admettre que le contrat de travail a été rompu, chacune des parties imputant à l'autre la responsabilité de cette rupture, il incombe au juge de trancher ce litige en décidant quelle est la partie qui l'a rompu". (Cass. soc. 14 novembre 2000 n° 98-42-849)

Reste que, c'est cette jurisprudence qui, dans sa combinaison avec les règles relatives à l'imputabilité de la rupture telles qu'on les a rappelées, a précipité l'avènement de ce que l'on nomme aujourd'hui "le droit à l'autolicencierement".

En effet, si une rupture dont un salarié a pris l'initiative n'est pas une démission parce qu'elle est équivoque, et si malgré tout le contrat est rompu parce que l'employeur ne le conteste pas ou fait valoir devant le juge que la rupture du contrat incombe en réalité au salarié (ce qui revient à admettre la réalité de la rupture) on est alors nécessairement en présence d'un licenciement, car il n'est d'autre alternative à la démission que le licenciement, et même d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque, la rupture n'ayant pas été formalisée, elle n'est donc pas motivée.

### Les pistes possibles pour sortir de cette situation.

Modifier la définition juridique de la démission, comme étant la volonté libre et sérieuse de mettre fin au contrat de travail pour donner une certaine marge d'appréciation au juge.

La volonté réelle ou sérieuse, c'est la volonté qui tend vraiment à la rupture, par opposition à celle exprimée sur un coup de tête; et la volonté libre, c'est celle qui n'est pas contrainte.

Une telle solution ne réglerait pas toutes les situations et, notamment, elle ne règle pas l'hypothèse de l'abandon de poste par le salarié, car un tel abandon ne caractérise certes pas une intention réelle et certaine de mettre fin au contrat de travail.

Revenir sur la jurisprudence du 14 novembre 2000 selon laquelle il incombe au juge de trancher le litige en décidant quelle est la partie qui a rompu lorsque l'employeur et le salarié sont d'accord pour admettre que le contrat de travail a été rompu ?

En effet, il est important de ne pas imposer à l'employeur une obligation de licencier.

Enfin, il importerait qu'il puisse être jugé que tout manquement n'emporte pas nécessairement rupture du contrat de travail s'analysant en un licenciement.

C'était là la position initialement adoptée par la chambre sociale (Cass. soc., 13 janv. 1993, n° 89-44.257), qui avait jugé dans cette affaire que la cour d'appel "a estimé que les manquements commis par l'employeur n'étaient pas suffisamment graves pour justifier la décision du salarié (de cesser le travail) et qu'elle a ainsi pu décider que l'intéressé n'était pas fondé à prétendre aux indemnités de rupture".

Erratum : la lettre prud'homale n°4 du 1<sup>er</sup> trimestre 2003 évoquait la loi du 19 décembre 2002, il fallait lire du 17 janvier 2003.

### Loi « Fillon » du 17 janvier 2003 : modification du régime des heures supplémentaires

La loi Fillon du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi apporte d'importants changements au régime des heures supplémentaires et permet ainsi aux entreprises d'augmenter leur durée du travail.

Les modifications portent essentiellement sur :

- l'appréciation du contingent d'heures supplémentaires ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- le seuil de déclenchement des repos compensateurs.

#### Le contingent d'heures supplémentaires

Désormais, le contingent d'heures supplémentaires dites libres est par principe fixé par convention ou accord de branche étendu. A défaut de contingent conventionnel, c'est le contingent fixé par l'article D.212-25 du Code du travail qui s'applique. Un décret du 15 octobre 2002, applicable depuis le 18 octobre 2002, a porté le contingent légal d'heures supplémentaires à 180 heures par an et par salarié pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise, salariés itinérants non cadres, cadres intégrés, cadres autonomes qui n'ont pas signé de convention individuelle de forfait ou qui sont régis individuellement par une convention de forfait hebdomadaire ou mensuelle.

#### La rémunération des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires est une priorité par rapport à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

#### Cas des entreprises de plus de 20 salariés

La loi modifie le régime de rémunération des heures supplémentaires, en préférant la majoration de salaire au repos et en unifiant le traitement des huit premières heures supplémentaires.

Désormais, le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par les partenaires sociaux par convention ou accord de branche étendu. Il ne peut descendre en deçà d'un minimum fixé à 10 % quel que soit le rang de

l'heure effectuée. Ce n'est que si les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord qu'il conviendra d'appliquer le taux légal :

- 25 % du salaire pour chacune des huit premières heures supplémentaires (de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure incluse) ;
- 50 % du salaire au-delà.

#### Cas des entreprises de 20 salariés et moins

Les entreprises d'au plus 20 salariés bénéficient de la prolongation du régime qui leur était applicable en 2002.

Les heures effectuées de la 36<sup>ème</sup> heure à la 39<sup>ème</sup> heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % (et non de 25 %) jusqu'au 31 décembre 2005 tant qu'une convention de branche étendue n'en aura pas disposé autrement.

#### Le seuil de déclenchement des repos compensateurs

La loi modifie le régime des repos compensateurs sur deux points : elle porte à 20 salariés au lieu de 10 le seuil d'effectif qui conditionne les modalités d'application du repos compensateur obligatoire et elle fait du contingent conventionnel le seuil de déclenchement du droit à repos compensateur obligatoire.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, s'agissant des heures accomplies dans les limites du contingent conventionnel ou, à défaut, réglementaire (180 heures par an et par salarié), mais au-delà de 41 heures par semaine, un repos compensateur obligatoire devra être accordé au taux de 50 % du temps de travail.

S'agissant des heures accomplies hors contingent, le repos compensateur obligatoire s'établit à 100%.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, s'agissant des heures accomplies hors contingent, le repos compensateur obligatoire s'établit à 50 %. Il n'y a pas de repos compensateur pour les heures supplémentaires accomplies dans les limites du contingent conventionnel ou à défaut réglementaire.



79, avenue de Villiers - 75017 Paris - Tél. : 01 47 63 31 31 - Fax : 01 47 63 31 10 - E-mail : UPA@wanadoo.fr