

## 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

#### ■ Le jugement du Tribunal de Grande Instance du 16 mars 2004 valide l'accord du 12 décembre 2001 relatif au dialogue social dans l'Artisanat conclu par l'UPA.

##### 1 – Sur la recevabilité de la demande d'annulation.

Le jugement précise que le MEDEF et la CGPME sont des associations et non pas des syndicats professionnels et qu'en conséquence, ils n'ont pas d'intérêt à agir puisqu'ils ne sont pas signataires de l'accord du 12 décembre 2001 et qu'ils n'apportent pas la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord.

Il constate également que l'UIMM ne démontre pas qu'elle a pour objet la défense des intérêts des entreprises du secteur de l'artisanat relevant du champ d'application de l'accord.

##### 2 – Sur le fond

###### ● L'atteinte portée à la liberté d'association

Le jugement souligne que l'obligation faite à des employeurs de financer de façon globale l'activité des syndicats patronaux, tend à instaurer un financement obligatoire de l'ensemble des organisations représentatives, indépendamment de toute adhésion individuelle.

Il constate que la contribution instaurée par l'accord n'est pas une imposition de toute nature car elle relève de la catégorie des redevances.

###### ● La violation des articles L 313-1 et L 132-2 du code du travail (objet assigné aux conventions et accords collectifs)

Le jugement estime que les dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 tendent incontestablement à établir un dialogue social entre les partenaires sociaux qui ont négocié et conclu l'accord.

Il estime que la notion de condition d'emploi et de travail et de garanties sociales doit être entendue de façon extensive et couvrir l'ensemble des rapports professionnels entre employeurs et salariés que ce soit dans l'entreprise ou dans la profession.

L'accord vise à la fois le développement de la négociation collective et celui de l'emploi au sens des entreprises artisanales et n'est donc pas étranger au champ de la négociation collective.

Le jugement précise que le préambule de l'accord lui donne pour objet le développement du dialogue social ; le conseil aux chefs d'entreprise et la valorisation des métiers auprès des jeunes, dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre de la négociation collective et visent à développer l'emploi dans l'artisanat, participent à cet objectif.

###### ● La violation des articles L 132-9, L 132-16, L 132-12 et L 135-1 du code du travail (adhésion à un accord conclu)

Le jugement considère que l'obligation prévue par l'accord du 12 décembre 2001 d'être une organisation membre de l'UPA pour pouvoir être incluse dans le champ d'application de l'accord, n'ayant pas été étendue par l'arrêté d'extension du 25 avril 2002, cet argument ne tient pas.

###### En conclusion le TGI déclare irrecevable l'action du MEDEF, de la CGPME et de l'UIMM et déboute la FFB et les entreprises demandeuses.

Dans un arrêt du 30 juin 2003, le Conseil d'Etat avait déjà rejeté un recours des mêmes organisations en annulation de l'arrêté d'extension.

## Critères d'existence d'un contrat de travail entre conjoints

Cass. crim., 22 octobre 2002 ; R. (arrêt n°6111 F-P+F)[Juris-Data n° 2002-016572]

### Les faits

M. Jacques R. exploitant d'un fonds de commerce de restauration, a été déclaré coupable de travail dissimulé, en application de l'article L. 324-10 alinéa 2 du Code du travail. La Cour de cassation estime des éléments de l'espèce -emploi de manière durable et permanente dans un rapport de subordination -que le conjoint exerçait son activité dans le cadre d'un contrat de travail. La Haute cour reconnaît ce faisant la qualité de salariée à l'épouse, alors même que celle-ci ne percevait pas de rémunération.

La solution adoptée contribue ainsi à une redéfinition du contrat de travail et les incidences de cet arrêt novateur ne se limitent pas au seul droit du travail : elles s'étendent au droit de la sécurité sociale, au droit pénal, au droit commercial et au droit de la famille.

### Analyse des incidences en droit du travail

La solution retenue oblige à procéder à un aménagement de la définition du contrat de travail.

La doctrine et la jurisprudence ont admis qu'un contrat de travail puisse exister entre des époux mais sous de strictes conditions : une participation effective, à titre professionnel et habituel, à l'entreprise de son conjoint ; un lien de subordination entre époux ; une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance. Il s'agissait des critères classiquement retenus en vue de l'identification d'un contrat de travail, quelles que soient les circonstances dans lesquelles il intervenait. Cette position apparemment bien établie semble remise en cause. Il apparaît en effet, qu'avec cette décision, la rémunération n'est plus un critère déterminant.

Les choses se compliquent véritablement si on confronte cette décision avec un arrêt du 6 novembre 2001 rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation. La Haute cour a affirmé dans cette espèce que la qualité de conjoint salarié n'est pas subordonnée à la reconnaissance d'un lien de subordination juridique. Selon cette jurisprudence,

il suffit d'établir une participation effective à l'activité ou à l'entreprise du conjoint, ainsi que l'existence d'une rémunération horaire minimale égale au salaire minimum de croissance, pour en déduire qu'un contrat de travail existe entre les époux. Le lien de subordination n'est pas, selon la chambre sociale, une condition d'application des dispositions de l'article L 784-1 du Code du travail.

Si on combine la solution retenue par la chambre sociale en 2001 et celle adoptée par la chambre criminelle en 2002, que restera-t-il des conditions exigées en vue de la reconnaissance d'un contrat de travail entre époux ? Le lien de subordination et la rémunération ne semblent plus nécessaires pour caractériser une relation de salariat entre époux, suffira-t-il d'apporter la preuve d'une participation effective à l'activité de l'autre, à titre professionnel et habituel ? Précisons seulement que l'arrêt de la chambre criminelle, qui est postérieur à celui de la chambre sociale, insiste sur l'exigence d'un lien de subordination.

La présente solution apparaît en outre contraire à l'esprit même du droit du travail. En effet, ce sont en principe les intéressés qui invoquent l'existence d'un contrat de travail pour bénéficier des garanties qui y sont attachées. Le statut de salarié est perçu comme un statut protecteur. On conçoit que la femme sollicite un jour la requalification de son activité en activité salariée, mais, dans notre cas de figure, la demande vient du Ministère public et non des époux qui se satisfaisaient de la situation de fait. La position de la Cour d'appel comme d'ailleurs celle de la Cour de cassation peuvent être considérées comme protectrices de l'épouse à long terme, mais est-ce le rôle du droit du travail que de protéger contre leur gré des individus négligents ? Est-ce seulement de la négligence ? Ne s'agit-il pas plutôt d'une attitude délibérée ?

En réalité, la qualité de salariée est imposée aux époux simplement parce qu'elle permet de déclencher l'application du droit pénal. Les juges veulent reconnaître l'existence d'un contrat de travail pour pouvoir condamner, et c'est en cela que l'on peut parler de "détournement" de l'esprit du droit du travail.

# A propos des horaires de travail

Jean-Emmanuel RAY (Professeur à Paris I)

Pour compenser l'impact financier des 35 heures payées 39, nombre d'entreprises jonglent avec la charge de travail de leurs salariés ou avec la flexibilité de leurs horaires.

Mais si la loi Aubry II vise à réduire la quantité d'heures de travail, les horaires sont au moins aussi importants pour le salarié. Un changement en ce domaine peut avoir des conséquences sur la vie familiale du salarié, aussi la Cour de cassation tente une difficile conciliation.

### HORAIRES ET CHARGE DE TRAVAIL

#### Intensification

"M. X... ne pouvait accomplir le travail demandé dans un temps compatible avec ses horaires" : l'arrêt du 16 novembre 1999 avait fait sensation en pléni débats parlementaires de la loi Aubry II insérant dans le Code (seulement pour les cadres autonomes) la notion essentielle de "charge de travail". Il n'y a donc ni comportement fautif ni insuffisance professionnelle si "la distribution de prospectus n'était pas réalisable en cinq heures journalières" (Cass. soc., 18 avril 2000 ; a fortiori si "le refus des heures supplémentaires était justifié, par le dépassement des horaires maxima légaux" (Cass. Soc., 12 janvier 2000).

#### Extériorisation

Très attentive au respect de la vie privée et ne voulant pas que les horaires de bureau deviennent ceux de la vie privée (50 % du temps d'utilisation de l'ordinateur familial est professionnel), la Cour de cassation a considéré le 19 avril 2000 qu'il y a travail commandé non seulement lorsqu'il est effectué à la demande expresse de l'employeur, mais aussi lorsque les horaires "ont été imposés par la nature ou la quantité de travail demandé".

### FLEXIBILITE DES HORAIRES ET MODIFICATION DU CONTRAT

Depuis les heures supplémentaires de 1936, le droit légal du travail a toujours admis la flexibilité. La Cour de cassation avait indiqué le 9 mai 1999 que ni des heures supplémentaires (en deçà du contingent annuel) ni le chômage partiel ne constituaient une modification du contrat.

Ainsi, le principe est fixé : "le changement d'horaires consistant en une nouvelle répartition au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail" (Cas. soc., 22 février 2000). L'employeur peut donc modifier les horaires à la triple condition de fond énoncée, et celles de forme habituelles (consultation du CE, information de l'Inspection du travail), sous peine d'inopposabilité de la mesure.

Cela ne signifie pas qu'il puisse librement bouleverser l'équilibre du contrat.

Dans l'affaire jugée le 28 avril 2000, une salariée devait désormais travailler le samedi matin. L'employeur ayant indiqué qu'il s'agissait d'une véritable modification ; en cas de refus, le licenciement pour motif économique restait possible. Il appartenait donc au juge saisi "de vérifier la cause réelle et sérieuse de la modification initiale".

## Les sanctions du délit de discrimination sont alourdies

**Droit Pénal : renforcement de la responsabilité pénale des entreprises  
et des sanctions pénales du délit de discrimination.**

(L. n° 2004-204 du 9 mars 2004, JO 10 mars, p. 4567)

**La responsabilité pénale des personnes morales** est généralisée par la loi "Perben" du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité. Par ailleurs, la sanction pénale encourue par les employeurs et les personnes morales coupables d'atteinte au principe de non-discrimination est alourdie.

### Risque pénal élargi

A compter du 31 décembre 2005, le caractère spécial de la responsabilité pénale des personnes morales sera supprimé (*C. pén., art. 121-2, modifié par l'art. 54 de la loi*). Cette responsabilité deviendra alors générale, pouvant être engagée pour toute infraction commise pour le compte d'une entreprise par ses organes ou représentants sans avoir à être prévue expressément par le texte d'incrimination.

- Les infractions commises avant l'entrée en vigueur de cette disposition ne peuvent être imputées à une personne morale que si la loi ou le règlement prévoit une telle responsabilité.

C'est le cas, par exemple, du délit de travail dissimulé (*C. trav., art. L. 362-6*), d'emploi illégal d'un travailleur étranger (*C. trav., art. L. 364-10*) ou d'atteinte au principe de non-discrimination (*C. pén., art. 2254*).

- Les infractions commises après le 31 décembre 2005 pourront, dans tous les cas, engager la responsabilité pénale des personnes morales.

Or, des infractions à la durée du travail (*C. trav., art. R. 261-3 et s.*) aux infractions à la législation sur le smic (*C. trav., art. L. 154-3*) en passant par la violation des règles d'hygiène et de sécurité (*C. trav., art. L. 263-2*), les sanctions pénales prévues par la législation du travail sont nombreuses.

### Sanction de la discrimination

Les sanctions pénales prévues en cas d'atteinte au principe de non-discrimination sont renforcées (*C. pén., art. 225-2 et 432-7, modifiés par l'art. 41 de la loi*), passant pour les personnes physiques de 30.000 euros d'amende et deux ans d'emprisonnement à 45.000 euros d'amende et trois ans d'emprisonnement.

Les personnes morales sont passibles quant à elles d'une peine d'amende de 225.000 euros (au lieu de 150.000 euros).

En outre, lorsque l'infraction consiste à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service et qu'elle est commise dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

