

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 Conseil d'Etat annule l'arrêté qui mentionne la CGPME comme organisation représentative de l'artisanat et des métiers

Dans le cadre des élections aux Chambres de métiers et de l'artisanat, le ministère des PME, du Commerce, de l'Artisanat, des Professions libérales et de la Consommation a pris un arrêté le 26 novembre 2004 fixant la liste des confédérations et fédérations reconnues représentatives de l'artisanat.

L'UPA a contesté cet arrêté qui cite la CGPME parmi les organisations représentatives alors que ses organisations affiliées, dans leur immense majorité, ne comptent pas d'artisans parmi leurs adhérents.

Le Conseil d'Etat dans un arrêt du 9 février 2005 a annulé l'arrêté du ministre, "en tant qu'il mentionne la CGPME comme organisation représentative de l'artisanat et des métiers".

Ainsi, la reconnaissance de l'UPA en tant que seule organisation interprofessionnelle représentative de l'artisanat, s'en trouve confortée.

■ Elections aux Chambres de Métiers

En remportant plus de 70% des sièges d'administrateurs de ces établissements, l'UPA confirme qu'elle a la confiance d'une large majorité d'artisans et de conjoints d'artisans.

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

Le taux de participation est inférieur à celui constaté en 1999, il est également imputable à la complexité du vote. C'est pourquoi l'UPA souhaite que soit engagée une réflexion d'ensemble sur les moyens de remédier à une telle désaffection.

Les résultats viennent confirmer s'il en était besoin que l'UPA est la seule organisation interprofessionnelle représentative de l'artisanat.

■ Négociations entre patronat et syndicats

Le MEDEF, la CGPME, l'UPA et les cinq syndicats représentatifs au plan national se sont réunis, le 11 février, pour mettre en chantier des **négociations interprofessionnelles** sur :

- l'emploi des **seniors**,
- la **pénibilité** au travail,
- la **convention de reclassement personnalisé** (CRP),
- le **télétravail**.

■ Lancement de la réécriture du Code du travail

Gérard LARCHER, ministre délégué aux Relations du travail, a donné, le 15 février le coup d'envoi à la **réécriture du Code du travail**. Un travail de « remise à plat » qui devra être achevé pour le centenaire du ministère du Travail, en juin 2006, selon le calendrier prévu par la loi de simplification du droit du 9 décembre 2004. Il s'agit d'une réécriture à droits constants « qui ne modifiera pas le contenu des règles applicables ». L'idée est de rendre le Code du travail, plus lisible et plus facile d'accès.

BILAN DE LA COUR DE CASSATION (suite)

LICENCIEMENTS POUR MOTIFS INHÉRENTS À LA PERSONNE

1. Licenciements disciplinaires

a) Cause - Faute grave - Manquement à l'obligation de loyauté et de probité du salarié

Chambre sociale, 25 février 2003 (Bull. n° 66)

Une salariée d'une caisse d'allocations familiales dont les attributions consistaient notamment à lutter contre la fraude aux prestations familiales avait commis une telle fraude (minoration pendant plusieurs années de ses déclarations de ressources afin de bénéficier de prestations sociales indues) dans une autre caisse - totalement indépendante en droit de la première - dont elle relevait à raison de son domicile. Elle avait été licenciée pour faute grave et la cour d'appel avait retenu cette qualification. Le pourvoi formé par cette salariée, qui reprochait entre autres à la cour d'appel d'avoir ainsi statué sans relever de trouble objectif apporté à son employeur, a été rejeté au motif que les faits qu'elle avait commis en sa qualité d'allocataire de sa caisse de résidence étaient ceux qu'elle était chargée de poursuivre au titre de ses fonctions dans sa caisse d'activité et que lesdites fonctions la soumettaient à une « obligation particulière de loyauté et de probité ».

b) Cause - Faute grave - Faute du salarié pendant un arrêt maladie - Manquement à l'obligation de loyauté (oui)

Chambre sociale, 21 octobre 2003 (Bull. n°258)

Un salarié mécanicien-auto qui, au cours d'un arrêt de travail pour maladie, avait entrepris la réparation d'un véhicule pour son compte en faisant appel à un autre mécanicien de la société qui l'employait, de sorte qu'il a manqué à l'obligation de loyauté envers son employeur et commis ainsi une faute grave.

Le fait que le salarié se livre à l'activité même qu'il exerce chez son employeur est incompatible avec l'arrêt maladie dont il bénéficie et caractérise un acte de déloyauté, encore aggravé par l'appel à un autre salarié de l'employeur.

c) Cause - Chauffeur salarié s'étant vu retiré son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique commis en dehors du temps de travail- Rattachement à la vie professionnelle -Faute grave (non) - Faute justifiant un licenciement pour cause réelle et sérieuse (oui)

Chambre sociale, 2 décembre 2003 (pourvoi n° 01-43.227, à paraître)

Cet arrêt concerne un salarié chauffeur de poids lourd qui, alors qu'il conduisait un véhicule en dehors de l'exercice de ses fonctions, avait fait l'objet d'un contrôle positif de son imprégnation alcoolique et dont le permis de conduire avait été immédiatement retiré, avant que le tribunal correctionnel ne l'annule. Son employeur l'avait licencié pour faute grave en raison de ces faits et le Conseil de prud'hommes avait décidé que si la faute grave ne pouvait être retenue, il s'agissait de faits fautifs justifiant un licenciement avec cause réelle et sérieuse. La cour d'appel avait infirmé le jugement mais son arrêt a été cassé par la Cour de cassation au motif que le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle.

d) Cause - Faute grave -Activité personnelle sans lien avec l'emploi salarié et sans méconnaissance d'une obligation née du contrat de travail (non)

Chambre sociale, 21 octobre 2003 (Bull. n°259)

Une secrétaire médicale avait été licenciée pour faute grave parce qu'elle se livrait dans sa vie privée à une activité de «voyante tarologue». La cour d'appel avait décidé que le licenciement était licite au motif qu'une telle activité était incompatible avec ses fonctions de secrétaire médicale lui donnant accès à des dossiers confidentiels. Une cassation a été prononcée dans les termes suivants: qu'en statuant ainsi, sans constater un manquement de la salariée à son obligation contractuelle de confidentialité, alors que le comportement incriminé, relevant de sa vie personnelle, ne pouvait en lui-même constituer une faute, la cour d'appel a violé les textes susvisés, (C. trav., art. L. 122-14-3 et L. 122-40).

C'est donc seulement s'il avait été établi que la salariée, pour faciliter son activité de voyante, avait effectivement utilisé des données confidentielles prises dans les dossiers médicaux auxquels elle avait accès, qu'une faute aurait pu être retenue à son encontre. En ce cas, en effet elle aurait manqué à son obligation de loyauté.

Réforme du licenciement économique Loi de cohésion sociale

Loi n° 2005-35 du 18 janvier 2005 (art. 71 à 79) Cons. constitutionnel
déc. n° 2004-509 DC, 13/01/2005 (JO 19/01/2005)

Principales dispositions :

- Les dispositions suspendues de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 sont abrogées.
- Gestion prévisionnelle des emplois : les entreprises de 300 salariés et plus et les branches doivent négocier tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois.
- Les accords de méthode sont pérennisés et peuvent anticiper le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi.
- Modification du contrat de travail : seules les modifications d'un élément essentiel du contrat de travail refusées par le salarié peuvent conduire à un licenciement économique. L'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi ne s'impose que lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail.
- Délais de recours : les contestations judiciaires en matière de licenciement économique sont enfermées dans des délais plus stricts.
- Réintégration : la nullité du licenciement n'ouvre pas droit à réintégration lorsque celle-ci est devenue impossible.
- Convention de reclassement personnalisé : dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, un dispositif de reclassement personnalisé, proche des anciennes conventions de conversion, est mis en place.
- Revitalisation des bassins d'emploi : les entreprises procédant à un licenciement économique de grande ampleur doivent contribuer à des mesures de revitalisation du bassin d'emploi.

1. GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI

Les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés, ainsi que les entreprises et groupes de dimension communautaire grandes entreprises se voient imposer une obligation triennale de négociation.

La négociation porte obligatoirement sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Négociation obligatoire dans la branche

(art. 72 § III) : une négociation triennale obligatoire est instituée au niveau de la branche sur les matières définies à l'article L. 320-2 du Code du travail

portant sur la négociation d'entreprise (C. trav., art. L. 132-12-2, nouveau). Ces nouveaux thèmes obligatoires de négociation de branche introduits ne sont pas, en revanche, ajoutés à la liste des thèmes dont une convention collective de branche doit obligatoirement traiter pour être étendue (C. trav., art. L. 133-5).

2. LES ACCORDS DE MÉTHODE

Les accords de méthode, nés de la pratique, sont désormais pérennisés.

Niveau de conclusion : les accords de méthode peuvent désormais être conclus au niveau de l'entreprise, du groupe. ou de la branche (C. trav., art. L. 320-3, al. 1, nouveau). La consécration de ces accords de méthode au niveau de la branche est aussi une innovation. Des accords de méthode de branche d'application directe pourront ainsi couvrir les PME dénuées de représentation syndicale.

3. DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La définition du licenciement économique n'est que peu modifiée. Il est désormais défini comme « le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (C. trav., art. L. 321-1, al. 1, modifié).

Prise en compte du refus de la modification du contrat de travail : il est désormais prévu explicitement que le licenciement économique ne peut intervenir qu'après que le salarié ait refusé la modification proposée par l'employeur.

Abandon du caractère « substantiel » de la modification : la notion de « modification d'un élément essentiel du contrat de travail » remplace celle de « modification substantielle » (C. trav., art. L. 321-1, al. 1, modifié), afin de tenir compte de l'évolution de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation depuis 1996 (Cass. soc., 10 juillet 1996, n° 93-40966, Le Berre c/Sté Socorem., Bull. n° 278).

En vertu de l'article 73 § III de la loi, ce n'est désormais que lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé que ce licenciement doit être soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif

pour motif économique (élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi) (C. trav., art. L. 321-1-3, modifié). Ces dispositions ne s'appliquant bien sûr que dans l'hypothèse où l'employeur ne renonce pas à la modification des contrats.

4. CONTENTIEUX DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Contestations relatives à la procédure de consultation du CE : toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de 15 jours suivant chacune des réunions du CE.

Contestations relatives à la régularité ou la validité du licenciement : toute contestation se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du CE pour la contestation de la procédure collective ou à compter de la notification du licenciement, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement.

Droit à réintégration en cas de nullité (art. 77 § V) : le principe du droit à réintégration est maintenu « lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet du fait de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail » (C. trav., art. L. 122-14-4, al. 1, modifié).

L'exception : la réintégration impossible : une exception au principe de la réintégration est posée, lorsque la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié, le salarié ne peut prétendre qu'à une indemnité. Celle-ci ne peut pas être inférieure à 12 mois de salaire.

5. CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ (CRP)

Le plan d'aide au retour à l'emploi anticipé, dit pré-Pare, est remplacé par la convention de reclassement personnalisé (art. 74).

Entreprises concernées : les entreprises concernées sont celles de moins de 1 000 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement visé à l'article L. 321-4-3 du Code du travail.

Salariés concernés : tous les salariés visés par une mesure de licenciement pour motif économique sont concernés (qu'il y ait ou non un PSE), sous réserve d'une condition d'ancienneté qui reste à négocier pour mettre en oeuvre le dispositif.

Objet du dispositif : dans les entreprises concernées, l'employeur sera obligatoirement tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinés à favoriser son reclassement (C. trav., art. L. 321-4-2, § I, al. 1, modifié).

Statut du salarié : le salarié sera placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la CRP. Le salarié bénéficie d'une allocation versée par les Assedic, d'un montant et pour une durée à fixer par les partenaires sociaux.

Rupture d'un commun accord : si le salarié accepte la proposition de l'employeur, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture n'ouvre droit ni à préavis ni à indemnité compensatrice de préavis. En revanche, elle ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du Code du travail (C. trav., art. L. 321-4-2, § I, al. 4, modifié).

Financement : les employeurs contribueront au financement du dispositif selon des modalités qui seront déterminées par les partenaires sociaux. Son versement aux Assedic sera au moins équivalent à deux mois de salaire de l'intéressé (C. trav., art. L. 321-4-2, § I, al. 5, modifié).

Mobilisation du DIF : les actions liées à la CRP pourront aussi être mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Sanction : tout employeur entrant dans le champ du dispositif qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé devra verser aux Assedic une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés (C. trav., art. L. 321-4-2, § II).

