

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 les conseillers prud'homaux élus au titre de l'UPA doivent participer aux formations organisées dans le cadre de l'ANAFOP au niveau local ou national.

Toutefois compte tenu du faible nombre de journées stagiaires dont nous disposons en vertu de la convention pluriannuelle qui nous lie au Ministère du Travail, nous avons été dans l'obligation de limiter les formations des conseillers ayant déjà suivi au moins 5 formations l'an dernier, afin de permettre au plus grand nombre de conseillers ainsi qu'aux nouveaux conseillers entrant en fonction en 2005, de se former.

Les régions Alsace, Auvergne, Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées, Pays de Loire, et le département du Tarn organisent des formations en 2005. Vous êtes invités à participer en priorité aux actions de formations réalisées dans votre région ou département.

Les prochaines formations nationales en 2004 se dérouleront aux dates suivantes :

Dates	Thèmes de formation
7 et 8 mars 2005	1
4 et 5 avril 2005	2
9 et 10 mai 2005	3
6 et 7 juin 2005	4
19 et 20 septembre 2005	5 et 7
17 et 18 octobre 2005	6
7 et 8 novembre 2005	8

Les thèmes des stages vous ont été adressés par courrier.

■ Rencontre entre M. Gérard LARCHER Ministre délégué aux relations du travail et le Président de l'UPA.

Au cours d'une rencontre qui s'est tenue le 2 février, M. Gérard LARCHER Ministre délégué aux relations du travail et le Président de l'UPA ont notamment évoqué :

- les 35 heures,
- le plan santé au travail,
- la recodification du code du travail par une commission ad hoc dans laquelle siègera l'UPA.

■ Mission SABEG concernant le contrat intermédiaire.

L'UPA a été consultée par la mission SABEG visant à :

- étudier les différentes solutions qui permettent lors de mutations affectant l'équilibre d'un bassin d'emploi, de concentrer les moyens et les ressources et de concilier de manière plus dynamique, les intérêts des entreprises et la protection des salariés ;
- expertiser la possibilité de créer un contrat de travail spécifique visant à favoriser le reclassement effectif des salariés.

L'UPA a déjà émis de vives réserves sur les orientations préconisées par la mission.

BILAN DE LA COUR DE CASSATION 2003 (suite)

ASPECTS À DOMINANTE INDIVIDUELLE DU DROIT DU TRAVAIL Existence, contenu et formation du contrat de travail

3. Pouvoir de direction et responsabilité de l'employeur

Employeur - Responsabilité - Atteinte à la dignité d'un salarié en raison de la divulgation des faits qui lui sont reprochés

Chambre sociale, 25 février 2003

La chambre sociale a décidé que le fait de porter à la connaissance du personnel sans motif légitime les agissements d'un salarié nommément désigné constitue une atteinte à sa dignité de nature à lui causer un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi. L'obligation de respecter la dignité du salarié, qui fonde la prohibition du harcèlement sexuel et moral, est ainsi clairement affirmée comme étant une valeur majeure de la relation de travail et devrait connaître sans doute dans l'avenir des développements significatifs.

4. Salaire

Primes et gratifications - Primes ou majoration de salaires en fonction des distances parcourues - Clause de rémunération de nature à compromettre la sécurité dans le transport routier - Illicéité

Chambre sociale, 13 novembre 2003.

Cet arrêt pose la question du paiement des heures supplémentaires dans les transports routiers et de la rémunération au rendement au kilomètre.

Aux termes de l'article 14 du chapitre II de la convention collective des transports routiers dans sa rédaction résultant d'un avenant du 22 juillet 1992, dans un but de sécurité, les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, tels que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues ou du volume des marchandises transportées.

Plusieurs salariés, chauffeurs routiers au service d'une société de transports, avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés afférents. Pour les débouter de ces demandes, une cour d'appel avait retenu que l'employeur avait appliqué un système de rémunération forfaitaire augmentée d'une prime de rendement au kilomètre parcouru, et que, par conséquent, les demandes des salariés antérieures à cette date n'étaient pas fondées.

La chambre sociale a cassé cet arrêt, sur le fondement de la disposition précitée et de l'article L. 212-1-1 du Code du travail, en estimant que le versement d'une prime de rendement au kilomètre constituait une incitation au dépassement de la durée du travail, et était illicite. Par un arrêt du 21 mai 1997 la chambre sociale avait déjà, en matière de transport routier, décidé qu'était illicite une prime incitant les salariés à dépasser la durée normale du travail et les temps de conduite autorisés.

La prime litigieuse ne pouvait donc être prise en compte pour déterminer si les chauffeurs routiers avaient été rémunérés pour les heures supplémentaires accomplies. Le souci de sécurité marqué par la convention collective trouve ici une illustration concrète par l'interdiction de toute incitation au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite. Cette décision se situe dans la continuité d'une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation qui, essentiellement depuis le début de 2002, entend prendre en compte l'impératif de sécurité dans l'entreprise.

RAPPORT SUR LES REVIREMENTS DE JURISPRUDENCE

Un groupe de travail constitué à la demande du premier Président de la Cour de cassation a rendu public, un « Rapport sur les revirements de jurisprudence » qui préconise la modulation dans le temps de certains revirements de jurisprudence.

Imprévisibilité de la règle de droit, **dévoiemment** de celle-ci et **coûts** des revirements, autant de conséquences néfastes attachées à la rétroactivité de revirements dénoncées par le rapport, qui propose à la Cour de cassation de **moduler dans le temps** « les effets de revirements dont la rétroactivité porterait atteinte à des intérêts légitimes ».

Les travaux dénonçant la nocivité des revirements de jurisprudence remontant à plusieurs décennies (P. Voirin en 1959 : « Un revirement n'a pas toujours des lendemains qui chantent »).

Mais surtout l'influence du droit européen, les jurisprudences du Conseil constitutionnel et du Conseil d'état à la sécurité juridique ainsi que des revirements récents ont permis une prise de conscience plus générale.

Ainsi, un arrêt du 9 octobre 2001 (1^{re} ch. civ.), a condamné un médecin pour ne pas avoir informé son patient des risques inhérents à une opération réalisée en 1974, alors que l'obligation d'information n'a été découverte par la Haute juridiction qu'en 1998. Au-delà de cet arrêt, qui a servi de fil directeur à la réflexion, une cinquantaine de revirements ont été étudiés par le groupe de travail, au nombre desquels celui du 10 juillet 2002 sur les clauses de non-concurrence.

Le groupe de travail estime que la Cour de cassation doit avoir le pouvoir de moduler les effets dans le temps de certains revirements. Les revirements resteraient donc, par principe, rétroactifs, mais ne le seraient plus par nature. Le rapport propose que le revirement pour l'avenir ne puisse pas s'appliquer au justiciable l'ayant suscité.

Découlerait de cette proposition un bouleversement de notre système juridique.

De plus, selon le groupe de travail une intervention législative serait injustifiée car il rejette l'obstacle tiré de l'article 5 du Code civil (prohibition des arrêts de règlement).

La Cour de cassation a anticipé certaines préconisations du rapport, ainsi à deux reprises :

- le 8 juillet 2004, la 2^e chambre civile a refusé d'appliquer une règle nouvelle à l'instance en cours pour ne pas priver la victime d'un procès équitable (pourvoi n° 01-10.426) ;

- le 23 novembre dernier, plusieurs arrêts de la chambre mixte en matière d'assurance-vie ont été rendus après que des tiers intéressés aient pu faire connaître leur avis (notaires, assureurs, ministères).

Le groupe de travail recommande que, sur les deux questions d'un éventuel revirement et d'une éventuelle modulation dans le temps de celui-ci, non seulement les parties soient entendues, mais aussi les organisations et représentants des intérêts en cause dans la décision à venir :

« Parce que le revirement ouvre sur un nouvel état du droit, il intéresse d'autres sujets que les seules parties au litige. On doit en dire de même pour ce qui a trait à son application dans le temps, qui porte, dans une plus large mesure, des effets erga omnes ».

Le contingent réglementaire d'heures supplémentaires passe de 180 à 220 heures Décret. n° 2004-1381 du 21 décembre 2004,

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article D. 212-25 du Code du travail est porté de 180 à 220 heures par an et par salarié.

Ce contingent réglementaire concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Il s'applique aux ouvriers ; employés ; agents de maîtrise ; cadres « intégrés » soumis à l'horaire collectif (cadres mentionnés à l'article L. 212-15-2 du Code du travail) ; salariés itinérants non cadres et cadres « intermédiaires » (mentionnés à l'article L. 212-15-3 du Code du travail) qui n'ont pas signé de convention individuelle de forfait ou qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Le contingent spécifique de 130 heures par an et par salarié prévu en cas de modulation du temps de travail n'est pas modifié.

Le relèvement du contingent réglementaire a pour conséquence le relèvement de deux seuils :

- le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à autorisation (et non simple information) de l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le seuil au-delà duquel toute heure supplémentaire ouvre droit à un repos compensateur obligatoire.

Toutefois, le contingent d'heures supplémentaires peut être fixé par un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise (depuis la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social) à un volume supérieur ou inférieur à celui prévu par le présent décret.

Mise en place et incidences de la journée de solidarité Circ. DRT 2004/10 du 15 décembre 2004

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire pour les salariés et d'une contribution financière des employeurs, l'objectif étant de financer la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

La journée de solidarité s'applique à l'ensemble des salariés. La diversité des situations de travail est toutefois prise en compte :

- pour un salarié à temps complet, la durée de la journée de solidarité correspond à 7 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, la durée est réduite proportionnellement ;

- pour les cadres ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours, cette convention de forfait est majorée d'une journée.

Par ailleurs, les salariés changeant une ou plusieurs fois d'employeur au cours d'une même année (salariés en CDD, intérimaires...) ne doivent accomplir qu'une journée de solidarité par an.

Le salarié peut en outre refuser d'exécuter cette journée de solidarité sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les partenaires sociaux doivent fixer la date de la journée de solidarité par accord de branche ou d'entreprise, l'accord d'entreprise pouvant prévoir une journée différente de celle fixée par l'accord de branche, sauf si ce dernier fixe une date impérative.

L'accord doit indiquer clairement la journée retenue.

En l'absence d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte.

Dans ce cas, l'employeur peut aussi, à partir du 1er juillet 2004, fixer unilatéralement la journée de solidarité un autre jour que le lundi de Pentecôte, après avoir consulté le CE ou, à défaut, les délégués du personnel :

- si le lundi de Pentecôte était déjà travaillé (il n'était pas chômé dans l'entreprise, ou celle-ci fonctionne en continu ou est ouverte toute l'année) ;

- si le lundi est un jour habituellement non travaillé pour certains salariés (jour de repos hebdomadaire ou jour non travaillé pour les salariés à temps partiel).

Même en présence d'un accord fixant la date de la journée de solidarité, l'employeur peut fixer unilatéralement une date différente pour les salariés ne travaillant pas la journée de solidarité conventionnelle en raison de leur repos hebdomadaire pris cette journée ou d'une activité à temps partiel n'incluant pas cette journée de solidarité comme jour de travail.

