

La Lettre Prud'homale

Bulletin d'information trimestrielle n° 3 - Novembre 2002

① Actualité syndicale ② Actualité jurisprudentielle ③ Actualité doctrinale ④ Actualité du droit social

L'ACTUALITE SYNDICALE

● Préparation des élections du 12 décembre 2002

D'après une enquête réalisée par l'UPA sur la base d'un questionnaire adressé par les UPA départementales, il apparaît qu'à de très rares exceptions, l'UPA présentera ses candidats sur des listes communes aux 5 organisations professionnelles (MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA, UNAPL) membres du CLIDE -Comité de Liaison des Décideurs Economiques-

La plupart des départements font part de difficultés pour trouver des candidats disponibles et motivés.

Enfin sur les 44 départements ayant répondu, 21 conjoints collaborateurs devraient être candidats.

Campagne de communication

Afin d'enrayer l'abstention qui était de 79 % en 1997 dans le collège employeurs, la liste d'Union des employeurs qui regroupe la CGPME, la FNSEA, le MEDEF, l'UNAPL et l'UPA, a lancé une campagne de communication dont le slogan est

« employeurs, le 11 décembre mêlez vous de vos oignons ».

Cette accroche vise à responsabiliser les employeurs avec humour et sans culpabilisation.

● Conseil Supérieur de la Prud'homie

Un groupe de travail s'est réuni le 19 Septembre 2002 pour examiner les conditions d'indemnisation des conseillers prud'homaux.

A cette occasion, l'UPA a demandé que les salaires des conseillers prud'homaux ayant le statut de salarié du collège employeur puissent être remboursés par l'Etat comme cela existe déjà pour les conseillers prud'homaux du collège salariés.

De plus, l'UPA a demandé que les conseillers prud'homaux employeurs ayant le statut de travailleur indépendant, soient indemnisés dans les mêmes conditions que les administrateurs de la Sécurité Sociale, à savoir, une indemnité pour perte de gain égale à 6 fois le montant brut horaire du SMIC (40,02 €) dans la limite de 2 indemnités par jour.

● Formations de l'ANAFOP

Les prochaines formations en 2002

dates	Thèmes de formation
2 et 3 décembre	12 et 15
16 et 17 décembre	1 et 3

Travailler 39 heures ouvre droit aux heures supplémentaires et à l'indemnité de RTT

Cass. Soc. 4 juin 2002

Cass. Soc., 4 juin 2002, n°01-01.318 FS-P+ B+ R+ I, Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte et c/CFDT.

● **Principe jurisprudentiel retenu**

Un accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées fixe la durée du travail à 35 heures et prévoit le versement d'une indemnité de RTT pour maintenir le salaire à son niveau antérieur.

La Cour de Cassation considère que les salariés, qui ont continué à travailler pendant 39 heures par semaine, ont droit à cette indemnité et au paiement des heures accomplies au-delà de 35 h, majorées de la bonification alors applicable.

● **Commentaire**

Indemnité conventionnelle de RTT et paiement majoré des heures

L'accord-cadre du 12 mars 1999 prévoit le maintien du niveau des rémunérations lors du passage aux 35 heures, par la création d'une indemnité de RTT qui s'ajoute au salaire base 35 heures.

Certains établissements ayant maintenu leurs salariés à 39 heures, ces derniers continuaient de percevoir leur précédent salaire, ni plus, ni moins. C'est cette pratique qui est condamnée : puisque, en application de l'accord-cadre, ces salariés étaient passés aux 35 heures bien que leur employeur respectif les ait maintenus à 39 heures, les heures effectuées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure constituent des heures supplémentaires.

Les salariés concernés doivent donc bénéficier de l'indemnité conventionnelle de RTT et

obtenir paiement des heures de la 36^{ème} à la 39^{ème}, lequel est, par définition, majoré et vient en plus de ladite indemnité.

Ce n'est là qu'un effet mécanique du passage aux 35 heures, qui transforme les quatre heures de la 36^{ème} à la 39^{ème} en heures supplémentaires. La difficulté dans cette affaire concerne en fait la date d'entrée en vigueur de l'indemnité conventionnelle de RTT.

Date d'entrée en vigueur de l'indemnité de RTT

La disposition créant l'indemnité de RTT prend effet "à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement ».

Par ailleurs, le chapitre III de l'accord-cadre, relatif aux "dispositions portant adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail", contient un article 20.1 aux termes duquel "la durée hebdomadaire, conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaire au plus tard à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés".

La durée du travail est ainsi fixée à 35 heures au 1er janvier 2000, mais l'octroi de l'indemnité RTT prend effet quant à lui; à compter de la mise en œuvre de la RTT dans l'entreprise.

Comment harmoniser ces deux articles ? La Cour de cassation retient la date prévue par l'accord de passage aux 35 heures, le 1er janvier 2000, et en déduit que le paiement de l'indemnité est dû depuis cette date.

Subordination et indépendance

Jean-Pierre CHAUCHARD - Professeur à l'Université de Nantes

1° LES ENJEUX DE LA DISTINCTION

- L'apparition de formes ou de situations particulières d'emploi telles que la pluriactivité, la polyvalence, le multisalariat, le télétravail,
- L'engouement pour les professions indépendantes qui regroupe les exploitants agricoles, les commerçants, les artisans et les professions libérales.
- La question du bénéfice ou non de la protection contre les risques sociaux couverts tant par la sécurité sociale que par les régimes conventionnels de garanties sociales (chômage et retraites complémentaires). Même si aujourd'hui, cet enjeu a perdu une bonne part de sa consistance compte tenu de l'harmonisation croissante de la protection des travailleurs non salariés sur celle des salariés (création d'un régime d'indemnités journalières au profit des artisans en 1995, puis des industriels et commerçants en 2000, alignement des prestations maladie en nature sur celles du régime général par la loi de financement de sécurité sociale pour 2001).
- La difficulté de définir le travail indépendant compte tenu de la grande diversité des situations de travail et de leur évolution.

L'ensemble de ces enjeux ravive débats et controverses autour des notions de travail, d'activité et d'emploi.

2° L'INCERTITUDE JURISPRUDENTIELLE

Il n'est guère de points communs entre la jurisprudence Société Générale "le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » et la motivation de l'arrêt Labbane du 19 décembre 2000 "L'accomplissement effectif du travail dans les conditions... prévues par le contrat et les conditions générales annexées plaçait le locataire dans un état de subordination à l'égard du loueur...".

Si ces deux jurisprudences font référence à la subordination, elles sont néanmoins contradictoires. Dans l'arrêt Société Générale la Cour de cassation exige des éléments positifs prouvant l'existence d'une relation hiérarchique écartant l'argumentation économique de la subordination; dans l'arrêt Labbane, ce sont notamment des données économiques qui transparaissent à la lecture de la motivation de l'arrêt.

3° LA METHODE

Il est une distinction classique : la *nature non salariée* de l'activité peut être identifiée par le rattachement à des groupes de professions énumérées par la loi (CSS, art. L.615-1 ou L.621-3) ou encore par le jeu d'une présomption (simple) d'activité non salariée. C'est déjà le cas avec les artisans, les commerçants, les agents commerciaux (inscription ou immatriculation administratives).

Existe-t-il un critère distinctif ?

La diversité des professions non salariées apparaît trop grande pour que le recours à un critère unique de qualification puisse être suggéré, à l'instar de la subordination pour le travail salarié. Au contraire, la Cour de cassation se livrant à la *technique du faisceau d'indices* pourrait examiner des éléments tels que la participation aux bénéfices mais aussi aux risques, l'indépendant devant supporter les risques de l'activité, c'est-à-dire les déficits et les pertes (en ce sens, *Cas. soc., 4 janv. 1980 et 3 déc. 1981*).

L'activité libérale pourrait se caractériser par l'indépendance (technique ou déontologique), le critère de l'activité artisanale ou commerciale pourrait résider dans le risque économique ou de l'exploitation.

Il reste cependant le cas des travailleurs dépendants non salariés que sont les professionnels autonomes. Il s'agit ici d'une relation de travail intermédiaire entre indépendance et subordination, qui conduit à inventer un "contrat de travail indépendant". Mais quels en seront les attributs et, en cas de litige, quel en sera le juge sinon le critère ?

La loi du 1er août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise

Objet : cette loi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en permettant à l'employeur de bénéficier d'une exonération forfaitaire des charges sociales patronales.

Public concerné : contrat destiné aux jeunes âgés de 16 à moins de 23 ans ayant un niveau de formation inférieur au baccalauréat (y compris CAP, BEP...), applicable rétroactivement au 1er juillet 2002

Entreprises concernées : à tous les établissements appartenant aux secteurs marchand et associatif (champ de l'assurance chômage). Par ailleurs, l'employeur ne devra avoir procédé à aucun licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche, être à jour de ses cotisations et contributions sociales et ne devra pas avoir employé l'intéressé dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf en CDD ou mission d'intérim.

Contrat de travail : contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel sur la base minimale d'un mi-temps.

Aide financière : l'embauche est assortie d'un soutien financier de l'Etat, qui devrait être fixé à 225 € par mois au niveau du SMIC, calculée à taux plein les deux premières années et à 50 % la troisième année.

Pour les rémunérations supérieures au Smic, le montant est plafonné à 292,5 €.

Cette aide est compatible avec l'exonération de cotisations d'allocations familiales (CSS, art. L 241-6-4); la "ristourne Juppé" sur les bas salaires (CSS; art. L. 241-13), l'allègement "Aubry II" (CSS art. L 241-13-1) ainsi que la réduction de cotisations patronales dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (CSS, art. L. 241-14).

En revanche, elle ne **pourra être cumulée** avec une autre **aide à l'emploi** de l'État.

Reconnaissance formation : aucune formation spécifique n'est prévue directement dans le cadre du contrat jeunes et seul le principe d'un accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions fixées par accord collectif de branche, est prévu.

Un accord de branche peut fixer les conditions dans lesquelles les jeunes bénéficient d'un accompagnement, ou d'un bilan de compétences. Ces accords pourront également fixer les conditions d'accès des intéressés aux actions du plan de formation de l'entreprise.

Les employeurs ayant conclu un contrat d'adaptation à durée indéterminée à partir du 1er juillet 2002 devraient pouvoir déposer une demande de soutien financier dans le cadre du contrat jeunes. Les employeurs pourraient ainsi cumuler l'aide de l'État et l'aide à la formation de la part de l'OPCA.

Les jeunes bénéficiaires qui seront susceptibles d'être embauchés par la suite dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, ou de suivre une action de formation professionnelle continue (Code trav., art. L. 900-2), auront la possibilité de rompre le contrat sans être tenus de respecter de préavis de démission.

Gestion du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes : elle sera confiée aux Institutions gestionnaires de l'assurance chômage (Unedic).

