



Sommaire

- **Actualité**
- *Jurisprudence*
et autres...
- **Au centre de**
documentation :
- *Dernières*
acquisitions

Rédaction en chef :
V. LACOSTE-MARY
lacoste@u-bordeaux4.fr

Élaboration technique :
M.-J. BOLLAND

Ont participé à ce numéro :

- Aline BOURGEOIS
A.T.E..R.
- Gérard CENDRES
maître de conférences,
Institut du travail
- Valérie LACOSTE-
MARY
maître de conférences,
Institut du travail
- Marie THOMAS,
étudiante en droit social

EDITO

L'Institut du travail se félicite de la conférence portant sur la recodification du code du travail du 27 mars qui a connu un franc succès. La qualité des intervenants ainsi que les échanges avec le public venu nombreux ont contribué à la qualité de cette après-midi. L'Institut du travail renouvelle ses excuses aux personnes qui n'ont pu s'installer dans l'amphithéâtre et les invite à consulter le site web où le débat filmé sera bientôt mis en ligne.



La lettre du mois d'avril fait état des dernières jurisprudences marquantes de la Cour de cassation qui portent à nouveau sur l'inaptitude dont le contentieux ne faiblit pas, mais également sur les obligations de sécurité du salarié et de l'employeur. Enfin un panorama du projet de loi sur la modernisation du marché du travail est proposé.

Bonne lecture à tous

V. Lacoste-Mary

lacoste@u-bordeaux4.fr

INFORMATION

« QUE RESTE-T-IL DES 35 HEURES ? »

À l'occasion des 10 ans de la loi Aubry I

Vendredi 18 avril 2008, de 9H à 12H

Amphi Duguit, place Pey-Berland

Organisé par l' **Association Résolutions sociales**,

Anne-Alexandrine Briand et Romain Pagnac

Tél. 06 88 57 37 56



JURISPRUDENCE

A propos de l'obligation de sécurité

Depuis sa découverte en 2002, l'obligation de sécurité de résultat attachée au contrat de travail n'a pas cessé d'évoluer. Dégagée à l'occasion de la refonte de la notion de faute inexcusable, dont la reconnaissance permet à la victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail d'obtenir une réparation complémentaire (Cass. Soc. 28 Février 2002, n° 00-10.051 ; 11 avril 2002, n° 00-16.535), l'obligation de sécurité de résultat a par la suite permis de mettre fin à des situations où la santé des salariés était altérée et la sécurité dégradée. Traditionnellement, l'obligation de sécurité de résultat était utilisée par les juges pour sanctionner l'employeur, qui, n'ayant pas pris les mesures nécessaires, avait contribué à la réalisation d'un risque. Par un arrêt « *Snecma* » du 5 mars 2008, la Cour de cassation donne une nouvelle illustration de l'application de l'obligation de sécurité de résultat mise à la charge de l'employeur, puisque celle-ci intervient pour prévenir la réalisation d'un dommage. En l'espèce, les faits sont simples :

Souhaitant mettre en place une nouvelle organisation de travail, consistant notamment à réduire l'effectif du service, au sein d'un « centre énergie » (composante d'un établissement assurant la fabrication des pièces de moteurs d'avions, classée « Seveso » et chargée de produire et distribuer l'énergie et les fluides nécessaires à l'activité de l'établissement), le chef d'entreprise a consulté le CHSCT, lequel a rendu, après rapport d'expert, un avis négatif.

Sans tenir compte de cet avis, le chef d'entreprise a informé trois mois plus tard le Personnel, par une note intérieure, de la nouvelle organisation du travail dans le centre énergie.

Convaincu que la nouvelle organisation allait mettre en péril la sécurité du personnel, le syndicat CGT Snecma a saisi le Tribunal de grande instance (en référé) et a obtenu, en 1^{ère} et 2^{ème} instances, l'annulation de cette note intérieure, ainsi que l'interdiction faite à l'employeur d'appliquer la nouvelle organisation.

Pour rejeter le pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation énonce, dans un attendu de principe, que « *l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; (qu') il lui est interdit dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* ».

Dès lors, la Cour de cassation reconnaît aux juges du fond, qui constatent que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur est de nature à compromettre la

**A propos de
l'obligation
de sécurité
(suite)**

santé et la sécurité des travailleurs, le pouvoir d'en suspendre la mise en œuvre. La Cour de cassation a donc franchi une étape supplémentaire puisque l'obligation de sécurité de résultat devient un instrument de prévention des risques dans l'entreprise, renforçant ainsi les moyens d'action des représentants du personnel.

Cass. Soc., 5 mars 2008, arrêt « Snecma »

Un nouveau point sur l'inaptitude

Le 6 février 2008, la Cour de cassation a rendu deux décisions visant à préciser le régime de l'inaptitude.

L'affaire Bounouar c/SAS Feursmétal (n°06-44.413 FS+P+B+R) est la marque de l'influence du rapport Gosselin proposant une réforme du régime de l'inaptitude, car cette affaire, à l'instar des propositions de ce rapport, recentre la procédure de reclassement sur le médecin du travail.

En l'espèce, un ouvrier, victime d'une rechute d'accident du travail, passe une visite de reprise qui se traduit par une décision d'aptitude avec réserves. L'employeur fournit « momentanément » et à « mi-temps », deux postes entrant dans les nouvelles aptitudes du salarié. Ce dernier refuse pourtant ces propositions et est licencié pour insubordination.

La Cour de cassation ne suit pas la cour d'appel et décide sur le fondement de l'article L. 241-10-1 du Code du travail que si le salarié conteste la compatibilité du poste offert par l'employeur, *ce dernier se doit de solliciter un nouvel avis du médecin du travail*. Sur le fondement de l'article L241-10-1 du Code du travail, la Cour de cassation ajoute à l'employeur une nouvelle obligation en matière de reclassement dans le cadre de l'inaptitude, consacrant du même coup un principe général de reclassement.

Cet arrêt important est suivi d'une décision du même jour apportant des indications sur le moment à partir duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires lorsque l'inaptitude est constatée au cours d'une seule visite de reprise. L'arrêt Assoc. SMINOV C/Salzman (n°06-45.551 F+P+B) apporte une réponse claire et logique à cette question.

Un salarié médecin du travail est soumis à la visite de reprise par un de ses confrères qui conclut à une impossibilité de reprendre le travail dès la première visite dans le cadre de l'article R.241-51-1 (danger immédiat). Le salarié saisit le conseil des prud'hommes pour demander un rappel de salaire pour la période du mois qui suit la déclaration d'inaptitude à celle de son licenciement. La cour de cassation approuvant les juges du fond, considère au visa des articles L.122-24-4 et R.241-51-1 du Code du travail que lorsque l'inaptitude est constatée au terme d'un seul examen médical, le délai d'un mois, à partir duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires, court à partir de celui-ci.

Cass. Soc. 6 février 2008, Bounouar c./SAS Feursmetal, n° 06-44.413

Cass. Soc. 6 février 2008, Assoc. SMINOV c./Salzman, n° 06-45.551

Mention de la convention collective sur le bulletin de salaire : revirement de jurisprudence

Deux arrêts de principe de la Cour de cassation rendus le 15 novembre 2007 précisent à nouveau la portée de la mention de la convention collective sur le bulletin de salaire. La Cour de cassation s'alignant sur la jurisprudence de la CJCE énonce fermement, dans ces décisions de *revirement*, que la mention de la convention collective sur le bulletin de paie ne constitue pas une présomption irréfragable de son applicabilité. Ainsi dans l'arrêt *Association Anaïs c./M. Pierre Solle* (n°06-43.383), la Cour de cassation indique que la mention de la convention collective sur le bulletin de salaire vaut présomption d'applicabilité mais que l'employeur est admis à apporter la preuve contraire. C'est cette preuve contraire que l'employeur a pu apporter dans l'affaire *Santos Martins c/ SARL Oeno Conseil*, (n° 06-44.008, FS+P+B+R+I). Ce dernier a démontré en effet que la convention collective n'avait jamais été appliquée à la salariée, la mention se réduisant par conséquent à une simple erreur matérielle.

Cass. Soc. Association Anaïs c./M. Pierre Solle (n° 06-43.383, FS+P+B)

Cass. Soc. Santos Martins c./SARL Oeno Conseil (n° 06-44-008, FS+P+B+R+I)

Précision sur le temps d'habillage et de déshabillage

Dans un arrêt en date du 26 mars 2008, la chambre sociale de la Cour de Cassation est venue affiner les contours de la notion de temps d'habillage et de déshabillage.

Opérant un revirement de jurisprudence, elle propose une nouvelle lecture de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 du code du travail. *La chambre sociale considère désormais que l'employeur n'est tenu de conclure un accord sur la compensation du temps nécessaire à l'habillage ou au déshabillage que si le port de la tenue est obligatoire ET que cette opération est réalisée dans l'entreprise.* Elle admet alors que l'habillage et le déshabillage puissent s'opérer en dehors de l'entreprise (au domicile du salarié par exemple), et par conséquent de pas donner lieu à

contrepartie.

Elle abandonne la solution de l'arrêt du 26 janvier 2005 qui retenait que dès lors que la tenue était obligatoire, une contrepartie était due dans la mesure où les opérations d'habillage et de déshabillage s'effectuaient *nécessairement* dans l'entreprise.

Désormais, le raccourci n'est plus envisageable. L'employeur n'est tenu d'ouvrir une négociation sur les contreparties du temps d'habillage *QUE si les deux conditions sont cumulativement remplies.*

Cass. Soc., 26 mars 2008, n° 05-41.476

TEXTES

Modernisation du marché du travail ou mise en cause du droit du travail ?

Le projet de loi portant modernisation du marché du travail adopté par le conseil des ministres du 26 mars 2008 transpose l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2008 par une partie des partenaires sociaux et portant sur le même objet.

Les objectifs de l'accord sont d'une part de faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi et d'autre part de sécuriser les contrats de travail et améliorer le retour à l'emploi.

Une partie des dispositions de l'accord qui nécessite des modifications du code du travail entre en vigueur dès la publication de la loi de modernisation. Les autres dispositions de l'ANI entreront en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension de cet accord.

Période d'essai

Aux articles L. 1221-19 et suivants du code du travail, le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui varie entre 2 mois et 4 mois, avec possibilité d'un renouvellement si un accord de branche le prévoit, la durée totale ne pouvant excéder selon les cas, 4, 6 ou 8 mois.

Dans tous les cas, le contrat de travail pourra stipuler des durées plus courtes de la période d'essai.

A l'article L. 1221-4, un délai de préavis au bénéfice du salarié est institué. Il est selon le temps de présence du salarié, de 48 heures pour un mois, 2 semaines après un mois, 1 mois après trois mois de présence. Ce délai de prévenance est un minimum et il s'impute sur le calcul de la durée totale de la période d'essai, cette dernière « ne pouvant être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance ».

La rupture conventionnelle

Un autre mode de rupture du CDI est institué dans une nouvelle section 3 « rupture conventionnelle » du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du code du travail.

L'article L. 1237-11 précise que « l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie ». Cette rupture résultant d'une convention entre les parties au contrat de travail, n'est ni une démission, ni un licenciement et ne peut être imposée à l'une des parties.

Modernisation du marché du travail ou Mise en cause du droit du travail ?

(suite)

Une procédure est mise en place à l'article L. 1237-12, qui rappelle celle entourant le licenciement.

Ainsi le principe d'une rupture conventionnelle est-il arrêté lors d'un ou plusieurs entretiens, le salarié pouvant se faire assister soit par une personne appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié, en l'absence de représentant du personnel.

Une indemnité de rupture conventionnelle, qui ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement est obligatoirement prévue dans la convention de rupture. Cette dernière fixe en outre la date de la rupture effective du contrat.

Un droit de rétractation dans un délai de 15 jours à compter de la signature peut être exercé.

A l'issue de ce délai, la validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative (l'Inspection du travail ?).

Cette dernière dispose d'un délai d'instruction de 15 jours calendaires pour s'assurer du respect des conditions légales de la rupture et de la liberté du consentement des parties. En l'absence de notification de la décision administrative, l'homologation est réputée acquise.

A noter que le contentieux –litige concernant la convention, l'homologation ou son refus- est de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes, « à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif ».

Des dispositions particulières concernant les salariés protégés, la rupture conventionnelle étant soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

3. Le CDD pour la réalisation d'un objet défini

Ce contrat, subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou à défaut d'un accord d'entreprise, et qui concerne le recrutement d'ingénieurs et de cadres, est institué à titre expérimental et pour cinq ans.

Son échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Devront être précisées les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée. Seront aussi définies des garanties : aide au reclassement, priorité de réembauchage et accès à la formation professionnelle continue, organisation de la suite du parcours professionnel du salarié et mobilisation des moyens pour ce faire dans le cours d'un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à deux mois. Les conditions d'une priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise doivent aussi être définies dans l'accord de branche.

Modernisation du marché du travail ou mise en cause du droit du travail ?

(fin)

Le contrat qui ne peut être renouvelé, se termine avec la « réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance égal au moins à deux mois ».

Il peut être rompu à sa date anniversaire par l'une des parties pour un « motif réel et sérieux ».

A la fin de la période, si le contrat ne se poursuit pas en CDI, le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération brute totale.

4. Durée d'ancienneté réduite pour l'indemnité légale de licenciement : cette durée est ramenée de deux à un an.

5. Enfin, une réécriture des articles L. 1232-1 et 1233-2 relatifs aux motifs du licenciement

« Tout licenciement pour motif personnel [pour motif économique] est motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».

La rédaction précédente pour être plus succincte n'en était-elle pas plus pertinente ? Tout licenciement pour motif personnel [pour motif économique] doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ».

D. n°2008-96, du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise, JO, 1er février 2008, p. 1987

Le décret n°2008 du 31 janvier 2008 vient modifier celui du 29 août 2006. Ce nouveau texte précise les conditions dans lesquelles le stagiaire pourra percevoir une « gratification ». Le décret renvoie aux accords de branche ou professionnels pour fixer celle-ci. En cas d'absence de règle conventionnelle, le montant de celle-ci est fixée à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale. (L. 241-3 du Code de la sécurité sociale).

**L. n° 2008-126,
13 février 2008
relative à la réforme de
l'organisation du service pu-
blic de l'emploi,
JO, 14.02.2008, p.1712**



Au centre de Documentation

Dernières acquisitions :

- L'homme économique : essai sur les racines du néolibéralisme, C. Laval, Gallimard, 2007
- Les étrangers et le droit communautaire, 3e édition, GISTI, 2006
- Sociologie du droit, Max Weber, PUF, 1986
- Introduction au droit, cours - méthodologie - exercices corrigés, V. Lacoste-Mary , ellipses, 2007
- Droit des relations collectives du travail, Franck Petit, Gualino éditeur, 2007
- Libre droit. Mélanges en l'honneur de Philippe Le Tourneau, Dalloz, 2008
- Les prud'hommes, actualité d'une justice bicentenaire, Hélène Michel, Laurent Willemez, éditions du croquant, 2008
- L'essentiel du droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dominique Grandguillot, Gualino éditeur, 2008
- Le renouvellement des sciences sociales et juridiques sous la IIIe République, David Derousin, éditions de la Mémoire du droit, 2007
- L'alternance pour des apprentissages situés (1), N° 172, septembre 2007 de la revue « Education permanente »



La lettre de l'Institut du Travail N° 4

Institut du Travail
de l'Université Montesquieu-
Bordeaux IV
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac cedex

Abonnement gratuit

Pour vous abonner à la lettre de
l'Institut du Travail, merci d'envoyer
votre adresse électronique à :

docit@u-bordeaux4.fr