

LETTRE N° 7

LA LETTRE

DE L'INSTITUT DU TRAVAIL

SEPTEMBRE 2008

de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV



Sommaire

* **Jurisprudence**

* **Actualités**

et autres...

- **Au centre de**

Documentation :

Dernières

acquisitions

EDITO

C'est la rentrée et elle est chargée en actualité. L'été a été fructueux en réformes sociales et économiques, ces dernières plus ou moins bien relayées par la presse. Si la réforme du temps de travail, la validation de l'accord de l'ANI par la loi du 28 juin 2008 ont fait l'objet de nombreux commentaires, les décrets sur la réforme de l'indemnisation des conseillers prud'hommes sont passés presque inaperçus. Or, les nouvelles modalités d'indemnisation, de comptabilisation, voire de contrôle risquent fort d'entraver le fonctionnement de cette institution. La lettre de l'Institut présente ainsi, juste avant les élections, les grandes lignes de ce texte.

Bonne lecture à tous !

Valérie Lacoste-Mary



DERNIERE MINUTE !!!

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 complète l'article L. 3142-8 du Code du travail (relatif à la rémunération par les employeurs des congés de formation économique, sociale et syndicale) par un nouvel alinéa : « **cette rémunération doit être versée à la fin du mois au cours duquel la session a eu lieu** ».

Rédaction en chef :

V. LACOSTE-MARY

lacoste@u-bordeaux4.fr

Elaboration technique :

M.J. BOLLAND

Ont participé à ce numéro :

-**Aline Bourgeois**
chargée d'enseignement

- **Valérie LACOSTE-MARY**
maître de conférences

LA VIE DE L'INSTITUT

Le Conseil d'administration de l'Institut du travail du 10/09/08 a procédé à la réélection d'Olivier PUJOLAR au poste de directeur de l'Institut du travail pour une durée de trois ans.

Nous signalons ce mois-ci le départ à la retraite de notre collègue Martine MOGA, Maître de conférences, après de nombreuses années au service de l'Institut et plus largement de l'Université. Nous lui souhaitons de profiter pleinement de ce nouveau temps de vie.

**JURISPRUDENCE****Fait fautif isolé
et
licenciement**

Une jurisprudence contre les idées reçues : la Cour de cassation vient de rappeler qu'un seul fait fautif peut justifier à lui seul la rupture du contrat de travail sans que ce fait nécessite un avertissement préalable. En l'espèce, deux salariés surpris en train de fumer un joint furent licenciés par l'employeur. La cour d'appel, dans un premier temps, a considéré que ces licenciements n'avaient pas de cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur aurait dû leur notifier une sanction, car il s'agissait d'un fait isolé, le licenciement étant considéré alors comme disproportionné. La Cour de cassation fut moins indulgente puisque dans son arrêt du 1^{er} juillet 2008, elle a assuré que la commission d'un fait fautif isolé peut justifier un licenciement, même pour faute grave, sans qu'il soit nécessaire que cette mesure soit précédée de plusieurs avertissements.

Cass. soc., 1^{er} juillet 2008, Téléperformance c/Desgrez et a., n° 07-40.053 et n° 07-40.054, Publication au bulletin .

V. L.M.

**Faute grave et
licenciement**

Sur le registre tabagique (substances licites), la Cour de cassation prend également position lorsque fumer entraîne un danger pour la sécurité des biens ou des personnes. Un salarié, après 15 ans d'ancienneté, a été licencié pour faute grave car il avait fumé dans les locaux de l'entreprise. Ce qui a fondé la lourde sanction approuvée par la Cour de cassation est que cette activité tabagique s'exerçait dans des locaux d'une entreprise de cartonnage. Aussi, l'interdiction générale de fumer est justifiée par la sécurité des personnes et des biens. En l'espèce, le risque d'incendie a été reconnu par arrêté préfectoral et a fait l'objet d'une large publicité interne (affichage, notes de service), de plus, l'ancienneté du salarié a certainement constitué une circonstance aggravante dans la mesure où il pouvait difficilement soutenir ne pas connaître cette interdiction.

Cass. soc., 1^{er} juillet 2008, n° 06-46.421, Vanlerberghe c./SA Cartonneries de Gondardennes, Publication au bulletin.

V.L.M.

Etat de grossesse**et****licenciement**

Par cet arrêt, la Cour de cassation précise les conditions de l'annulation du licenciement d'une salariée en état de grossesse, ainsi que le délai laissé à l'employeur pour revenir sur sa décision de licencier.

Dans un premier temps, la Cour de cassation s'est penchée sur la question de savoir si la salariée licenciée, alors qu'elle n'avait pas pu prévenir son employeur de son état de grossesse, pouvait obtenir l'annulation de son licenciement ?

La réponse est sans surprise affirmative : la Cour de cassation rappelle que le licenciement d'une salariée doit être annulé si cette dernière envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, par lettre recommandée avec avis de réception (art. L. 1225-5 et R. 1225-2 du Code du travail).

Cette décision paraît fort logique au regard des textes, elle s'inscrit dans une jurisprudence constante, et permet à la salariée qui avait, en l'espèce, informé son employeur de son état de grossesse 4 jours après la notification de son licenciement et dans les formes prescrites par l'article R. 1225-2, d'obtenir l'annulation de son licenciement.

Dans un second temps, la Cour de cassation s'est prononcée sur le licenciement pour faute grave de cette même salariée qui avait refusé la réintégration proposée tardivement par son employeur. En effet, plus d'un mois et demi après avoir saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir l'annulation de son 1^{er} licenciement, la salariée avait été informée par son employeur de sa décision de revenir sur le licenciement, lequel la mettait en demeure de reprendre son poste de travail. Un mois plus tard, la salariée est à nouveau licenciée, pour faute grave caractérisée par ses absences injustifiées.

La Cour de cassation considère que l'annulation du licenciement et la réintégration de la salariée proposée par l'employeur sont trop tardives. La Cour de cassation invalide ainsi le licenciement pour faute grave de la salariée.

La solution paraît justifiée mais le raisonnement suivi par les juges surprend quelque peu, car il laisse entendre que si l'annulation du licenciement et la réintégration proposée étaient intervenues plus rapidement, la salariée n'aurait pas eu le choix et aurait dû se plier aux ordres de l'employeur ; jusqu'alors la réintégration ne pouvait être ordonnée (à l'employeur !!) que si la salariée la demandait. La portée de l'arrêt est donc assez inquiétante sauf si on considère que le raisonnement des juges, en l'espèce, ne visait qu'à justifier le refus de la salariée d'être réintégrée...

Cass. Soc., 09-07-2008, n° 07-41.927, société Interdis c./Mme Solen Hervo, F-P+B

TEXTES

**Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008
relatif à l'indemnisation des
conseillers prud'hommes**

Ce décret précise les nouvelles conditions d'indemnisation des conseillers prud'hommes. Le texte présente la liste des activités liées à l'activité prud'homale et susceptibles d'être indemnisées (art. R. 1423-55 du Code du travail), puis les conditions



d'indemnisation des employeurs puis des salariés connaissant des situations particulières.

Mais ce sont les articles D. 1423-65 et suivants du Code du travail qui doivent être mis en avant. Ces textes traitent des heures indemnisables au titre d'une étude de dossier et du temps passé à la rédaction du jugement.

Heures indemnisables au titre d'une étude de dossier :

- Etude préparatoire d'un dossier préalable à l'audience :
 - ◇ Pour le BJ : 1 h **par audience**
 - ◇ Pour la FR : 30 mn **par audience**
- Etude d'un dossier postérieure à l'audience et **préalable au délibéré** : désignation de **deux conseillers (un employeur et un salarié)** par les membres du bureau de jugement à l'issue de l'audience de plaidoirie (Art. R.1423-55 1° point d)
 - ◇ Pour le BJ : 1 h 30 **par dossier**
 - ◇ Pour la FR : 30 mn **par dossier**
- Ces heures peuvent toutefois être dépassées et indemnisées sur autorisation expresse de la formation de référé ou du BJ.

Heures indemnisables au titre du délibéré :

- Les heures de début et de fin de délibéré doivent être précisées par l'ensemble des membres de la formation (D. 1423-69).

Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes (suite)**Heures indemnissables au titre de la rédaction de décisions (D. 1423-66 du code du travail) :**

- Durée maximale :
 - ◇ PV : 30 mn
 - ◇ Jugement : 3 h
 - ◇ Ordonnance : 1 h
- Ces heures peuvent être dépassées sur autorisation expresse du bureau de jugement au cours du délibéré jusqu'à 5 heures.
 - ◇ En cas de désaccord : saisine du président du Conseil par le président du BJ.
 - ◇ Si impossibilité de rédaction, le rédacteur saisit le président du BJ qui en réfère au président du Conseil par requête motivée ; le président du Conseil doit décider dans les 8 jours, au vu du dossier ou de la copie de la minute, après avis du vice-président.

Heures indemnissables au titre de la rédaction de décisions présentant un lien caractérisé n'ayant pas fait l'objet d'une jonction (D. 1423-67) :

- Durée maximale :
 - ◇ De 2 à 25 : 3 h
 - ◇ De 2 à 50 : 5 h
 - ◇ De 2 à 100 : 7 h
 - ◇ Au-delà de 100 : 9 h augmentées de 3 h par tranches de 100 décisions.
- Ces durées s'ajoutent à l'indemnisation de la décision initiale.

Bien du plaisir dans l'application de ce texte qui joue les économies de bouts de chandelles et instaure un contrôle accru de l'activité des conseillers prud'hommes.

La loi n° 2008-596 du 28 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

Le dernier numéro de la lettre de l'Institut mentionnait que le texte devait être examiné par une commission mixte paritaire. Cette dernière a adopté la loi du 28 juin 2008 qui reprend pour l'essentiel l'ANI du 21 janvier, sous quelques réserves. La loi encadre les CDD, complète largement le régime de la période d'essai, modifie considérablement le droit de la rupture du contrat de travail en instituant légalement la « rupture conventionnelle ».

Deux décrets et un arrêté du 18 juillet 2008 fixent les modalités d'application de certaines dispositions de la loi. Une circulaire DGT du 22 juillet (n° 2008-11) fixe les modalités d'homologation de la rupture conventionnelle. On notera plus particulièrement la fixation du montant unique de l'indemnité légale de licenciement insérée dans l'article 4 de la loi du 25 juin 2008. Le montant minimum de l'indemnité de licenciement pour motif personnel est aligné sur le montant minimum de l'indemnité de licenciement pour motif économique. Ce montant unique s'élève désormais à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Ce texte a vocation à s'appliquer dès le 20 juillet 2008, sauf dispositions plus favorables, donc seuls les licenciements notifiés à partir de cette date bénéficient de cette mesure dès lors que le salarié a 1 an d'ancienneté.

V. LM

ACTUALITES :**Les membres de l'Institut ont publié :**

- * **M. Badel**, « Avantages familiaux de retraite : réalités et pertinence », Revue de droit sanitaire et social, juillet-août 2008, p. 645-655
 - * **V.Lacoste-Mary**, note sous cass., 1er avril 2008, Droit ouvrier, août 2008, p. 438
 - * **M. Poirier**, « Revirements de jurisprudence : cris et chuchotements », Droit ouvrier, septembre 2008, p. 457
-

Au centre de Documentation



DERNIERES ACQUISITIONS

- * 80 procédures en droit du travail, 2è éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2008
- * Les contrats de travail et leurs clauses, 2è éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2008
- * Le croisement des pratiques : quand le Quart Monde et les professionnels se forment ensemble, Groupe de recherche action-formation Quart Monde Partenaire, éd. Quart Monde, 2002
- * Le nouveau Code du travail, A. Lyon-Caen et A. Fabre, éd. Dalloz, 2008
- * La Constitution européenne, O. Duhamel, éd. A. Colin, 2005
- * Le droit du travail à l'épreuve de la globalisation, sous la dir. d'A. Lyon-Caen et Q. Urban, éd. Dalloz, 2008
- * Les principes dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, sous la dir. de B. Teyssié, éd. Dalloz, 2008
- * Les grands arrêts du droit du travail, 4è éd., J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, éd. Dalloz, 2008
- * La médiation dans les relations de travail, J.P. Tricoit, LGDJ, 2008

La lettre de l'Institut du Travail N° 7

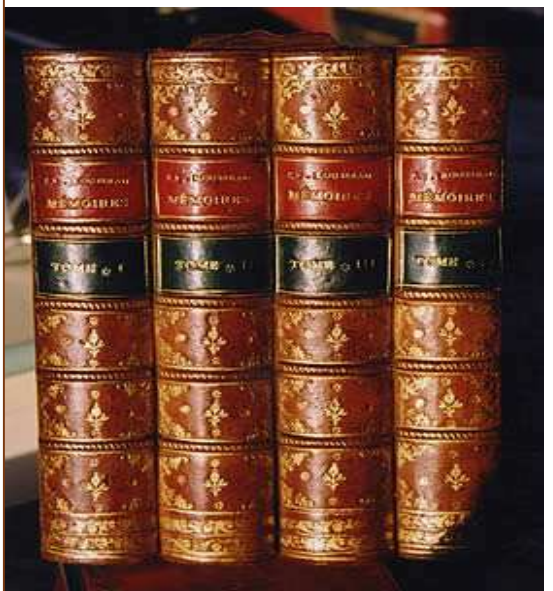
Institut du Travail
de l'Université Montesquieu-
Bordeaux IV
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac cedex

<http://institutdutravail.u-bordeaux4.fr>

Abonnement gratuit

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

docit@u-bordeaux4.fr



Au centre de Documentation

DERNIERES ACQUISITIONS **(suite)**

- * Les salariés et la défaillance de l'entreprise, sous la dir. d'A. Lyon-Caen et Q. Urban, éd. Dalloz, 2007
- * Dictionnaire des grandes œuvres juridiques, sous la dir. d'O. Cayla et J.L. Halpérin, éd. Dalloz, 2008
- * Procès du travail, travail du procès, sous la dir. de M. Keller, LGDJ, 2008
- * Droit de la sécurité sociale, 12e éd., J.J. Dupeyroux, X. Prétot, éd. Dalloz, 2008
- * La désignation des délégués syndicaux : aspects contentieux, R. Olivier, Litec, 2007
- * Droit du travail, vol. 1, Rapports collectifs, 14e éd., J.M. Verdier, A. Coeuret, M.A. Souriac, éd. Dalloz, 2007
- * Droit du travail, vol. 2, Rapports individuels, 14e éd., J.M. Verdier, A. Coeuret, M.A. Souriac, éd. Dalloz, 2007
- * Syndicats et droit du travail, sous la dir. de G. Borenfreund et M.A. Souriac, éd. Dalloz, 2008
- * Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007), sous la dir. de J. Le Goff, Presses Universitaires de Rennes, 2008
- * Le guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France, GISTI, éd. La Découverte, 2008
- * Le nouveau Code du travail annoté, B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, 28e éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2008

