

# La Nouvelle Lettre de L'I.S.T.

## Edito

Le numéro 2 de *La nouvelle lettre de l'IST* que vous avez entre les mains représente particulièrement bien l'esprit que la nouvelle équipe de direction souhaite insuffler à cette composante de l'Université de Lille 2.

Elle s'ouvre en effet à des auteurs qui ne sont pas nécessairement membres du GRIST, ce qui s'inscrit dans la construction d'un IST véritable « pôle social » à Lille 2. Vous y trouverez une étude réalisée par un membre du Laboratoire d'Etudes et de Recherches Appliquées au Droit Privé (LER-ADP) ainsi que le *Best Of*, feuillet anciennement réalisé et publié par Thémis Social, l'association des étudiants de Master 2 en droit social, et figurant maintenant dans nos lignes.

Dans le même esprit, nous vous rappelons que l'Institut des Sciences du Travail met à disposition des enseignants, chercheurs et salariés un centre de documentation doté d'un photocopieur (Salle A 1-09). Ce centre, qui fait actuellement peau neuve, est également accessible aux étudiants de Master et de 3<sup>ème</sup> année de Licence. M<sup>elle</sup> Ahmed, secrétaire de l'Institut, continue la transformation de la cotation des ouvrages du centre décidée par l'ancienne direction. L'application de la « classification Dewey » permettra d'ici peu une meilleure lisibilité de l'important fonds documentaire détenu par l'IST. De plus, après les revues, les ouvrages figureront bientôt dans le catalogue du SCD consultable à l'adresse suivante : <http://www.scd.univ-lille2.fr>.

La nouvelle équipe de direction a également pris la décision de doter le centre de documentation de deux ordinateurs. Par ce biais, elle souhaite permettre aux usagers d'utiliser au maximum le potentiel aujourd'hui offert par l'outil informatique, qui autorise désormais une rapidité dans la recherche d'informations juridiques qu'il convient de ne pas négliger (moteurs de recherche juridique, revues en ligne...). Les postes informatiques, dont l'installation est prévue pour la fin du mois de mai, seront connectés au réseau de l'Université de Lille 2 et autoriseront ainsi un accès aux nombreuses ressources électroniques offertes notamment par le SCD.

Souhaitant satisfaire un nombre croissant de personnes, nous vous rappelons que l'équipe de direction reste à votre disposition et à votre écoute pour la réalisation de tout projet en lien avec ses domaines de compétence...

Julien CORTOT

## Sommaire

Métaleurop...Et après.....	p. 1
Chronique.....	p. 2
Best of.....	p. 3-4

Trans  
Photographiques 4 &



## MÉTALEUROP ... ET APRÈS

De la seconde moitié du mois de Mai et jusqu'à la mi-juin 2004, les Transphotographiques, manifestation réalisée dans le cadre de Lille 2004, s'installent à la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Lille 2.

Cédric Dhalluin, photographe, nous proposera, avec le concours de l'agence régionale Epson, une exposition portant sur Métaleurop. Le vernissage, prévu le 1<sup>er</sup> juin à 18h00 sera précédé d'une après-midi de réflexion co-organisée par l'Institut des Sciences du Travail intitulée "Regards croisés sur Métaleurop".

L'I.S.T. vous invite à venir nombreux à cette demi-journée qui débutera par une conférence portant sur les problématiques juridiques de Métaleurop. Des enseignants, chercheurs, et praticiens du droit interviendront sur différents thèmes. (Licenciements pour motif économique, liquidation judiciaire, groupes de sociétés, développement durable, etc.)

Cette conférence sera suivie de tables rondes. Durant celles-ci, acteurs locaux, témoins et public seront amenés à se rencontrer et à discuter autour de trois thèmes :

- Santé, travail et environnement ;
- Bassin d'emploi et action locale ;
- Traitement médiatique.

Vous serez toutes et tous les bienvenus le mardi 1<sup>er</sup> juin 2004 en amphi René Cassin, de 14h00 à 16h00 pour la conférence et de 16h00 à 18h00 pour les tables rondes...

Alexandre BAREGE

## Quelques remarques sur la preuve en droit du travail

Le contrat de travail est principalement marqué par le lien de subordination unissant l'employeur et le salarié. Dans le silence de la loi, la jurisprudence a donné du lien de subordination une définition commune à la sécurité sociale et à la législation du travail. Selon elle, celui-ci est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Cass. Soc. 13 nov. 1996, n° 4515 ; RJS 12/96 n°1320). L'infériorité de la partie salariée est donc inhérente au contrat de travail. Cette inégalité des parties dans la relation de travail se reproduit-elle dans le procès en droit du travail ?

Le code Napoléon de 1804 par son article 1781 (abrogé par la loi du 2 août 1868) illustre le peu d'appétence de l'époque pour les droits de la défense de l'ouvrier : « le maître est cru sur son affirmation, sur la quotité des gages, sur le paiement du salaire de l'année échue, sur les acomptes donnés pour l'année courante ». Cet article « présupposait que la moralité du patron était toujours meilleure que celle de l'ouvrier. Il avait dès lors un caractère blessant et injuste pour les salariés » (BRUN (A.), *Droit du travail, Les rapports individuels de travail*, tome I, n°13.). Aujourd'hui, le législateur tente de pallier le déséquilibre inhérent à la relation de travail par un dispositif juridique d'ordre public protecteur des intérêts du salarié. Ce rééquilibrage rejaillit sur le procès prud'homal plus généralement dans le contentieux du travail, ce qui se conçoit aisément : assurer à un salarié un régime juridique protecteur serait inopérant si ce même salarié ne parvenait pas à établir avec facilité et efficacité les faits envers lesquels le juge lui ferait bénéficier desdits droits protecteurs. En conséquence, le Code du travail, de même que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, facilitent l'administration de la preuve du salarié par une accession aux éléments de preuve et une charge de la preuve adaptées.

Dans la quasi-totalité des litiges, le demandeur est le salarié. Il ne fait aucun doute que celui-ci rencontre quelques difficultés à produire des preuves détenues par son employeur. La Chambre sociale de la Cour de Cassation par un arrêt du 2 décembre 1998 (Cass. Soc., 2 déc. 1998, *Bull. civ.*, V, n° 535 ; D. 1999, *Jurispr.*, p. 431, note GABA ; RJS 1/99, n°99 ; *Cah. Prud'h.* 1999, p. 154) tolère la soustraction par le salarié de documents appartenant à l'entreprise comme élément de preuve. Il convient de préciser que si la Chambre sociale autorise le salarié à produire librement des documents de l'entreprise, ce droit est encadré. Le vol de documents, dont le motif n'est pas la recherche de preuve, est qualifié classiquement de faute grave et entraîne le licenciement sans indemnité de préavis pour le salarié (Cass. Soc., 24 oct. 1989, Pourvoi n° 86-45.710, *Bull. civ.*, V, n°611). Deux critères apparaissent : le salarié doit avoir eu normalement accès aux documents de l'entreprise dans le cadre de ses fonctions, et la reproduction doit avoir été opérée aux fins d'assurer sa défense. La Chambre criminelle, quant à elle, adopte une position diamétralement opposée puisqu'elle qualifie de vol le fait pour un salarié de photocopier à des fins personnelles, et à l'insu de son employeur sans autorisation préalable, des documents appartenant à l'entreprise. Cette jurisprudence ne s'est jamais démentie depuis l'arrêt *Logabax* du 8 janvier 1979 (Cass. Crim., 8 janv. 1979, *Logabax*, Pourvoi n° 77-93.038, *Bull. crim.*, Cass. Crim., 16 mars 1999, *JCP* 1999, II, 101666). Cette divergence des chambres criminelle et sociale entraîne une certaine insécurité juridique et une tentation pour l'employeur de qualifier pénalement les faits.

La plupart des contentieux en droit du travail reposent sur la preuve de faits. L'importance de la charge et du risque de la preuve est alors capitale sur l'issue du procès. Dire que la charge de la preuve pèse sur une partie signifie que celle-ci doit apporter la preuve des faits qu'elle allègue. Dire que le risque de la preuve pèse sur une partie signifie que, si les faits du litige ne sont pas suffisamment établis, elle succombera. Charge et risque sont deux notions distinctes porteuses néanmoins d'interactions évidentes. La charge de la preuve doit tenir compte à la fois des difficultés rencontrées dans la production de preuve et dans le fait à prouver, c'est-à-dire de l'objet de la preuve. La mécanique systématique de l'article 1315 du Code civil se trouve alors parfois inadaptée en droit du travail (art. 1315 C. Civ. : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation »). Depuis la loi du 13 juillet 1973 aucune des parties ne supporte la charge de la preuve. Si l'employeur a la charge de l'allégation du licenciement au travers son obligation de motiver la lettre de licenciement, il n'a pas la charge de la preuve de ce motif. Chacune des parties doit participer à la recherche de la vérité.

La nouvelle rédaction de l'article L.122-14-3 du Code du travail instaurée par la loi du 2 août 1989 permet l'attribution du risque de la preuve en précisant que « si un doute subsiste, il profite au salarié ». Il faut bien comprendre que le doute n'est pas un doute *ab initio*. Il intervient lorsque le juge a accompli toutes les démarches possibles de par sa fonction sans pour autant avoir une certitude quant à la vérité objective des faits. La résolution d'un litige par imputation d'un risque du doute indique une certaine conception de la vérité par l'institution judiciaire. Elle a mis tout en œuvre pour que la vérité absolue soit observée mais n'y est pas parvenue. Loin de s'en tenir à un échec elle préfère la vérité objective ou judiciaire c'est-à-dire dont le fondement est l'égalité.

## THEMIS SOCIAL

&

Les étudiants de la 2<sup>ème</sup> année de Master - Droit social  
Vous présentent les incontournables du mois d'avril 2004

### **ACTUALITES**

#### **La loi sur la formation professionnelle et le dialogue social n'est pas encore applicable :**

Cette loi, votée définitivement le 7 avril 2004, a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel le 13 avril 2004. Celui-ci a un mois pour statuer. (Texte adopté n° 264 : Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, in [www.assemblee-nat.fr](http://www.assemblee-nat.fr))

#### **Un rapport parlementaire accablant sur les 35 heures :**

Après avoir dressé un bilan plus que négatif des 35H, la mission parlementaire d'« évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail », formule diverses propositions de la RTT. Rapport qui, pour l'instant, ne sera pas d'une grande utilité ! (Liaisons soc., Bref social n°14119 du 19 avr. 2004)

#### **L'assedic condamnée à maintenir les allocations :**

Le TGI de Marseille a donné raison à 35 demandeurs d'emploi qui estimaient que la nouvelle convention d'assurance chômage ne devait pas leur être appliquée puisqu'ils étaient entrés dans le dispositif avant le 1er janvier 2004 (TGI, Marseille, 15 avril 2004, n°04/02019, Lazari et a. c/ Assedic de Marseille et a., in Liaisons soc., Bref social n°14119, du 19 avril 2004)

Pour le TGI, le PARE s'analyse comme un contrat que l'UNEDIC ne pouvait donc modifier unilatéralement. (Semaine sociale Lamy du 19 avril 2004, Brèves, p. 3)

#### **Vers un accord national interprofessionnel ? :**

Les partenaires sociaux devraient se retrouver, le 11 mai 2004, afin de parvenir à un accord tendant à réformer le droit du licenciement économique.

Cet accord devrait s'articuler autour de trois axes :

- une information régulière et préalable des IRP sur l'évolution et les changements de stratégie de l'entreprise
- une politique de formation des salariés tout au long de leur carrière
- une procédure sécurisée pour l'entreprise et les salariés en cas de restructuration, assortie de mesures personnalisées d'aide au reclassement.

Ce projet d'accord prévoit des aménagements de la procédure, du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que de la définition même du licenciement économique. (Semaine sociale Lamy, n°1165 du 19 avr. 2004, p. 2)

### **LEGISLATION**

#### **Décrets n°2004-318, n°2004-319, n°2004-321, n°2004-322, n°2004-324 relatifs aux attributions des ministères sociaux du nouveau gouvernement (JO du 9 avr. 2004, p.6730) :**

Cinq ministères sociaux à temps plein sont mis en place contre trois dans le gouvernement précédent : celui de l'Emploi, Travail et de la Cohésion sociale de Jean-Louis BORLOO, celui de la Santé et Protection sociale de Philippe DOUSTE-BLAZY, celui de la Famille et de l'Enfance de Marie-Josée ROIG, celui de la Parité et de l'Egalité professionnelle de Nicole AMELINE, et celui de la Fonction publique et Réforme de l'Etat de Renaud DUTREIL. Ce décret précise leurs attributions. (Liaisons soc., Bref social, n°14115 du 13 avr. 2004)

#### **Décrets n°2004-342 et n°2004-346 du 21 avril 2004 relatifs aux modalités de fonctionnement des plans d'épargne retraite populaire (JO du 22 avr. 2004, p.7331) complétés par l'arrêté du 22 avril 2004 (JO du 23 avr. 2004, p.7406) :**

Ces textes définissent les compétences des organes du Perp, leur fonctionnement, les caractéristiques des contrats éligibles au plan et les droits des participants. (Liaisons soc., Bref social, n°14123 du 23 avr. 2004 et n°14124 du 26 avril 2004)

## **JURISPRUDENCE**

### **Cass. soc., 7 avr. 2004, n°02-40.333, X c/ Sté Vaugelas Coiff. :**

Protection de la femme enceinte contre le licenciement : l'envoi d'un certificat médical de grossesse, dans les 15 jours de la notification du licenciement, à un employeur qui ignore que la salariée est enceinte entraîne la nullité de plein droit du licenciement et non pas simplement sa suspension. (in [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr))

### **Cass. soc., 7 avr. 2004, n°02-40.493, Sté Poids lourds service c/ Privey :**

Le refus de suivre une formation peut être fautif : ce refus constitue un motif de licenciement à 2 conditions

- la formation doit être organisée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise ;
- le salarié n'a pas de motif légitime pour refuser. (in [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr))

### **Cass. Soc 7 avril 2004 n°02-40.359, X c/ ACPM :**

La cour de cassation apporte ici une précision concernant le moment auquel doit se dérouler l'entretien préalable.

Selon elle, la convocation du salarié à cet entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure. Le salarié ne peut donc prétendre à une indemnité pour inobservation de la procédure, mais seulement à la réparation du préjudice subi. (Semaine sociale Lamy, n°1165 du 19 avr. 2004, p. 14)

### **Cass. Soc 8 avril 2004, N°01-45.693, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Charente Maritime et des Deux Sèvres c/ X :**

Cet arrêt traite des conséquences de l'annulation par le juge administratif de la décision de l'inspecteur du travail, venu confirmer la déclaration d'inaptitude du médecin du travail.

La Cour dans cet arrêt a estimé que le salarié licencié, entre-temps, pour inaptitude n'avait pas droit à sa réintégration mais à une indemnité. Le licenciement ne devant pas être considéré comme nul mais comme privé de cause. (Semaine sociale Lamy, n°1165 du 19 avr. 2004, p. 7)

## **DOCTRINE**

**« La nullité du licenciement : régimes et conséquences »** : (WAQUET (P.), Semaine sociale Lamy, 13 avril 2004, n°1164)

Cette étude générale sur la nullité du licenciement effectue un recensement des différentes hypothèses de nullité et des régimes accompagnant cette sanction. (Voir sur le sujet COUTURIER (G.), « les nullités du licenciement », Dr. soc., 1977, p. 215 ou étude spécifique réduite : MAZEAUD (A.), *Droit du travail*, 3ème éd., n°523 ; COUTURIER (G.), *Droit du travail*, tome 1, 3ème éd., n°135). L'auteur effectue ici une synthèse tendant à fournir aux praticiens un document de travail où sont retranscrits les axes majeurs de la nullité ainsi que les solutions retenues.

**« L'auto-licenciement : gadget ou catégorie juridique ? »** : (BOUBLI (B.), Travail et Protection sociale, avril 2004, p. 4)

Cette chronique relative à la rupture de la relation de travail s'attache au formalisme entourant la fin de la relation de travail. Il ressort de cette étude que les ruptures unilatérales ne sont pas toutes formalisées et que les ruptures formalisées ne sont pas toutes unilatérales.

**THEMIS SOCIAL : Association de juristes et praticiens en droit social, créée en 2001, située en ES-11 de la faculté de droit de Lille 2**  
**1, Place Déliot 59000 Lille**  
**[www.themis-social.com](http://www.themis-social.com)**



### **Horaires d'ouverture de l'I.S.T. :**

Du lundi au jeudi de 9h00 à 12h00 et de 13h45 à 17h00  
 Le vendredi de 9h00 à 12h00

### **Institut des Sciences du Travail :**

1, Place Déliot  
 BP 629  
 59024 lille Cedex  
 Tél.: 0320907484  
 Fax.: 0320907643  
<http://droit.univ-lille2.fr/ist>