

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

Edito

Absente depuis quelques années, la lettre de l'IST revient. Au fil de ses nombreux numéros, cette lettre avait permis, grâce à la participation assidue des professeurs, maîtres de conférences et jeunes chercheurs en droit social de notre université, de faire périodiquement le point sur les évolutions législatives et jurisprudentielles marquantes, à travers des chroniques de qualité. Elle était également le témoin de l'activité de son berceau, l'Institut des sciences du travail (IST).

Aujourd'hui, la nouvelle équipe de cet institut, que j'ai l'honneur et le plaisir de diriger, a décidé de rééditer cette lettre. Ce retour, nous le souhaitons hautement symbolique...

De nombreux juristes en droit social arpentent les couloirs de notre université et leur nombre croît chaque année (une tendance qui ne devrait pas se démentir si l'on se réfère au succès de l'offre de masters orientés vers le droit social). Pourtant, tous ne se connaissent pas ou n'ont pas fréquemment l'opportunité de développer des projets communs. Partant de ce constat, nous souhaitons que l'IST s'inscrive comme le point de rencontre entre ces juristes et que ces derniers y trouvent des outils pour exprimer le fruit de leurs travaux, individuels ou collectifs.

La lettre de l'IST constituera l'un des outils que notre équipe tiendra à la disposition de l'ensemble des acteurs de ce qu'on pourrait désigner comme le " pôle social " de l'Université de Lille2.

Ce premier numéro s'inspire du schéma qui, jadis, fit le succès de la lettre de l'IST. Vous y trouverez quelques lignes de Bernard BOSSU, ainsi qu'un panorama de l'actualité jurisprudentielle en droit social. Nous avons également profité de l'occasion pour vous présenter la structure de la nouvelle équipe de direction de l'IST.

En guise de conclusion de cet éditorial, je tiens, chers lecteurs, à vous inviter à venir nous rencontrer, aussi souvent que vous le souhaiterez, pour nous faire part de vos suggestions, de vos projets,... Vous serez les bienvenus à l'I.S.T.

William ALTIDE (Directeur)

Sommaire

Fonctionnement de l'I.S.T.....	p.1
Chronique.....	p.2
Notes de jurisprudence.....	p.3-4
Informations.....	p.4

A TOUTES LES PERSONNES INTÉRESSÉES PAR LE FONCTIONNEMENT DE L'IST...

L'Institut des Sciences du Travail rattaché à l'Université de Lille 2 s'inscrit dans le cadre de la Loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur et a été créé par un décret datant du 26 novembre 1985. Cet Institut, relevant aujourd'hui du Code de l'éducation, a une mission à la fois de formation et de recherche, et fonctionne sous l'égide d'un Conseil d'administration.

La composition de ce Conseil d'administration est mixte et mêle d'une part des représentants du monde universitaire (enseignants, chercheurs, usagers, personnels administratifs) et d'autre part des représentants du monde professionnel (employeurs, syndicats, avocats). Fonctionnant sous la Présidence de M. P. Berritto (désigné par le Premier Président de la Cour d'Appel de Douai), ce Conseil, composé comme suit, procède à l'élection du directeur de l'IST :

- Représentants du monde du travail : MM. B. Sohet (FO), D. Parat (CFDT), R. Van Braekel (CGT), Bontincq (CFTC), B. Debosque (Président du Centre Régional de Formation Professionnelle du Barreau de Lille) ; sans oublier M. S. Ducrocq (Président Honoraire sans voix délibérative) ;
- Représentants du monde universitaire : Melles et Mme C. Leborgne, D. Ahmed (Personnel), C. O'Brien-Marciniak (Docteur en Droit), MM. B. Bossu (Professeur agrégé), P. Enclos, O. Fardoux (MCF), J. Cortot (Allocataire-Moniteur), R. Huber et O. Cindric (Doctorants).

Par délibération en date du 3 mars 2004, M. W. Altide, A.T.E.R. à la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de l'Université de Lille 2, a été élu pour une durée de cinq années au poste de directeur de l'Institut.

Respectant la profession de foi qu'il avait réalisée lors de cette même réunion et dans sa volonté de mettre en place un organe collégial à ses côtés, M. W. Altide vient de procéder à la désignation des membres de son équipe de direction.

Nous vous présentons par conséquent les personnes nommées par le directeur afin de l'assister dans ses différentes tâches :

- Responsable du développement scientifique, M. le Professeur B. Bossu avec pour chargée des relations inter-laboratoires, Melle J. El Berry et pour chargé des projets de recherche M. J.-P. Tricoit ;
- Responsable du développement de la formation, M. J. Cortot ;
- Responsable du développement de la communication, M. A. Barège ;
- Responsable colloques, M. R. Huber ;
- Responsable partenariats privés et internationaux, M. O. Cindric.

Les membres de l'équipe de direction sont à l'écoute de toute personne ayant des propositions de projets susceptibles d'entrer dans le cadre des missions de l'Institut.

Julien CORTOT
(membre du GRIST)

L'influence de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur les droits sociaux

Quel est l'impact de la convention européenne sur les droits sociaux ? L'interrogation pourrait surprendre car le texte protège les libertés publiques traditionnelles et ne s'intéresse pas aux libertés à caractère social exception faite de la liberté syndicale. Pourtant, grâce à une interprétation dynamique de la convention, la Cour européenne est amenée à se pencher de plus en plus fréquemment sur les droits à caractère économique et social. Pour les juges de Strasbourg, la convention est applicable dès lors que la mesure critiquée se rattache à l'exercice d'un droit garanti par le texte conventionnel ou n'échappe pas totalement à celui-ci.

Le raisonnement est notamment appliqué en matière de protection sociale, la Cour européenne rattachant le droit aux prestations sociales tantôt au droit de propriété protégé par l'article 1er du Protocole n°1, tantôt à la vie familiale protégée par l'article 8 de la convention.

A titre d'illustration, on peut tout d'abord s'appuyer sur un arrêt rendu le 18 septembre 1996 (CEDH, 18 sept. 1996, Gaygusuz c/Autriche, D. 1998, 438, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly). En l'espèce, une allocation d'urgence destinée aux chômeurs en fin de droit a été refusée à un étranger. Or, l'appréciation du caractère éventuellement discriminatoire de la mesure suppose l'établissement d'un lien avec le droit substantiel garanti par la convention, l'article 14 du texte précité, qui prohibe les discriminations, étant pour l'instant dépourvu d'existence autonome. En premier lieu, la Cour européenne va estimer que le droit à l'allocation d'urgence est un droit patrimonial au sens de l'article 1er du Protocole n°1. Elle va ensuite s'interroger sur l'éventuel caractère discriminatoire de la loi autrichienne. Elle constate alors que le refus d'accorder la prestation litigieuse repose exclusivement sur le constat que le requérant ne possède pas la nationalité autrichienne, alors que par ailleurs il remplit les autres conditions légales pour l'attribution de cette prestation. Elle en déduit alors l'existence d'une différence de traitement, fondée sur la nationalité, entre individus placés dans des situations analogues. Et, cette différence de traitement n'étant pas justifiée par un motif objectif et raisonnable, il y a violation de l'article 14.

Dans une autre décision, rendue le 27 mai 1998 (CEDH, 27 mai 1998, Petrovic c/Autriche, D. 1999, 141, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly), les autorités nationales refusent d'accorder à un père de famille, l'allocation de congé parental car celle-ci est réservée par la loi autrichienne aux seules mères. Pour l'intéressé, il y a violation de l'article 8 de la convention qui protège la vie familiale car toute aide financière permet aux parents d'arrêter de travailler afin de s'occuper de leur enfant. L'analyse est reprise par la Cour : " Le versement de cette allocation par l'Etat vise à favoriser la vie familiale et a nécessairement une incidence sur l'organisation de celle-ci car elle permet, associée à un congé parental, à l'un des parents de rester au foyer pour s'occuper de l'enfant ". La Cour considère toutefois, qu'en raison des circonstances, du domaine et du contexte, il n'y a pas en l'espèce de discrimination. En effet, à l'époque des faits, les Etats du Conseil de l'Europe avaient encore des législations très différentes sur le congé parental.

Cette lecture dynamique de la convention se manifeste également en droit du travail. La Cour a ainsi considéré que le licenciement d'un journaliste qui a tenu des propos considérés comme offensants pour son employeur porte atteinte à la liberté d'expression dès lors que ces propos ont été exprimés dans le cadre d'un conflit du travail, au cours d'un débat public, passionné, concernant des questions d'intérêt général. En conséquence, le licenciement qui a sanctionné ces propos est disproportionné (CEDH, 29 janv. 2000, Fuentes Bobo c/Espagne, D. 2001, 574, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly).

Bernard BOSSU
(Professeur agrégé)

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

N'oubliez pas le site de l'i.s.t. : <http://droit.univ-lille2.fr/ist>

La faute inexcusable de l'employeur et de la victime (Cass. 2e Civ., 27 janv. 2004, n° 02-30.675)

" Attendu que la majoration de la rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale, ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute, mais seulement lorsque le salarié victime à lui même commis une faute inexcusable, au sens de l'article L 453-1 du même code ; que présente un tel caractère la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience [...] " (Cass. 2e Civ., 27 janv. 2004, n° 02-30.675)

1. En considérant que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat dès lors qu'il " avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver " (Cass. Soc. 28 fév. 2002, n° 00-11.793 et n° 99-17.221), la Cour de Cassation a adopté une conception extensive de la faute inexcusable de l'employeur qui allait systématiser la majoration maximale de la rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. Soc. 6 février 2003, n° 01-20.004), mettant ainsi fin à une jurisprudence prévoyant une majoration de la rente proportionnelle à la gravité de la faute commise par l'employeur. Cette orientation jurisprudentielle a largement facilité l'obtention de la majoration de la rente. Une seule limite peut alors conduire à réduire la majoration de la rente : la faute inexcusable de la victime (Cass. Soc. 19 fév. 2002, n° 01-20.447). L'arrêt du 27 janvier 2004 est remarquable car il vient définir, pour la première fois à notre connaissance, la faute inexcusable de la victime.

2. L'arrêt de la 2e Chambre Civile comble enfin un manque en précisant les critères de la faute inexcusable de la victime de l'article L 453-1 CSS.

Tout d'abord, la Cour de cassation considère que pour être inexcusable, la faute du salarié doit être volontaire, ce qui suppose que le salarié ait agi sciemment. Une telle conception devrait conduire à exclure l'imprudence du champ de la faute inexcusable.

De plus, une telle faute suppose que le salarié ait eu ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il s'exposait. Seront ici prises en compte les compétences techniques et l'expérience de l'auteur de la faute. Une exceptionnelle gravité de la faute est ensuite exigée. Cet élément relèvera du pouvoir d'appréciation du juge qui se prononcera en fonction des circonstances.

Il devrait en aller de même en ce qui concerne l'appréciation par les juges de l'absence de raison valable. En effet, la Cour de cassation exige que le salarié se soit exposé à un danger " sans raison valable ".

La faute inexcusable de la victime accorde une large place à l'appréciation du juge. L'ensemble des critères exigés, bien évidemment cumulatifs devrait fortement limiter les hypothèses d'admission de la faute inexcusable de la victime, ce qui ne sera pas sans répercussion sur la majoration de la rente versée en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Alexandre BAREGE
(membre du GRIST)

Licenciement et non-respect des règles relatives à l'assistance du salarié par un salarié (Cass. Soc. 5 février 2003, n°01-01.672)

" Vu les articles L 122-14, L 122-14-4, al. 1, et L 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que lorsque, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la règle relative à l'assistance du salarié par un conseiller n'a pas été respectée, la sanction prévue à l'article L 122-14-4 al. 1, du Code du travail, instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure, est applicable aux salariés

ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés, qu'il s'agisse ou non d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ; que lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ces salariés ont droit, en outre, à la réparation du préjudice en résultant, selon les dispositions de l'article L 122-14-5 al. 2, du même Code"

1. Par cet arrêt de revirement, la chambre sociale fixe le régime d'indemnisation des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise occupant moins de onze salariés lorsque leur licenciement intervient en méconnaissance de la règle relative à l'assistance par un conseiller.

Ainsi, dans ce cas précis où le salarié est privé de la possibilité de se faire assister, la Cour de cassation, décide que le salarié a droit à l'indemnité prévue à l'article L 122-14-4 al. 1, soit un mois de salaire maximum (en application de la loi du 18 janv. 1991 ayant modifié l'article L 122-14-5). Si en plus de cette irrégularité, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse, il convient alors de lui allouer, en plus, l'indemnité prévue à l'article L 122-14-5 que le juge calculera en fonction du préjudice subi. Ces deux indemnités, cela est bien précisé dans l'arrêt, se cumulent. De cette nouvelle conception découle de plus l'inapplication des dispositions de l'article L 122-14-4 prévoyant le remboursement des allocations chômage versées par les Assédic au salarié licencié.

2. Précisons que la portée de cet arrêt est limité à la seule inobservation de la règle d'assistance. Le non-respect des autres règles de procédure est toujours sanctionné par l'application de l'article L 122-14-5, soit une évaluation du préjudice subi par le juge. Pour les salariés de plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés, l'article L 122-14-4 s'applique. En cas de non respect des règles de procédure, en application de l'alinéa 1 de ce texte, le salarié a droit à une indemnité de un mois de salaire maximum. En cas d'absence de cause réelle et sérieuse, il aura droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois de salaire bruts (Cass. soc., 22 juin 1993, n°91-43.560). En cas de licenciement irrégulier et injustifié, les deux sanctions ne se cumulant pas, le salarié se verra uniquement attribué l'indemnité pour défaut de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 24 janv. 1996, n°92-42.805).

Rodolphe HUBER
(Membre du GRIST)

Association Pour la Médiation Familiale

A.P.M.F. - 11 rue Beccaria, 75012 PARIS - tél. 01 43 40 29 32 - fax 01 43 40 30 09
apmfrance@wanadoo.fr
www.mediationfamiliale.asso.fr

3 - 4 et 5 juin 2004

Faculté des sciences juridiques politiques et
Sociales de LILLE

Colloque IDENTITE - PRATIQUES - ETHIQUE de la MEDIATION FAMILIALE

Des juristes

*Françoise DEKEUWER-DEFOSSEZ, Doyen de la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de LILLE 2 ;
Jean-Louis CHILOU, Premier président de la Cour d'appel de DOUAI ;*

Des spécialistes en communications

*Jacques FAGE, enseignant à l'Institut des sciences politiques de BORDEAUX ;
Jacques SALZER, enseignant à PARIS-DAUPHINE ;*

Des chercheurs

*Serge CHAUMIER, sociologue ;
Laurence CORNU, philosophe ;*

Des médecins

*Jean-Denis DANCOURT, psychiatre chef de service ;
Serge KANNAS, psychiatre chef de service ;*

Des représentants des cultes

Prêtre, Rabbin, Pasteur, Imam...

... ainsi que 80 Médiateurs français et originaires de la Communauté Européenne viendront débattre de l'évolution du couple et de l'accompagnement de sa possible rupture.