

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

Tous les membres de l'Institut des Sciences du Travail vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année

## Sommaire

L'appréciation de la faute lourde par les juridictions pour des faits commis lors d'une grève.....	p. 1-2
La valeur et la portée des arrêts de la Cour de cassation.....	p. 3
Veille juridique.....	p. 4-9

## A PROPOS DE L'APPRECIATION DE LA FAUTE LOURDE PAR LES JURIDICTIONS JUDICIAIRES ET ADMINISTRATIVES POUR DES FAITS COMMIS LORS D'UNE GREVE

La grève, en tant que droit constitutionnel, doit être réglementée par le législateur. Toutefois, l'apport de la loi paraît bien pauvre par rapport à l'étendue des questions que soulève le droit de grève. Celui-ci est avant tout un droit de protection du salarié. Dans ce cadre, l'article L 521-1 du code du travail édicte que "*la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié*", mais il évite soigneusement de définir cette faute lourde seule susceptible d'entraîner le licenciement d'un gréviste.

La jurisprudence, palliant les lacunes de la loi est venue préciser cette notion de faute lourde. En revanche, elle dénie ce droit à l'employeur qui n'a pas la possibilité de définir, dans le règlement intérieur, des comportements qui seraient qualifiés de faute lourde lors d'une grève<sup>1</sup>. On peut penser qu'une convention collective n'aurait pas ce pouvoir non plus puisque la jurisprudence considère qu'un tel texte "*ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu*"<sup>2</sup>.

Ce sont donc les juridictions judiciaires mais aussi administratives qui ont été amenées à se prononcer sur cette délicate question puisque des salariés protégés peuvent être victimes d'un licenciement pour des faits commis pendant une grève.

Le premier apport de la jurisprudence a été de préciser que la protection ne jouait pas en cas de participation à un mouvement illicite ou lorsque la grève a dégénéré en abus. Dès lors, les salariés ayant participé à de tels mouvements pourront être sanctionnés selon les règles classiques du droit disciplinaire<sup>3</sup>.

Les difficultés surgissent quand il s'agit de cerner les contours de la faute lourde. Déjà, le Conseil d'Etat ne fait pas directement référence à la faute lourde mais à une faute "*d'une gravité suffisante*". Toutefois, celle-ci doit être appréciée compte tenu des dispositions de l'article L 521-1 du code du travail<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> CE 21 oct. 1994, D. 1996, somm. Comm. p. 225, obs. D. Chelle et X. Prétot ; V° également CE 12 oct. 1992, RJS 1/93, n° 32, Dr. Soc. 1993, 162, concl. G. Le Chatelier : le règlement intérieur réputait faute grave ou faute lourde l'occupation des locaux de travail, l'installation des piquets de grève, et la séquestration de personnes.

<sup>2</sup> Soc. 7 juin 1995, Bull. civ. V, n° 180 à propos de l'obligation établie par une convention collective de respecter un préavis de grève.

<sup>3</sup> Soc. 16 nov. 1993, RJS 1/1994, n° 72, Bull. civ. V, n° 268.

<sup>4</sup> CE 1er avril 1992, req. n° 112826.

On aurait pu craindre que cette appréciation de la faute ne soit l'occasion d'une plus grande sévérité du Conseil d'Etat envers les salariés protégés, la notion de faute d'une gravité suffisante semblant moins sérieuse que la faute lourde. Cette crainte était d'autant plus légitime que la Cour de cassation semble admettre que si le Conseil d'Etat a légitimé l'autorisation du licenciement d'un salarié gréviste, c'est parce qu'il a considéré que l'intéressé avait commis une faute lourde et cette reconnaissance s'impose aux juges du contrat de travail<sup>5</sup> qui n'ont plus latitude pour apprécier le degré de gravité de la faute comme ils peuvent le faire en dehors des faits commis lors d'une grève<sup>6</sup>.

Toutefois, cette crainte s'est avérée injustifiée car les cas de licenciement des salariés protégés correspondent à peu près à ceux des salariés ordinaires. Ils sont autorisés en cas d'atteinte à la liberté du travail<sup>7</sup>, de séquestration et violence<sup>8</sup> ou d'irrespect d'une décision judiciaire d'expulsion<sup>9</sup>. Bien plus, parfois, les salariés protégés sont mieux traités que les salariés ordinaires. En effet, la Cour de cassation refuse d'être liée par une appréciation de l'administration sur les faits reprochés aux salariés protégés quand elle doit se prononcer sur la situation des salariés non protégés. Il arrive alors que, pour les uns, le licenciement soit refusé et qu'il soit prononcé pour les autres<sup>10</sup>.

Une autre distinction qui apparaît entre la situation des salariés ordinaires et celle des salariés protégés est en relation avec le mandat dont sont investis ces derniers. Le Conseil d'Etat demande, pour l'appréciation de la faute, qu'il soit tenu compte des exigences propres à l'exécution normale du mandat. C'est ainsi que le fait que le représentant ait eu un rôle modérateur joue en sa faveur<sup>11</sup>. A l'inverse, l'absence de rôle modérateur est prise en compte pour admettre l'existence d'une faute d'une gravité suffisante<sup>12</sup>. La Cour de cassation tient également compte de la particularité des missions du représentant du personnel pour apprécier la faute lourde du gréviste<sup>13</sup>, mais évidemment, elle n'exige pas des salariés ordinaires, ce rôle modérateur.

La notion de faute lourde, même si elle peut faire l'objet de quelques règles, quant à son appréciation, est néanmoins largement tributaire des circonstances.

On sait que cette faute peut être invoquée en dehors de la grève. Dans ce cas, l'intention de nuire est requise<sup>14</sup>. Pourtant le Conseil d'Etat semble hostile à cette exigence<sup>15</sup>. La position de la Cour de cassation semble moins tranchée. Elle y fait encore référence<sup>16</sup>. Une telle intention ne semble pas adaptée ici puisque les grévistes comptent avant tout sur les nuisances occasionnées par leur mouvement pour voir leurs revendications aboutir.

C'est pourquoi, les critères devraient être recherchés ailleurs. Il faudrait admettre que la faute lourde exigée en cas de grève ne revêt pas les mêmes aspects que celle commise en temps normal.

K. Hoyez  
Maître de Conférences

<sup>5</sup> Soc. 26 janv. 1994, Bull. civ. V, n° 24.

<sup>6</sup> Soc. 25 avril 1990, Bull. civ. V, n° 189. Dans cet arrêt, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir "*limité son contrôle au degré de gravité de la faute au regard du droit aux indemnités de rupture*".

<sup>7</sup> Soc. 15 mai 2001, Bull. civ. V, n° 166.

<sup>8</sup> CE 12 juill. 1995, RJS 10/1995, n°1030, 2ème espèce ; Soc. 13 janv. 1993, Bull. civ. V, n° 7.

<sup>9</sup> CE 12 juill. 1995, RJS 10/1995, n°1030, 1ère espèce ; Soc. 31 mars 1998, Bull. civ. V, n° 180.

<sup>10</sup> Soc. 1er avril 1997, Bull. civ. V, n° 131, RJS 5/97, n° 592. Dans cet arrêt, les juges du contrat de travail ont approuvé le licenciement pour faute lourde de grévistes ayant soi-disant séquestré un membre de la direction alors que le ministre du travail saisi à propos d'une demande d'autorisation de licenciement de salariés protégés impliqués dans les mêmes faits a considéré que la séquestration n'était pas établie et ne pouvait dès lors légitimer un licenciement. Dans un arrêt du 25 février 1988, Bull. civ. V, n° 134, les juges judiciaires approuvés par la Cour de cassation au contraire de l'inspecteur du travail ont considéré que la rétention des clés d'ambulance pendant deux heures était constitutive d'une faute lourde.

<sup>11</sup> CE 20 mai 1994 préc.

<sup>12</sup> CE 15 déc. 1997, RJS 3/98, n° 330.

<sup>13</sup> Soc. 16 juillet 1987, Bull. civ. V, n° 477.

<sup>14</sup> Soc. 5 décembre 1996, Bull. civ. V, n° 424.

<sup>15</sup> CE 6 mars 2002, RJS 6/2002, n° 699, concl. G. Bachelier, p. 517.

<sup>16</sup> Soc. 14 janv. 2003, n° pourvoi 00-46321 : "*la cour d'appel, qui a relevé que les faits reprochés aux salariés s'inscrivaient dans le mouvement de grève affectant l'entreprise, a fait ressortir que les faits mentionnés dans la lettre de licenciement ne révélaient pas l'intention des salariés de nuire aux intérêts de l'entreprise*"

## LA VALEUR ET LA PORTÉE D'UN ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION

Déterminer la valeur et la portée d'un arrêt rendu par la Cour de cassation n'est pas chose aisée. Comment procéder pour que, à coup sûr, il soit possible de déceler l'importance d'un arrêt ? Sans qu'il existe de réelles formules magiques, certaines astuces, outre la structure de l'arrêt elle-même, permettent, d'une part, de distinguer au premier coup d'œil l'arrêt qui est à prendre en compte de l'arrêt de moindre intérêt et, d'autre part, d'aider le glossateur dans la compréhension de la décision. Deux approches, distinctes mais complémentaires, facilitent l'appréciation d'une décision : la première concerne les revues juridiques ; la seconde concerne le site Internet *Legifrance*<sup>1</sup>.

A la lecture de revues juridiques, il n'est pas rare de voir figurer à la suite des références de l'arrêt une lettre ou une étrange série de lettres qui s'additionnent en une longue procession. Tantôt « D », tantôt « P », parfois « P+B », voire « P+B+R », ou encore « P+B+R+I ». Ces séries de lettres ne sont pas une fantaisie. Les décrypter permet de comprendre l'importance de l'arrêt. L'énigme est résolue par M. GRUMBACH<sup>2</sup> : - « D » est la marque d'un arrêt d'espèce ; peu intéressant, il peut toutefois venir rappeler un principe bien connu ; - « P » indique la publication prochaine de la décision au *Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation* ; notons que les arrêts rendus par la chambre sociale sont actuellement contenus dans la 5e partie du *Bulletin civil* ; - « B » signale que l'arrêt sera publié au flash adressé aux magistrats ; il montre l'intérêt pratique de la décision qui doit être connue au plus vite par les magistrats en vue de son application ; - « R » indique la publication de la décision, éventuellement commentée, dans le rapport annuel de la Cour de cassation ; - « I » manifeste la publication de la décision au *Bulletin d'information de la Cour de cassation*. Dès lors, un arrêt « P+B+R+I » constitue l'un des arrêts les plus marquants de la Cour de cassation.

En ce qui concerne *Legifrance*<sup>3</sup>, lors d'une recherche de jurisprudence, lorsqu'un arrêt apparaît à l'écran, une information essentielle figure en-dessous de l'indication de la formation de la Cour de cassation prononçant la décision, la date de l'audience et le numéro du pourvoi. En effet, chaque arrêt se voit attribuer une mention : « Publié », « Inédit titré » ou « Inédit ». Là encore, connaître la signification de ces trois annotations constitue un avantage indéniable pour révéler la portée d'une décision. Toutefois, ces indications ne sont qu'une première information sur la valeur et la portée d'un arrêt. Etablie par le service de documentation et d'études de la Cour de cassation, la typologie des arrêts est la suivante :

- « Publié » : ce sont les arrêts essentiels qui doivent être connus et qui méritent la plus large diffusion dans la mesure où elles donnent une solution durable à un problème de droit particulier [sans que cela soit définitif] ;
- « Inédit titré » : pour rendre accessible la base de données, la DJO avait souhaité en 1986 élargir le titrage à certains arrêts inédits présentant un intérêt juridique. Avec l'accord de la Cour, de 1986 à 2003, un travail de sélection et de classement a été réalisé par des magistrats, notamment des conseillers honoraires, en raison de leur connaissance des matières traitées et des techniques et méthodes de rédaction en usage à la Cour de cassation ; de cette façon, plus de la moitié des arrêts inédits ont été titrés ; cependant, pour des raisons budgétaires, ce travail de titrage sur les inédits a été interrompu en janvier 2004. Depuis lors, la catégorie "Inédit titré" n'existe plus, ce qui est à déplorer ;
- « Inédit » : il s'agit de l'équivalent de l'arrêt « D » indiqué précédemment ; ce type d'arrêt n'est pas dépourvu d'intérêt en ce qu'il peut être une illustration originale d'un principe bien établi.

Jean-Philippe Tricoit

<sup>1</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr> ; en vertu du décret n° 2002-1064 du 7 août 2002, le service public de la diffusion du droit par internet (SPDDI) a pour objet de mettre gratuitement à la disposition des internautes, sur le site *Légifrance*, les données essentielles des normes juridiques et de la jurisprudence françaises.

<sup>2</sup> GRUMBACH (T.), " Doctrine et déontologie ", *Dr. soc.* n° 4, avr. 1999, pp. 323-325.

<sup>3</sup> Ce site est indispensable que ce soit pour la recherche ou la pratique en droit social ; en effet, *Legifrance* met à la fois à disposition l'intégralité des Code du travail, Code de la Sécurité sociale, Code de la Santé publique, tous mis à jour, l'ensemble des arrêts rendus, publiés ou inédits, par la chambre sociale de la Cour de cassation en texte intégral, ainsi que la totalité des conventions collectives nationales étendues.

# VEILLE JURIDIQUE NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2004

L'association THEMIS SOCIAL

vous présente les incontournables des mois de novembre - décembre 2004

## LEGISLATION

**Décret n° 2004-1172 du 2 novembre 2004** modifiant le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.

**Décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004, (Journal officiel du 12 novembre 2004)** relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier public interurbain de voyageurs.

**Ordonnance n° 2004-1197 du 12 novembre 2004, (Journal officiel du 12 novembre 2004)** portant transposition de directives communautaires et modifiant le Code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports. Elle vise à prendre en compte les caractéristiques particulières de ces activités nécessitant des aménagements notamment dans la durée du travail.

**Décret n° 2004-1213 du 16 novembre 2004, (Journal officiel du 18 novembre 2004)** portant application de l'article L.225-15 du Code du travail modifié par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 concernant la réforme des retraites et qui prévoit la possibilité de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Il crée un article D. 225-2 du Code du travail qui prévoit l'établissement d'un certificat médical par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister et fixe les conditions pour le renouvellement de ce congé.

**Décret n° 2004-1214 du 16 novembre 2004, (Journal officiel du 18 novembre 2004)** portant application de l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, texte 14.

**Décret n° 2004-1216 du 8 novembre 2004, (Journal officiel du 18 novembre 2004)** portant publication de la convention n° 180 de l'Organisation Internationale du Travail concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, adoptée à Genève le 22 octobre 1996.

**Décret n° 2004-1230 du 17 novembre 2004, (Journal officiel du 20 novembre 2004)** relatif aux taux des cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de certains assurés.

**Décret n° 2004-1247 du 22 novembre 2004, (Journal officiel du 25 novembre 2004)** portant adaptation pour les fonctionnaires de France Télécom des dispositions du Code du travail relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail.

**Décret n° 2004-1280 du 26 novembre 2004, (Journal officiel du 27 novembre 2004)** relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés.

**Décret n° 2004-1292 du 26 novembre 2004, (Journal officiel du 28 novembre 2004)** portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour les rémunérations ou gains versés du 1er janvier au 31 décembre 2005.

**Décret n° 2004-1293 du 26 novembre 2004, pris pour l'application de l'article 25 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (Journal officiel du 28 novembre 2004)** relatif à l'utilisation d'une partie du fonds de réserve de la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers.

**Décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004 modifiant le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (Journal officiel du 30 novembre 2004)** relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. Ce décret modifie la durée annuelle de travail effectif pour la porter de 1600 heures à 1607 heures par an.

**Loi 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 (Journal officiel du 21 décembre 2004).**

**Décret n° 2004-1381 du 21 décembre 2004 (Journal officiel du 22 décembre 2004)** relatif à la fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires prévu aux articles L.212-6 du code du travail et L.713-11 du code rural. La mesure était annoncée : le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires « libres » vient d'être modifié et passe de 180 à 220 heures. Rappelons néanmoins que ce contingent ne s'applique que faute d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement fixant le volume annuel des heures supplémentaires.

**Décret n° 2004-1396 du 23 décembre 2004** fixant le délai de mise en demeure avant toute annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité d'un prestataire de formation professionnelle.

**Décret n° 2004-1417 du 23 décembre 2004** relatif à la participation de l'Etat au paiement des accessoires de salaire dans les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en conseil d'Etat) et le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).

## **JURISPRUDENCE**

**Cass. 2ème civ., 2 novembre 2004, pourvoi n° 03-30206, F-P+B, à paraître au bulletin**

La majoration de rente prévue au bénéfice d'un salarié victime d'un accident du travail à la suite d'une faute inexcusable de l'employeur ne peut être réduite compte tenu de la faute d'un tiers.

**Cass. 2ème civ., 2 novembre 2004, pourvoi n° 02-31098, à paraître au bulletin**

La qualification d'accident du travail doit être reconnue à l'accident d'un salarié en période d'astreinte. Il bénéficie ainsi de la présomption d'imputabilité de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, peu important que l'accident se soit produit à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse de démontrer que l'intéressé s'était temporairement soustrait aux obligations résultant de l'astreinte pour des motifs personnels. Il s'agit ici d'un arrêt de revirement qui peut s'expliquer par le fait que c'est désormais la 2ème chambre civile qui est compétente pour les litiges concernant les accidents du travail. En effet, la chambre sociale s'était déjà réunie en formation plénière en 2003 mais n'avait pas fait bénéficier le salarié d'astreinte de la législation sur les accidents du travail. Solution qui paraissait surprenante étant donné qu'elle avait jugé que l'accident de mission s'apparentait à un accident du travail dans deux arrêts du 19 juillet 2001, situation pas très différente de celle de l'astreinte.

**Cass. soc. 10 novembre 2004, pourvois n° 02-45187 et 02-45156, FS-P+B+R+I, à paraître au bulletin**

Le comportement non fautif du salarié malade peut être une cause sérieuse de licenciement si celui-ci est justifié par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées, et à condition que l'employeur procède au rempla-

cement réel et définitif du salarié malade. Ces arrêts réaffirment une jurisprudence établie depuis 1998 (Cass. soc. 16/7/1998, Bull. civ. V, n° 394).

Cependant, le premier arrêt (n° 2180) ajoute que la mention dans la lettre de licenciement de la nécessité du remplacement du salarié constitue l'énoncé du motif exigé par l'article L. 122-14-2 du Code du travail qui prévoit que la lettre de licenciement doit être motivée. Le second arrêt (n° 2181) apporte quant à lui des précisions sur le remplacement du salarié malade qui doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement. L'appréciation de ce délai raisonnable est laissée aux juges du fond qui doivent notamment prendre en compte les spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement. Les juges du fond doivent donc, en plus d'apprécier la nécessité du remplacement, s'assurer du caractère raisonnable du délai entre le licenciement du salarié malade et son remplacement, en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise.

**Cass. soc., 10 novembre 2004, pourvoi n° 02-44926, FS-P+B, à paraître au bulletin**

Lorsque les avis d'inaptitude délivrés par le médecin du travail dans le cadre de la visite médicale de reprise du travail sont annulés par l'inspecteur du travail qui a été saisi en application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, le contrat de travail est de nouveau suspendu. Ce n'est qu'à la suite d'une nouvelle visite de reprise que le salarié pourra prétendre au paiement de ses salaires puisque c'est cette formalité qui déclenche le délai d'un mois au terme duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires (article L. 122-32-5 du Code du travail).

**Cass. soc., 16 novembre 2004, pourvoi n° 02-46048, à paraître au bulletin**

La chambre sociale de la Cour de cassation maintient sa position adoptée dans trois arrêts rendus le 25 juin 2003 et qui mettaient un terme au « droit à l'autoliquidation ». Elle rappelle que le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur doit apporter la preuve de ce qu'il avance pour pouvoir qualifier la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les faits reprochés à l'employeur doivent être suffisants et sont laissés à l'appréciation souveraine des juges du fond. A défaut, cette rupture produit les effets d'une démission, qui n'est cependant pas qualifiée comme telle faute de volonté non équivoque du salarié de démissionner, mais la rupture est déclarée imputable au salarié.

**Cass. 2ème civ., 16 novembre 2004, pourvoi n° 02-21013, P+B, à paraître au bulletin**

Un salarié victime d'un accident du travail qui est pris en charge et indemnisé dans le cadre de la législation sur la réparation des risques professionnels, qui consiste en une réparation forfaitaire, ne peut pas demander réparation du même préjudice en se basant sur le droit commun de la responsabilité civile, conformément à l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale qui en écarte son application.

**Cass. soc. 16 novembre 2004, pourvoi n° 02-43427, F-P+B, à paraître au bulletin**

La transaction conclue avant la notification de la rupture est frappée de nullité relative, au seul bénéfice du salarié, dont l'action se prescrit par cinq ans, conformément à l'article 1304 du Code civil, même si des irrégularités de fond ont pu être constatées. Il n'est donc pas possible d'invoquer la nullité absolue de la transaction dans ce cas, pour pouvoir bénéficier de la prescription trentenaire de l'article 2262 du Code civil.

**Cass. soc., 24 novembre 2004, pourvoi n° 04-60005, à paraître au bulletin**

Le principe de simultanéité pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement contenu à l'article L. 423-19 du Code du travail n'implique pas que les élections aient lieu à la même date dans tous les établissements distincts de la même entreprise.

**Cass. soc. 30 novembre 2004, arrêt n° 2359, FS-PBI**

La chambre sociale de la Cour de cassation vient ici préciser les indemnités auxquelles a droit le salarié protégé conseiller prud'homme qui n'obtient pas sa réintégration malgré l'annulation par le

tribunal administratif de l'autorisation administrative de licenciement. Celui-ci a droit à la réparation du préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration effective, même tardive. Il apparaît donc que la réintégration du salarié protégé est de droit et doit être effective s'il la demande dans le délai de deux mois qui lui est imparti, conformément aux dispositions du Code du travail.

**Cass. Soc. 8 décembre 2004 n°02-44.045, P+B**

Une cour d'appel ayant constaté que, le jour même de son licenciement pour motif économique, un salarié avait été remplacé dans son emploi par un salarié engagé à cette fin, c'est à juste titre qu'elle en déduit que ce licenciement était obtenu par fraude et qu'il ouvrait droit à ce titre au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, il faut noter que la rupture était intervenue après l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire .

**Cass. 2ème civ 14 décembre 2004 n°03-30.451, P+B+R+I**

Il résulte des termes de l'article L.452-2, alinéas 2 et 3, du code de la sécurité sociale que la majoration de la rente et du capital alloué à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle consécutifs à la faute inexcusable de son employeur est calculée en fonction de la réduction de capacité dont celle-ci reste atteinte. Par conséquent, c'est à juste titre qu'une cour d'appel en déduit que cette majoration doit suivre l'évolution du taux d'incapacité de la victime .

**Cass. Soc. 15 décembre 2004 n°02-44.714, P+B**

La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération. En l'espèce, la cour d'appel a constaté que la rémunération de la salariée, directeur de magasin (dont une partie était constituée par un intéressement calculé en pourcentage du chiffre d'affaires du magasin), aurait été réduite du fait de cette mise en œuvre, de sorte qu'elle a pu considérer le licenciement qui a suivi le refus de la mutation sans cause réelle et sérieuse.

**Cass. Soc. 15 décembre 2004 n°02-44.924, P+B**

Si le refus d'une salariée d'accepter le changement de ses conditions de travail (modification des horaires), motivé par ses obligations familiales impérieuses, n'est pas constitutif d'une faute grave, il constitue néanmoins une faute justifiant son licenciement.

**Cass. Soc. 17 décembre 2004 n°03-40.008, P+B+R+I**

L'exigence d'une contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle. Dès lors loin de violer les articles 1, 2 et 1134 du code civil et l'article 6 de la Convention de l'Homme et des libertés fondamentales, une cour d'appel en fait au contraire une exacte application en décidant que cette exigence était d'application immédiate. Doit donc être rejeté le moyen d'un pourvoi reprochant à un arrêt d'avoir annulé en raison de l'absence de contrepartie financière une clause de non-concurrence convenue en 1996 entre un salarié et un employeur, peu important qu'à cette époque le jurisprudence de la Cour de cassation ne retenait pas la nullité d'une telle clause en raison de l'absence de contrepartie.

**Cass. Soc. 17 décembre 2004 n°03-17.031, P+B+R+I**

Il résulte des articles L.321-4 et L.321-4-1 du Code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi pour lequel le comité d'entreprise est réuni, informé et consulté peut être modifié et amélioré dans son contenu au cours des réunions du comité d'entreprise prévues à l'article L.321-3. Lorsqu'il ne s'agit pas d'un nouveau plan, la seule irrégularité de la procédure suivie lors de la dernière réunion du comité d'entreprise sur les modifications ou améliorations proposées tenant à la méconnaissance des dispositions de l'article L.431-5 du Code du travail, n'est pas de nature à entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique. Dans ce cas, le juge, saisi en référé, peut seulement prescrire la tenue d'une nouvelle réunion aux lieu et place

de la réunion irrégulière et suspendre la procédure de notification des licenciements pour faire cesser le trouble manifestement illicite.

## DOCTRINE

### **Le dynamisme de l'UES pour l'organisation des rapports collectifs de travail, Droit Social n° 11, novembre 2004, p. 944, Jean SAVATIER.**

Suite aux vœux formés en la matière par le conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, la notion d'UES connaît une évolution qui se manifeste sur le terrain de la mise en place d'institutions représentatives par l'abandon du caractère fonctionnel de la notion qui conduit à affirmer l'autonomie de la reconnaissance de l'UES par rapport aux procédures électorales. Le changement se caractérise également par une extension des domaines où l'UES est prise en compte comme l'appréciation d'un effectif de l'entreprise, les licenciements collectifs et la négociation collective d'entreprise (c'est là que le dynamisme de la notion est appelé à se manifester : sur des points où la jurisprudence ne s'est pas encore prononcée).

### **Quelques réflexions à propos du projet de loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, Droit Social p. 986, n° 11 novembre 2004, Jean Pierre LABORDE.**

La réforme de la loi du 30 juin 1975 apparaissait plus que nécessaire. Aujourd'hui en cours, elle est délicate, les auteurs doivent affronter de grandes difficultés dans la mesure où le champ des tensions recouvre aussi bien la substance des droits et des chances que la participation des personnes handicapées.

### **Principe « A travail égal, salaire égal » et politique de gestion des rémunérations, Droit Social n°1 janvier 2005 p. 18, Thérèse Aubert-Monpeyssen.**

Le principe à travail égal, salaire égal posé en 1948 par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme puis repris par le droit interne comme par le droit européen vient de connaître une avancée significative puisque la jurisprudence l'a affirmé sans se référer à aucune base textuelle. Ceci semblerait donner à ce principe la valeur d'un principe fondamental du droit du travail. En outre, la charge de la preuve pour le salarié va encore être facilitée puisque la seule obligation pesant sur lui est d'établir la différence de rémunération, et c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que cette différence de traitement est justifiée.

Reste maintenant la difficulté de définir la notion de travail égal et de salaire égal eu égard notamment aux nouvelles politiques de gestion des rémunérations.

### **Vers le dossier médical personnel, les données du patient partagées : un atout à ne pas gâcher pour faire évoluer le système de santé, Droit Social n°1 janvier 2005 p. 80, Marius Fieschi.**

Si le dossier médical personnel (DMP) institué par l'article 3 de la loi du 13 Août 2004 apparaît utile et nécessaire pour maîtriser médicalement les dépenses de santé et assurer un meilleur suivi des patients, son application pratique apparaît plus complexe. La réalisation d'un tel projet pour 2007 affaiblit sa crédibilité et alimente le scepticisme sur la réforme. En outre, un grand nombre d'incertitudes demeurent quant à l'implication réelle des acteurs de santé mais également concernant la confidentialité des informations contenues dans ledit dossier.

## ACTUALITES

### **Le rapport de Claude BEBEAR « Des entreprises aux couleurs de la France », Liaisons Sociales Quotidien du 24/11/2004, n° 14261, Bref Social, p. 1**

Le 22 novembre 2004, Claude BEBEAR a remis un rapport au Premier ministre, intitulé « Des



entreprises aux couleurs de la France », afin de préparer la conférence nationale sur l'égalité des chances qui devrait se tenir d'ici la fin de l'année. L'auteur, après avoir défini le contexte en matière de discrimination dans les entreprises, fait des propositions concernant notamment les initiatives que les entreprises pourraient prendre seules pour lutter contre la discrimination. A cet effet, il utilise le terme de « minorités visibles » et tente d'apporter des solutions. Cependant, il ne préconise pas la discrimination positive (c'est-à-dire qu'il ne propose pas de mesures favorisant uniquement les « minorités visibles ») mais avance des arguments concernant soit tous les salariés ou candidats à un emploi ou un stage, soit des populations ciblées géographiquement (ZEP,...) afin de permettre une véritable égalité des chances dans le monde de l'entreprise (l'exemple le plus remarqué étant celui du CV anonyme).

En conclusion, Claude BEBEAR estime qu'une « mobilisation de l'ensemble des acteurs de la société » est nécessaire. Il ajoute cependant que « l'efficacité ne passe pas par de grandes initiatives législatives ou réglementaires mais plutôt par des actions bien ciblées » mais aussi par l'évolution de nos mentalités, en faisant abstraction des différences visibles au niveau des principes mais surtout au quotidien, dans nos comportements et nos jugements.

**La révision de la réforme des pensions de réversion, Liaisons Sociales Quotidien du 25/11/2004, n° 14262, Bref social, p. 1.**

Les décrets du 24 août 2004 concernant les modalités d'attribution des pensions de réversion suite à la réforme des retraites d'août 2003 ayant provoqués de vives inquiétudes, le Premier ministre avait décidé de suspendre leur application dans l'attente du rapport d'évaluation de la réforme demandé par le ministre de la santé au Conseil d'orientation des retraites (COR). Celui-ci a rendu un avis le 15 novembre dernier. Le chef du gouvernement a alors annoncé qu'il allait modifier les deux décrets du 24 août 2004 portant réforme des pensions de réversion en reprenant l'intégralité des propositions du COR. Il en ressort pour l'essentiel que la condition d'âge, qui est aujourd'hui de 55 ans pour pouvoir bénéficier de cette pension sera progressivement supprimée. La condition de ressources sera « assouplie » et ne prendra pas en compte les revenus du patrimoine. Enfin, les modalités de révision, mesure nouvelle issue des décrets et qui permettait un contrôle annuel des ressources pouvant conduire à une révision du montant de la pension, sera supprimée à partir de la date à laquelle le veuf liquide ses avantages personnels de retraite ou, s'il ne peut en bénéficier d'aucun, à 60 ans.

**Les revirements de la Cour de cassation en débat, Semaine Sociale Lamy n°1195 20 décembre 2004 p. 5** (à la suite du rapport qui préconise de moduler dans le temps les revirements de jurisprudence, entretien avec Nicolas Molfessis, Professeur à l'université Paris II, président du groupe de travail, et avec Philippe Waquet, doyen honoraire de la Cour de cassation).

La principale proposition de l'étude de ce groupe de travail est d'introduire le principe d'une modulation dans le temps des revirements de jurisprudence et abandonner dans des cas très précis leur caractère rétroactif.

**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

## **L'Institut des Sciences du Travail change ses horaires d'ouverture :**

Désormais, l'I.S.T. sera ouvert au public :

**Le lundi et mardi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h30**

**&**

**Du mercredi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30**



---

***Institut des Sciences du Travail - Université de Lille 2***

*1, Place Déliot - BP 629 - 59024 Lille Cedex.*

*Tél. 03 20 90 74 84 - Fax 03 20 90 76 43*

*Site web : <http://droit.univ-lille2.fr/ist>*

*Email : [ist-direction@univ-lille2.fr](mailto:ist-direction@univ-lille2.fr)*