

---

## CDD/Intérim : le rôle des délégués

---

## Faillites et licenciements

---

## Fonction publique hôpitalière : la formation continue

---

# SOMMAIRE

## Etude

CDD/Intérim - Moyens d'information et d'action des délégués 3

## Fiche pratique

La fixation des dates de congés payés 11

## Le point sur...

Les licenciements en cas de faillite 13

## Fonctions publiques

Fonction publique hospitalière : la formation professionnelle continue 17

## Documents

— La grève - Nullité des licenciements en l'absence de faute lourde - Compétence du juge des référés pour ordonner la poursuite des contrats de travail 19

— Licenciement - Rejet des témoignages produits par la salariée - Non prise en compte du harcèlement subi par l'intéressée du fait de son supérieur 20

— Accord dérogatoire - Travail de nuit des femmes - Le droit d'opposition n'est pas applicable à l'accord d'entreprise qui met en œuvre la suspension de l'interdiction 22

— Heures de délégation - L'obligation d'indiquer l'utilisation du crédit d'heures ne peut donner lieu à référé indépendamment de l'action au fond 23

— Heures de délégation - Contestation de l'utilisation - Une action judiciaire de l'employeur sans aucun grief particulier constitue un abus du droit d'ester en justice 23

## Sélectionné pour vous

— Le troisième plan pour l'emploi 25  
— Le conseiller du salarié

## Réponse à vos questions

— Tribunaux administratifs : frais non compris dans les dépens.  
— DS — Entreprise de moins de 50 salariés  
— Inaptitude et rupture du contrat  
— Notification du licenciement  
— Délégué de nationalité étrangère 26

## Supplément

Table alphabétique de A et P

Encart central réservé aux conseillers prud'hommes I - IV

Revue réalisée par le service juridique de la CFDT  
( 42 03 82 30 )

Directeur de la publication : Nicole Notat

Rédacteur en chef : Catherine Battut

Secrétaire de rédaction : Olivera Djukic

CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874

Dépôt légal : 12206

Imprimerie Coopérative Chevillon Sens ( 86 65 04 78 )

*Vive la publicité comparative !*

Alors ça y est ! Les fabricants et les grands distributeurs vont être contents. Ils vont enfin pouvoir se lancer dans la bataille de la publicité comparative : « Moi je vends de la lessive « qui lave plus blanc que blanc » et en plus je la vends moins cher que lui, lui et lui ». Formidable, non ? Il n'est pas certain que les consommateurs y gagnent en qualité d'information.

Mais l'idée n'est peut-être pas mauvaise. Et plutôt que de laisser les entreprises recourir seules à ce procédé, les organisations syndicales pourraient peut-être s'en saisir. Après plus de cent ans de lutte et malgré les espoirs nés après la loi du 27 décembre 1968 et les lois « Auroux » de 1982, le fait syndical n'a toujours pas droit de cité dans nombre d'entreprises françaises et notamment dans les petites et moyennes d'entre elles. Et lorsque l'implantation syndicale s'est malgré tout faite, on assiste trop souvent encore à des phénomènes de rejet entraînant répression, discrimination, licenciement.

Nous l'avons dénoncé, nous le dénonçons sans cesse mais en vain. Puisqu'aujourd'hui la parole ne suffit plus, puisque dans notre société seule l'image frappe, pourquoi les organisations syndicales ne se lancerait-elles pas dans une campagne publicitaire mettant en concurrence les entreprises à l'aune de leur respect du droit syndical ?

Et nous verrions alors fleurir sur nos murs de belles affiches comparant les pratiques patronales. Et, on peut rêver, les organisations syndicales pourraient peut-être donner « leur meilleur choix ».

Catherine BATTUT,  
Rédacteur en chef.

**Au sommaire du prochain numéro :**

Spécial droit social communautaire.

# CDD/INTERIM

## Moyens d'information et d'action des délégués

Cette étude complète  
 l'étude précédente consacrée  
 aux règles applicables  
 au contrat à durée déterminée  
 et au travail temporaire.

Elle a pour objet  
 de donner aux délégués  
 des éléments de repérage et de méthodologie  
 pour l'action syndicale.

Geneviève RENDU

### Le recours à l'emploi précaire

- Les différentes sources d'information
  - Les informations périodiques données au CE
  - Les informations communiquées aux délégués syndicaux
  - Le bilan social
  - Le rapport annuel au CHSCT
  - Le registre unique du personnel
  - Le contrat de mise à disposition
- L'exploitation de l'information
  - L'approche globale
  - L'approche individuelle
- L'utilisation de l'information pour l'action
  - La négociation
  - La sanction

### La prévention des risques professionnels

- Les obligations des employeurs
  - La formation à la sécurité
  - La surveillance médicale
  - La fourniture d'équipements individuels de sécurité

- La description des caractéristiques particulières du poste
- L'information sur les accidents
- Le rôle des délégués
  - L'élaboration de la liste des postes présentant des risques
  - L'organisation du suivi médical
  - Le contenu du programme de formation
  - L'action sur le terrain
- La sanction

### L'égalité de traitement

- La rémunération
  - L'information collective
  - L'action sur le terrain
- L'accès aux équipements collectifs
- La sanction

Contrairement à ce que nous avions annoncé dans le numéro 85, nous ne traitons pas ici du prêt de main-d'œuvre illicite. L'importance du sujet et la possibilité d'une réforme en la matière nous amènent à en différer le traitement.  
 Un article spécifique lui sera consacré ultérieurement.

# Le recours à l'emploi précaire

## Les différentes sources d'information

### LES INFORMATIONS PÉRIODIQUES DONNÉES AU CE

- L'information obligatoire régulière (L. 432-4-1). Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise doit :

- retracer mois par mois l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître pour ces catégories la nature des contrats (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, salariés appartenant à des entreprises extérieures) ;
- indiquer les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel ;
- communiquer le nombre de journées de travail effectuées par les salariés sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire.

La circulaire ministérielle du 30 octobre 1990 a tenu à préciser que l'information devait être délivrée sous la forme de "documents précis" (point 4.1.3.3).

- L'information obligatoire exceptionnelle (L. 432-4-1). Lorsqu'entre deux communications trimestrielles ou semestrielles, le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important, et que la majorité des membres du CE en fait la demande, l'examen de cette question est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Lors de cette réunion, un chef d'entreprise est tenu de communiquer au CE :

- le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ;
- les motifs l'ayant amené à y recourir ;
- le nombre de journées de travail effectuées par les intéressés

- L'information obligatoire annuelle (L. 432-4, 2<sup>e</sup> alinéa).

Le rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise que le chef d'entreprise doit présenter annuellement au CE doit comporter des éléments d'information parmi lesquels figure notamment la situation de la sous-traitance.

### LES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail (L. 132-27), l'employeur doit fournir aux délégués des éléments d'information sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et en particulier :

- le nombre de contrats à durée déterminée et de missions de travail temporaire ;
- le nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ;
- les prévisions annuelles ou plurianuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

### LE BILAN SOCIAL

Ce document (1) permet aux membres du CE et aux délégués syndicaux qui en sont destinataires d'avoir

accès à une information rétrospective sur les trois dernières années.

— S'agissant des contrats à durée déterminée, l'information est partielle puisque le seul chiffre qui figure dans le bilan est le nombre de salariés au 31 décembre (indicateur 113).

— S'agissant des contrats de travail temporaire, l'information est plus complète puisque le bilan doit comporter le nombre moyen mensuel des salariés intérimaires et la durée moyenne des contrats (indicateur 12) ainsi que le montant des versements effectués à des ETT (indicateur 231 ou 242).

— S'agissant de la sous-traitance, l'information est partielle car le seul chiffre qui doit apparaître dans tous les bilans est celui du montant des versements effectués aux entreprises extérieures autres que les ETT (2). Par contre, le bilan social des entreprises relevant du secteur commerce et services doit indiquer le nombre de salariés (3) appartenant à une entreprise extérieure (indicateur 121).

### LE RAPPORT ANNUEL AU CHSCT

Le nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (4) doit figurer dans la partie du rapport consacrée à la présentation de l'établissement.

### LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

Ce document (ou son support de substitution) permet aux délégués du personnel qui peuvent y avoir accès à tout moment (L. 620-3) de repérer dans l'ordre d'embauchage les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ainsi que le nom et l'adresse de l'ETT (R. 620-3).

### LE CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

Ce document établi entre l'entreprise utilisatrice et l'ETT (L. 124-3) permet aux délégués du personnel (L. 422-1) et au comité d'entreprise (L. 432-4) d'avoir accès pour chaque intérimaire à des informations utiles notamment sur les motifs et la justification des recours ainsi que sur les caractéristiques particulières de travail qui permettent d'identifier le poste.

## L'exploitation de l'information

L'information, pour être utile, doit faire l'objet d'une exploitation. Cette exploitation peut être orientée vers une démarche globale d'approche de la gestion de l'emploi et/ou vers une démarche individuelle portant sur des cas précis.

(1) AJ n° 88 "Le bilan social".

(2) Il s'agit des entreprises prestataires de services que leurs activités soient ou non illicites (indicateur 242).

(3) Il s'agit de catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs (ex. démonstrateurs...).

(4) Le chiffre comprend sans distinction les travailleurs temporaires et les salariés des entreprises prestataires de services (arrêté du 12 novembre 1985).

## L'APPROCHE GLOBALE

Cette approche est le seul moyen de déterminer si la politique de l'entreprise est ou non conforme au principe fondamental posé par les articles L. 122-1 et L. 124-2, c'est-à-dire si le recours aux emplois précaires, a ou non pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Elle présente en outre l'avantage d'éviter les difficultés inhérentes à un contrôle individualisé des contrats surtout dans les entreprises qui recourent massivement à ces formes d'emploi.

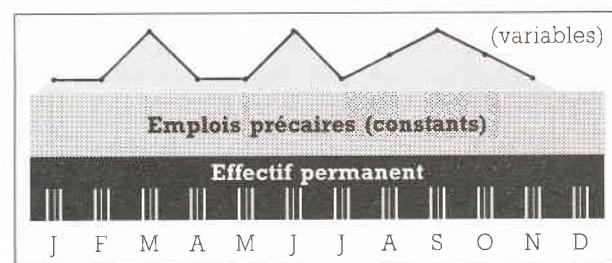
L'approche globale suppose deux opérations successives

— L'établissement d'un tableau de bord à partir des informations tirées du bilan social (information rétrospective) et des informations périodiques données au CE, aux délégués syndicaux et au CHSCT. Ce tableau permet à la fois de repérer la proportion d'emplois précaires et de calculer le déficit des emplois à temps plein par grandes catégories professionnelles (à condition que l'employeur fournit le nombre de journées travaillées par les salariés sous CDI).

Ce tableau peut se présenter sous la forme suivante :

Année	Nbre de journées travaillées selon le statut			% emplois précaires	Deficit d'emplois plein temps
janvier février mars ...	(a) CDI	(b) CDD	(c) CTT	(d) Total a + b + c	$\frac{b+c}{d}$
moyenne annuelle					

— L'établissement d'un graphique tiré du tableau de bord. Ce graphique permet de visualiser le niveau de l'effectif permanent, le niveau et les variations de l'effectif d'emplois précaires.



Dans cet exemple, le graphique fait apparaître l'existence d'un matelas constant d'emplois précaires. Cela révèle que le recours à l'emploi précaire a pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## L'APPROCHE INDIVIDUELLE

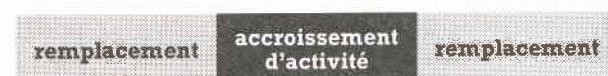
Cette approche permet de déterminer si le recours à des salariés précaires, pris individuellement, est ou non conforme à son objet. Elle présente l'avantage de faire connaître à des salariés leurs droits. Mais elle suppose un travail d'investigation important : analyse des documents

(contrats de mise à disposition, contrats de travail des salariés sous contrat à durée déterminée à condition que les salariés acceptent de les montrer, registre unique du personnel) ; travail de terrain pour repérer s'il y a adéquation entre la réalité et les documents en question.

Cette méthode permet également de découvrir si, par le jeu de la succession ou de l'alternance de motifs légaux en apparence, l'employeur n'a pas en fait cherché à pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise (L. 122-1 et L. 124-2).

Exemple d'alternance de motifs sur des postes de travail identiques.

Salarié A :



Salarié B :



## L'UTILISATION DE L'INFORMATION POUR L'ACTION

### LA NÉGOCIATION

— Si l'approche globale ou individuelle permet de démontrer la présence constante de salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ou des irrégularités dans les conditions de recours, la section syndicale est en position de force pour négocier des embauches ou des requalifications en contrats à durée indéterminée.

En effet, l'arsenal législatif en matière de sanctions et la possibilité ouverte au syndicat d'agir aux lieux et place du salarié (cf encadré page 18) a un caractère dissuasif et doit en principe amener l'employeur à trouver un terrain d'entente.

— Si l'approche globale ou individuelle permet de constater que le recours à des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire est conforme à son objet tout en ayant un caractère saisonnier ou cyclique, la section syndicale peut proposer à l'employeur, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, des formes d'aménagement du temps de travail conduisant à la résorption de cet emploi précaire (5).

### LA SANCTION

— Si l'employeur refuse la requalification de salariés sous CDD ou d'intérimaires recrutés dans des conditions irrégulières, la section syndicale a intérêt à faire intervenir l'inspection du travail. Le syndicat peut, quant à lui, engager des procédures judiciaires tant sur le plan pénal que civil. L'action devra être dirigée contre le responsable de l'irrégularité c'est-à-dire l'employeur lorsqu'il s'agit de CDD et l'entreprise utilisatrice lorsqu'il s'agit de salariés intérimaires. L'action peut également être dirigée contre l'ETT en cas de collusion avec l'entreprise utilisatrice (6).

(5) AJ n° 76 "La durée du travail".  
(6) Cass. soc. 25 janvier 1989, Bull. n° 75 (AJ n° 78, p. 26) ; Cass. soc. 31 octobre 1989 Dorey c/Site Bellégi SPA ; CA Versailles 29 janvier 1988 (AJ n° 70, p. 21).

Les chances du succès sont d'autant plus grandes que la section syndicale aura pu démontrer que le recours à l'emploi précaire est un véritable mode de gestion du personnel.

— Si l'employeur qui a eu recours à des emplois précaires dans des conditions irrégulières est conduit à mettre fin aux contrats à durée déterminée et aux contrats de

travail temporaire suite à un ralentissement de l'activité, le syndicat peut saisir la juridiction des référés (TGI) en vue d'ordonner à l'employeur ou à l'entreprise utilisatrice de mettre en œuvre la procédure de licenciement économique, laquelle passe par l'information et la consultation du CE, l'élaboration d'un plan social, etc (7)...

## La prévention des risques professionnels

### Les obligations des employeurs

#### LA FORMATION A LA SÉCURITÉ

● La formation générale à la sécurité. L'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité pour tous ses salariés y compris les salariés sous CDD et les intérimaires. Cette formation vise la circulation des personnes (R. 231-35), l'exécution du travail (R. 231-36), la conduite à tenir en cas d'accident (R. 231-37). Le programme de formation doit faire l'objet d'une

consultation du CE (ou à défaut des DP) et du CHSCT (L. 231-3-1, 2<sup>e</sup> al.).

● La formation renforcée à la sécurité. Cette formation ne concerne que les salariés sous CDD et les intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail. La liste de ces postes est établie par le chef d'établissement après avis du médecin du travail et du CHSCT (ou à défaut des DP). Les salariés concernés doivent bénéficier d'un accueil particulier, d'une information adaptée et d'une formation renforcée à la sécurité (L. 231-3-1, 5<sup>e</sup> al.). Le programme et les modalités pratiques de la formation, de l'accueil et de l'information doivent faire l'objet d'une consultation du CE, ou à défaut des DP, et du CHSCT (L. 231-3-1, 2<sup>e</sup> al.).

#### LA SURVEILLANCE MÉDICALE

Elle diffère selon les contrats.

Pour les salariés sous CDD, l'employeur est tenu aux mêmes obligations que celles qui pèsent sur lui pour ses salariés permanents et ce, quelle que soit la durée du contrat à durée déterminée. Les visites médicales d'embauche doivent donc être réalisées selon les cas, avant l'affectation au poste (8) ou avant la fin de la période d'essai. La surveillance médicale en cours d'emploi s'effectue dans les conditions de droit commun.

Pour les intérimaires, les obligations afférentes à la médecine du travail sont réparties entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (L. 124-4-6). L'entreprise utilisatrice a la charge de la surveillance médicale dans les conditions suivantes :

- Si l'intérimaire doit être affecté à des travaux relevant d'une réglementation particulière (8), la période (notamment les visites médicales avant l'affectation au poste), la fréquence et la nature des examens s'imposent à l'entreprise utilisatrice comme au médecin du travail.
- Si l'intérimaire doit être affecté à des travaux ne relevant pas d'une réglementation spécifique mais figurant dans l'arrêté du 11 juillet 1977 (9), la fréquence et la nature des examens relèvent de la seule appréciation du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice (EU).

### L'INFORMATION ET LA CONSULTATION PRÉLABLE

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté préalablement à tout recrutement de salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail.
- Survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.
- Recours à des salariés précaires en cas d'accroissement temporaire d'activité moins de six mois après un licenciement économique.

La non consultation préalable du CE est possible des mêmes sanctions pénales et civiles que celles prévues en cas d'irrégularités dans les conditions de recours (Cf tableau, p. 9).

(7) AJ n° 82 "Le licenciement économique".

(8) Par exemple, lorsque le salarié est exposé à certains risques : bruit, rayonnements ionisants, amiante, plomb, benzène, air comprimé, peinture par pulvérisation, etc.

(9) Cet arrêté figure dans le code du travail.

Le décret sur la surveillance médicale des intérimaires qui va paraître prochainement, apporte des précisions utiles sur le mode d'organisation du suivi médical ainsi que sur les échanges d'informations entre les différents intervenants (ETT, EU, médecin de l'ETT et de l'EU).

#### LA FOURNITURE D'ÉQUIPEMENTS INDIVIDUELS DE SÉCURITÉ

Lorsque des salariés précaires sont affectés à des travaux pour lesquels la loi a prévu le port d'un équipement individuel de sécurité (10), l'employeur ou l'entreprise utilisatrice est tenu de fournir gratuitement cet équipement, de veiller à sa conformité et à son utilisation effective et ce, quelle que soit la durée d'emploi du salarié.

Lorsque des salariés précaires sont affectés à des travaux pour lesquels la loi n'a pas prévu le port d'un équipement individuel de protection, mais que ceux-ci existent dans l'entreprise suite à un accord collectif ou à une initiative de l'employeur, ils doivent bénéficier de ces équipements dans les mêmes conditions que les salariés permanents, en vertu du principe de l'égalité de traitement (art. L. 124-4-6 et art. 16 de l'accord du 24-3-1990). Toutefois, s'agissant des intérimaires, l'équipement en question doit être fourni gratuitement quand bien même l'employeur ferait payer tout ou partie du coût de cet équipement à ses propres employés (L. 124-4-6).

Par dérogation au principe selon lequel la fourniture du matériel incombe exclusivement à l'entreprise utilisatrice, l'accord du 24 mars 1990 et la loi ont ouvert la possibilité d'une fourniture par l'ETT des équipements individuels à une double condition :

- la dérogation ne concerne que deux types d'équipements individualisés : les casques et les chaussures.
- le contrat de mise à disposition doit le mentionner clairement (L. 124-3).

#### LA DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DES POSTES A POURVOIR

Cette obligation pèse sur les seules entreprises qui recourent à des intérimaires. Elles doivent donner aux ETT les éléments d'information nécessaires à la rédaction des contrats de mise à disposition. La rubrique "caractéristiques particulières" prévue à l'article L. 124-3 a notamment pour objet de conduire l'entreprise utilisatrice à respecter ses obligations en matière de formation à la sécurité, de surveillance médicale spéciale et d'équipements de sécurité. En effet, cette rubrique conduit à décrire la nature du travail à accomplir, ses contraintes éventuelles (par exemple travail de nuit...), les risques résultant du poste de travail et/ou de l'environnement (machines, produits, ... ) (11).

#### L'INFORMATION SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DES SALARIÉS PRÉCAIRES

Elles doivent apparaître dans le rapport annuel au CHSCT et dans le bilan social d'établissement (indicateur 316).

### Le rôle des délégués

#### L'ÉLABORATION DE LA LISTE DES POSTES PRÉSENTANT DES RISQUES

Il est possible de s'appuyer sur la circulaire ministérielle du 30-10-1990, qui donne des précisions intéressantes sur les trois catégories de postes susceptibles de figurer sur cette liste :

— Les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques tels que le benzène, chlorure de vinyl, substances telles que l'amiante, nuisances telles que le bruit, les vibrations, etc.). Ces travaux doivent normalement figurer sur la liste dans la mesure où les risques qu'ils induisent sont très sensiblement accrus par la précarité des contrats de travail, la nouveauté du poste de travail et le changement fréquent de poste de travail et/ou d'entreprise... qui sont autant de handicaps à une appréhension suffisante par le salarié des contraintes en matière de santé et de sécurité, de son poste de travail. En effet, nombre de ces travaux créent des risques à long terme pour la santé (agents cancérogènes, etc.) ou la descendance des salariés (agents mutagènes, tératogènes, etc.).

— Les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation : par exemple les postes de caristes ou d'électriciens...

— Les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'accidents répétés.

En pratique, il appartient aux membres du CHSCT, après avoir pris conseil auprès du médecin du travail, de faire leur propre recensement des postes présentant des risques avant d'aborder la discussion avec l'employeur au cours de la réunion du CHSCT. Toutefois, la loi n'a pas prévu d'arbitrage en cas de divergence d'appréciation entre l'employeur, les membres du CHSCT ou le médecin du travail.

#### L'ORGANISATION DU SUIVI MÉDICAL

L'élaboration de la liste, en présence du médecin du travail, est l'occasion pour les membres du CHSCT d'éclaircir les conditions dans lesquelles le suivi médical des salariés précaires est assuré, qu'il s'agisse de la prise en compte des travailleurs précaires dans le calcul du temps du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, de l'organisation des visites médicales préalables à l'affectation au poste de travail, des modalités par lesquelles le médecin du travail est informé du recrutement des salariés précaires, de l'organisation matérielle des visites, des échanges d'information entre le médecin et l'entreprise utilisatrice et du médecin de l'ETT.

#### LE CONTENU DU PROGRAMME DE FORMATION RENFORCÉE A LA SÉCURITÉ

Là encore, il est possible de s'appuyer sur la circulaire ministérielle du 30-10-1990, qui prévoit que la formation doit être adaptée aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel les salariés précaires sont affectés, mais aussi de la particularité de

(10) Par exemple les équipements individuels de sécurité prévus par le décret du bâtiment (art. 16 du décret du 8.1.1965); le décret sur le plomb (art. II du décret du 1<sup>er</sup> février 1968); le décret sur le benzène (art. 13 du décret du 13.2.1986); le décret sur les rayonnements ionisants (article 26 du décret du 2.10.1986), etc.

(11) L'accord cadre sur la médecine du travail conclu le 28 janvier 1984 dans le travail temporaire prévoit que "parmi les mentions relatives au poste de travail, devront figurer des indications précises, communiquées par l'entreprise utilisatrice sous sa responsabilité, dans l'une ou plusieurs des rubriques suivantes dans tous les cas où le poste présenterait un risque professionnel particulier pour le salarié : machines et outillages utilisés ; matériaux et substances manipulés ; conditions de travail et environnement du poste ; surveillance médicale spéciale ; contre-indications éventuelles. Dans une lettre du 4.1.1988, le ministère du travail a explicité ce que devait recouvrir la nature de "caractéristiques particulières" du poste à pourvoir.

leur contrat de travail. Cela concerne plus particulièrement les travaux exposant à des risques à long terme (maladies professionnelles), qui ne font pas l'objet d'une surveillance médicale suffisamment adaptée, par exemple, faute d'une bonne connaissance par les employeurs successifs ou par la médecine du travail, des expositions antérieures des salariés à des produits dangereux.

#### L'ACTION SUR LE TERRAIN

Elle peut être menée par les délégués du personnel et les membres du CHSCT. En effet, la loi donne aux délégués du personnel le droit de présenter les réclamations individuelles et collectives des intérimaires concernant l'application des dispositions de l'article L. 124-4-6 (L. 422-1). Par ailleurs, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure y compris les travailleurs intérimaires (L. 236-2). Ces différentes possibilités permettent donc aux délégués: de vérifier sur place les conditions

d'application des obligations qui pèsent sur l'employeur (formation, accueil, information, fourniture des équipements individuels de sécurité); de procéder aux enquêtes d'accidents du travail dont sont victimes les salariés précaires, à condition, bien entendu, d'en avoir été averti (12); de fournir aux victimes d'accident du travail les éléments d'information leur permettant d'engager une procédure de faute inexcusable (13).

#### La sanction (voir tableau p. 10)

(12) AJ n° 68 "Accident du travail et maladies professionnelles, le rôle du CHSCT".

(13) AJ n° 81 "La faute inexcusable".

## L'ACTION EN JUSTICE DU SYNDICAT

Pour la CFDT, cette action, qu'elle soit pénale ou civile, doit s'inscrire dans une stratégie de défense des intérêts des salariés intimement liée à une action syndicale dans l'entreprise.

#### L'action pénale

Elle a pour objet de faire condamner, par le tribunal correctionnel (ou le tribunal de police), l'employeur et/ou l'entreprise utilisatrice pour violation des dispositions légales et réglementaires sanctionnées pénalement (L. 411-11 ; L. 122-2-16 ; L. 124-20). Cette action peut prendre la forme suivante :

- une constitution de partie civile si l'inspecteur du travail a dressé procès-verbal,
- une constitution de partie civile devant le doyen des juges d'instruction si les faits ne sont pas bien établis et que l'inspecteur du travail n'a pas dressé procès-verbal,
- une citation directe si les faits constituant les éléments matériels de l'infraction sont bien établis.

#### L'action civile

Elle comporte deux volets.

- L'action du syndicat, en cas de non respect, par l'employeur, de ses obligations conventionnelles (L. 135-5). Elle a pour objet d'obtenir du tribunal de grande instance une condamnation de l'employeur à appliquer ses obligations et à payer au syndicat des dommages-intérêts. Peuvent faire l'objet d'une telle action, le non respect de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, qui s'applique à toutes les entrepri-

ses du fait de son extension et de son élargissement ainsi que les accords professionnels de l'intérim qui s'appliquent à toutes les entreprises de travail temporaire.

Cette action collective ne bloque pas l'action individuelle des salariés devant le conseil de prud'hommes.

- L'action du syndicat, au lieu et place des salariés, en cas de non respect par l'employeur de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles (L. 122-2-16 ; L. 124-20). Elle a pour objet d'obtenir, du conseil de prud'hommes ou du tribunal des affaires sociales, une condamnation de l'employeur au profit du ou des salariés concernés (par ex. : la requalification d'un contrat ; le paiement de diverses sommes, la reconnaissance de la faute inexcusable en cas d'accident non mortel, etc.). Elle est toutefois subordonnée à :
- L'information du salarié par LR avec AR. Le syndicat a intérêt à préciser : — la nature et l'objet de l'action exercée — la portée de l'acceptation du salarié (impossibilité pour l'intéressé d'introduire ultérieurement une action individuelle ayant le même objet) — les droits de l'intéressé (possibilité d'intervenir à l'instance et de mettre fin à l'action engagée à tout moment ; droit d'exercer les voies de recours au cas où le syndicat ne le ferait pas lui-même) — le délai de réponse en cas d'opposition ;

- L'accord du salarié. Cet accord peut être express ou tacite. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception effective de la lettre pour manifester son opposition.

# L'égalité de traitement

## La rémunération

Les modalités pratiques du principe de l'égalité de traitement en matière de rémunération ayant été décrites dans la fiche pratique du numéro précédent (Action Juridique n° 86, p. 11), nous n'y reviendrons pas. Par contre, il est certain que l'effectivité de ce principe repose essentiellement sur l'action syndicale. Celle-ci peut prendre les formes suivantes :

### L'INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIÉS PRÉCAIRES

Il est rare que ces salariés, recrutés en général pour de courtes durées, connaissent les usages ou les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise. Ils ignorent les salaires d'embauche pratiqués, les différents types de primes et leur condition d'attribution, la date de réévaluation des salaires etc. Il appartient donc aux délégués de fournir cette information afin de permettre aux intéressés de faire des comparaisons entre ce qui leur est dû et ce qu'ils perçoivent effectivement.

### L'ACTION SUR LE TERRAIN

Elle consiste à rencontrer les salariés (CDD et/ou intérimaires) pour vérifier avec eux si la qualification qui leur a été attribuée correspond bien à la tâche qu'on leur demande et si la rémunération perçue (salaire de base et accessoires de salaire) est ou non conforme à ce qu'ils doivent percevoir. S'agissant des intérimaires, les délégués du personnel et les membres du CE ont en outre la possibilité de vérifier la rémunération de référence sur les contrats de mise à disposition (L. 422-1 et L. 434-4).

En cas de décalage, les délégués ont la possibilité de faire remonter les réclamations des salariés (CDD ou intérimaires) auprès de l'employeur. S'agissant des intérimaires, leur intervention se limitera à la demande de rectification du contrat de mise à disposition. Mais ils devront prendre contact avec le syndicat des services afin de s'assurer que l'ETT a bien répercuté à ses salariés la différence et versé les rappels de salaire.

## L'accès aux équipements collectifs

Les salariés intérimaires ont accès dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés (L. 124-4-7).

Selon la circulaire ministérielle du 30-10-1990, les équipements collectifs concernent : le service de transport et de restauration, les douches, les vestiaires ou encore les installations sportives, la bibliothèque, la crèche et les salles de repos lorsqu'elles existent. Ils ne concernent pas les activités sociales et culturelles des CE comme les colonies de vacances, les voyages, etc.

En matière de restauration, les intérimaires doivent bénéficier de tickets de cantine au tarif appliqués aux salariés de l'utilisateur. Toute autre solution constitue une discrimination dans les conditions d'accès au restaurant (14).

Lorsque cet accès a pour effet d'entraîner des dépenses supplémentaires pour le comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées selon des modalités prévues dans le contrat de mise à disposition (L. 124-4-7). Cette disposition se justifie d'autant plus que la masse salariale des intérimaires échappe au calcul de la masse salariale servant de référence pour la détermination du budget des activités sociales et culturelles.

En pratique, il appartient donc au CE de demander à l'entreprise utilisatrice le remboursement du coût des dépenses éventuellement engagées, à charge pour l'entreprise utilisatrice de prévoir des dispositions spécifiques dans le contrat de mise à disposition.

## La sanction (voir tableau)

(14) CA Versailles 20 décembre 1988, CE EFS c/EFS.

Irrégularités en matière d'égalité de traitement	Sanctions pénales	Sanctions civiles
<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect du principe d'égalité de rémunération posé par la loi et par l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 (étendu et élargi)            L. 122-3-3 (CDD)            L. 124-4-2 (CTT)</li> <li>Non-respect de l'égalité d'accès aux avantages collectifs            L. 124-4-7 (CTT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 300 F à 3 000 F (3 000 F à 6 000 F en cas de récidive)            R. 153-2</li> <li>3 000 F à 6 000 F et/ou emprisonnement de 10 jours à un an (6 000 F à 12 000 F et/ou emprisonnement d'un mois à 2 mois en cas de récidive)            R. 152-5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dommages-intérêts</li> <li>Dommages-intérêts</li> </ul>

Action Juridique offre aux abonnés qui en font la demande :

- le montage des textes issus de la loi du 12-07-1990 ;
- la circulaire du ministre du Travail du 30-10-1990 relative au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

Irregularités dans les conditions de recours (1)	Sanctions pénales	Sanctions civiles
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CDD ou CTT ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise            L. 122-1 (CDD)            L. 124-2 (CTT)         </li> </ul>	Amende de 4 000 F à 20 000 F	Requalification automatique
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CDD ou CTT conclu pour un motif non autorisé par la loi, pour une durée supérieure à la durée maximale ou en méconnaissance des dispositions sur la fixation du terme ou le renouvellement            L. 122-1-1, L. 122-1-2, L. 122-2 (CDD)            L. 124-2-1, L. 124-2-2 (CTT)         </li> </ul>	(8 000 F à 40 000 F et/ou	du CDD ou du CTT et versement
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CDD ou CTT conclu en méconnaissance des dispositions sur les interdictions (grève, travaux dangereux)            L. 122-3 (CDD)            L. 124-2-3 (CTT)         </li> </ul>	emprisonnement de 2 à 6 mois en cas de récidive)	d'une indemnité au moins égale à un mois de salaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Non-respect du délai de carence entre deux contrats successifs            L. 122-3-11 (CDD)            L. 124-7 (CTT)         </li> <li>● Non-respect des dispositions sur le recours à des CDD ou à des CTT après un licenciement économique            L. 122-2-1 (CDD)            L. 124-2-7 (CTT)         </li> </ul>	L. 152-1-3 (CDD) L. 152-2 (CTT)	L. 122-3-13 (CDD) L. 124-7-1 (CTT)

(1) L'auteur de l'infraction est l'employeur qui recourt à des CDD et l'entreprise utilisatrice qui recourt à des intérimaires.

Irregularités en matière de prévention des risques professionnels	Sanctions pénales	Sanctions civiles
<b>I. Par rapport aux obligations de faire (1)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Défaut d'établissement de la liste des postes présentant des risques particuliers            L. 231-3-1 5<sup>e</sup> al.</li> <li>● Absence d'organisation d'un accueil et d'une information adaptée            L. 231-3-1 5<sup>e</sup> al.</li> <li>● Absence de mise en place d'une formation renforcée à la sécurité            L. 231-3-1 5<sup>e</sup> al.</li> </ul>	Amende de 500 F à 15 000 F appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. (2 000 F à 60 000 F et/ou emprisonnement de deux mois à un an en cas de récidive) L. 263-2 L. 263-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dommages-intérêts</li> <li>● Dommages-intérêts</li> <li>● Présomption de faute            inexcusable de l'employeur            en cas d'accident            L. 231-8</li> </ul>
<b>II. Par rapport aux obligations de consultation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Défaut de consultation du médecin du travail du CHSCT (ou des DP) pour établir la liste des postes présentant des risques particuliers            L. 231-3-1 5<sup>e</sup> al.</li> <li>● Défaut de consultation du CE (ou des DP) et du CHSCT sur le programme de formation générale à la sécurité et/ou sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée ainsi que sur les conditions d'accueil des salariés            L. 231-3-1 2<sup>e</sup> al.</li> <li>● Absence de consultation du CE sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée sécurité            L. 231-3-1 2<sup>e</sup> al.</li> </ul>	Idem Idem Amende de 2 000 F à 20 000 F (et/ou emprisonnement de deux mois à un an (2 000 F à 40 000 F et deux ans d'emprisonnement en cas de récidive) L. 981-3 (délit d'entraîne)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Domages-intérêts</li> <li>● Dommages-intérêts</li> </ul>

(1) Ne sont repris que les seules obligations nouvelles résultant de la loi du 12-7-1990.

# FICHE PRATIQUE

## La fixation des dates des congés payés

Les dates des congés payés sont fixées par l'employeur qui doit cependant tenir compte d'un certain nombre de règles qui s'imposent à lui.

### ***La période des congés***

#### **Comment est-elle fixée ?**

En principe, la période des congés payés est fixée par la convention collective dont dépend l'entreprise. A défaut, il appartient à l'employeur de la déterminer, mais il doit alors se référer aux usages en vigueur dans l'établissement ou la profession (s'il en existe) et consulter au préalable les délégués du personnel et le comité d'entreprise (L. 223-7).

#### **Quand doit-elle se situer dans l'année ?**

Dans tous les cas, la période de congés doit comprendre les 6 mois allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année (L. 223-7). Mais rien n'interdit de définir une période plus longue.

#### **Comment les salariés en sont-ils informés ?**

L'employeur doit porter la période des congés payés à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant son ouverture, c'est-à-dire au plus tard le 28 février, s'agissant de la période légale (D. 223-4). Souvent ce délai est plus important. Dans les faits, les salariés sont informés par note de service ou encore par voie d'affichage.

### ***L'ordre des départs en congés***

Ou bien les congés sont attribués au personnel de façon échelonnée, par roulement. Ou bien, tous les salariés partent en même temps en vacances dans le cadre d'une fermeture de l'entreprise.

#### **Les congés par roulement**

C'est l'employeur qui fixe, pour chaque salarié, les dates de départ en congés, après avis des délégués du personnel, compte tenu :

- de la situation de famille de l'intéressé ;
- des possibilités de congés du conjoint qui a droit à un congé simultané seulement s'il travaille dans la même entreprise ;
- de la durée de ses services, autrement dit, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (L. 223-7).

Concrètement, l'employeur doit prévoir au moins deux dates de départ pour chaque salarié puisque la cinquième semaine de congés ne peut pas, en principe, être prise en même temps que les autres (L. 223-8).

Les départs dans le cadre du congé principal doivent se situer à l'intérieur de la période de congés définie comme précédemment, mais la cinquième semaine peut, quant à elle, être prise dans ou hors la période en question.

L'ordre des départs, une fois établi, doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son départ.

Les conventions collectives ou les usages fixent souvent des délais plus longs. Les dates de départ sont communiquées aux salariés et affichées dans les ateliers, bureaux et magasins (L. 223-7, D. 223-4).

Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier une remise en cause des dates de congés moins d'un mois avant (1). Cela vaut aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. Celui-ci pourrait à juste titre refuser une modification tardive de sa date de départ en congés sans raison valable (2). Mais le salarié commettrait une faute susceptible de justifier son licenciement s'il ne respectait pas les dates fixées, s'il partait prématurément ou reprenait son travail après la date convenue (3).

### **La fermeture de l'entreprise**

L'employeur peut également décider de fermer l'entreprise ou l'établissement pendant la durée des congés à condition de consulter au préalable les élus du personnel.

Dans ce cas, l'entreprise doit avoir en principe deux périodes de fermeture : la première correspondant aux quatre semaines de congés, la seconde à la cinquième semaine.

L'entreprise peut fermer moins de 24 jours consécutifs à condition d'avoir obtenu l'accord (avis conforme) des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, l'agrément des salariés (L. 223-8). Le congé se trouvant dès lors fractionné, les dispositions prévues en matière de fractionnement s'appliquent (voir ci-dessous).

Si l'entreprise ferme plus que la durée des congés légaux, les salariés doivent recevoir de l'employeur une indemnité, qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, pour le nombre de jours excédant cette durée (4) (L. 223-15). Quant aux salariés ayant acquis un nombre de jours de congés inférieur au nombre de jours de fermeture, ils doivent être indemnisés en chômage partiel pour le nombre de jours dépassant la durée correspondant à leurs droits (R. 351-52).

## **Le fractionnement des congés**

### **Principes**

La durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Si le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu (L. 223-8).

### **La cinquième semaine**

Il est impossible en principe de prendre plus de 24 jours ouvrables en une seule fois. Cela signifie que la "5<sup>e</sup> semaine" doit être prise à part du congé principal. Elle sera prise soit à l'intérieur de la période légale, soit en dehors en fonction des accords ou des décisions de l'employeur.

Le départ en congés 5 semaines d'affilée est toutefois autorisé pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (L. 223-8, ex : travailleurs immigrés ou originaires des DOM-TOM retournant chez eux pour leurs congés) et pour ceux désirant prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise (L. 122-32-25).

### **Les quatre autres semaines**

Le congé principal ne peut être fractionné que si le salarié est d'accord, a droit à un congé d'au moins 12 jours ouvrables et a pris au moins 12 jours ouvrables de congés de façon continue au cours de la période légale (L. 223-8).

Le salarié a droit à 2 jours supplémentaires de congé lorsqu'il prend au moins 6 jours de congés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, à un seul jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés au cours de la même période.

Le salarié pourra ne pas bénéficier de ces jours supplémentaires s'il y a renoncé expressément soit par accord individuel de sa part, soit en vertu d'une convention ou d'un accord d'établissement (5) (L. 223-8).

(1) Nécessité impérieuse de service ou encore circonstances familiales imprévues ou contrai- gnantes.

(2) Cass. soc. 12 février 1987, Bull. V n° 75, p. 48 ; Cass. soc. 30 mai 90, Bull. V n° 256 p. 154.

(3) Cass. soc. 13 juillet 1989, Bavarin c/SARL Point G.

(4) Fermeture prolongée liée au rythme de l'activité scolaire : Cass. soc. 17 décembre 1987, Bull. V n° 771 p. 487.

(5) Si ce n'est pas le cas, les jours supplémentaires sont dus (Cass. soc. 4 avril 1990, Bull. V n° 172 p. 105).

# Les licenciements en cas de faillite

La loi du 25 janvier 1985 a élaboré un régime particulier de licenciement pour éviter toute rupture hâtive et sans contrôle des contrats de travail. L'articulation de ces dispositions avec la nouvelle loi sur le licenciement économique du 2/8/89 et avec le statut protecteur des représentants du personnel soulève néanmoins certaines difficultés.

Un des principaux apports de la loi de 1985 est la prise en considération de l'emploi qui se traduit par l'application d'un régime particulier de licenciement, dérogatoire au droit commun.

Ces règles, récemment modifiées, doivent s'articuler avec le nouveau droit du licenciement économique mis en place par la loi du 2 août 1989 (1). Une circulaire récente, du 18/12/89 (CDE/DRT n° 89-61) (2), relative à la procédure de licenciement pour motif économique dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, fait le point sur la question.

## Les grandes étapes

La procédure de redressement et de liquidation judiciaire se décompose en deux étapes principales :

### • Une période d'observation

Cette période, de courte durée (trois mois maximum renouvelable une fois), permet de faire un bilan économique et social de l'entreprise, et éventuellement d'élaborer un plan de redressement prévoyant soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession (art. 8 de la loi du 25/1/85).

### • Le redressement ou la liquidation

#### — La procédure normale

Le tribunal décide soit l'exécution du plan de redressement, soit la liquidation judiciaire de l'entreprise (art. 61 de la loi du 25/1/85).

#### — La procédure simplifiée

Les petites entreprises sont soumises à une procédure simplifiée de redressement et liquidation judiciaire lorsqu'elles ont un effectif inférieur ou égal à 50 salariés et un chiffre d'affaires HT inférieur à 20 millions de francs. Le jugement ouvre une période d'enquête limitée à 15 jours (renouvelable une fois) durant laquelle le juge-commissaire dresse un rapport sur la situation économique et sociale de l'entreprise. A partir de ce rapport, le tribunal décide soit la poursuite de l'activité pendant une période d'observation en vue de l'élaboration d'un plan de redressement, soit la liquidation (art. 142 de la loi du 25/1/85). Au regard de la protection de l'emploi, la loi de 1985 ne comporte aucune disposition spécifique dans le cadre de la procédure simplifiée. Le droit commun du régime général est donc applicable.

## Les licenciements économiques

La loi du 25/1/85 prévoit la possibilité de procéder à des licenciements dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire. Les modalités de ces licenciements sont cependant différentes selon la phase dans laquelle on se situe.

### LA PÉRIODE D'OBSERVATION

Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements (art. 45 de la loi du 25/1/85).

Les différentes phases de la procédure sont les suivantes :

- 1 — Consultation du CE ou des DP sur le projet de licenciement (art. L 321-9 du code du travail) ;
- 2 — Information de la DDTE (art. L. 321-8 et R. 321-6 du code du travail) ;
- 3 — Saisine du juge-commissaire par une demande motivée accompagnée des avis recueillis auprès des représentants du personnel, et des mesures proposées pour le reclassement et l'indemnisation des salariés.

Le juge-commissaire exerce un contrôle :

- sur la procédure d'information et de consultation ;

(1) Voir Action Juridique n° 82, spécial Licenciement économique.

(2) Liaisons sociales, D2 n° 6352.

- sur la réalité du motif économique : caractère « urgent, inévitable et indispensable » du licenciement ;
- sur les mesures de reclassement envisagées.

**4** — Ordonnance du juge-commissaire indiquant le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé, les activités et catégories professionnelles concernées. Cette ordonnance est notifiée aux représentants du personnel (art. 64 du décret du 21/4/88).

**5** — Proposition aux salariés de conventions de conversion, lors de l'entretien préalable lorsqu'il s'agit de licenciements de moins de 10 salariés.

**6** — Notification du licenciement aux salariés, après un délai minimum de 7 jours (15 jours pour les cadres) après l'entretien (art. L. 122-14-1).

**7** — Rupture du contrat de travail :

- si le salarié n'adhère pas à la convention de conversion, le contrat prend fin à l'expiration du préavis ;
- si le salarié adhère à la convention de conversion, le contrat prend fin à l'expiration du délai de réflexion de 15 jours (art. 321-6-1 du code du travail) ;
- information écrite de la DDTE du licenciement prononcé (art. R. 321-1 du code du travail).

## LE PLAN DE REDRESSEMENT

L'administrateur élabore un plan, en consultation avec les représentants du personnel et la DDTE, qui doit répondre à la double préoccupation de règlement passif et de perspectives d'emploi. Le plan doit par conséquent préciser les conditions envisagées pour la poursuite de l'activité, notamment les licenciements (art. 63 de la loi du 25/1/85). Les différentes phases de la procédure sont les suivantes :

**1** — Consultation du CE ou des DP sur le projet de licenciement inclus dans le plan.

**2** — Information de la DDTE (rapport de l'administrateur et PV de consultation des représentants du personnel).

**3** — Jugement du tribunal de commerce arrêtant le plan de redressement et autorisant les licenciements, en précisant le nombre, les activités et catégories professionnelles concernées.

**4** — Proposition aux salariés de conventions de conversion.

**5** — Notification et rupture dans les mêmes conditions que celles évoquées lors de la phase d'observation.

**Attention :** Les licenciements réalisés plus d'un mois après le jugement sont soumis à la procédure de licenciement économique de droit commun.

## LA LIQUIDATION JUDICIAIRE

Deux cas sont à envisager :

- licenciements prévus dans le jugement prononçant la liquidation judiciaire (art. 148 de la loi du 25/1/85) ;

- licenciements prononcés dans le cadre de la continuation de l'exploitation de l'entreprise autorisée pour les besoins de la liquidation (art. 153 de la loi du 25/1/85).

Les différentes étapes de la procédure sont les suivantes :

**1** — Jugement prononçant la liquidation judiciaire ;

**2** — Consultation du CE ou des DP sur le projet de licenciement ;

**3** — Information de la DDTE (art. R. 321-6 du code du travail) ;

**4** — Proposition aux salariés d'une convention de conversion (art. L. 143-11-1 du code du travail) ;

**5** — Notification et rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions que celles évoquées pour les autres phases de la procédure.

## Les questions clefs

### L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Cette consultation dont l'obligation pèse sur l'administrateur ou à défaut l'employeur ou le liquidateur suivant le cas intervient avant la saisine du juge-commissaire afin d'obtenir l'autorisation de licenciement. Ce processus de consultation est identique dans son contenu à la procédure de droit commun du licenciement. Cependant, il ne donne lieu qu'à **une seule réunion des représentants du personnel** (art. L. 321-9 du code du travail).

### LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement d'au moins 10 salariés dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, doit établir et mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter les reclassements. Il doit, au minimum, prévoir des conventions de conversion et des conventions FNE de préretraite. Le plan est soumis pour consultation aux représentants du personnel (3).

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement de moins de 10 salariés dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur est tenu de proposer une convention de conversion.

La loi du 2/1/90 a étendu aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire la sanction financière (art. L. 321-13-1 du code du travail) en cas de non-proposition aux salariés de ces conventions (4).

(3) En l'absence de représentants du personnel, le plan social est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage. L'entretien préalable, avec présentation d'une convention de conversion, est obligatoire.

(4) Sauf licenciement de l'ensemble du personnel et disparition de l'entreprise, les obligations en matière d'ordre des licenciements et de priorité de réembauchage doivent être respectées. Pour plus de précisions se reporter au numéro 82 d'Action Juridique.

## LE RECOURS CONTRE LE LICENCIEMENT

Deux types de recours doivent être distingués : le recours non prud'homal et le recours prud'homal.

### • Le recours non prud'homal (art. 171 de la loi du 25/1/85).

\* Recours contre l'ordonnance du juge-commissaire autorisant des licenciements durant la période d'observation.

Il convient de rappeler que ces licenciements doivent être « *urgents, inévitables, indispensables* ». Le juge-commissaire apprécie cette triple exigence. Les salariés, ainsi que le représentant au comité d'entreprise, le délégué du personnel ou le représentant élu des salariés peuvent contester l'ordonnance du juge-commissaire devant le tribunal de commerce ou le tribunal de grande instance (dans l'hypothèse de la procédure simplifiée). Le jugement rendu par ces juridictions ne peut cependant pas faire l'objet d'opposition, d'appel ou de recours en cassation.

\* Recours contre la décision du tribunal adoptant ou rejetant le plan de redressement.

Bien que ce plan puisse autoriser des licenciements, les salariés ne peuvent exercer directement un recours. Seul le représentant du comité d'entreprise, le délégué du personnel ou le représentant des salariés peut faire appel et se pourvoir en cassation contre la décision du tribunal.

Par ailleurs, les jugements prononçant une cession de l'entreprise ne sont pas susceptibles d'appel ou de pourvoi sauf de la part du Procureur de la République et du cessionnaire (art. 174 de la loi du 25/1/85). Il est possible néanmoins de suggérer l'exercice du recours par la voie de l'appel — nullité. Celui-ci permettrait l'annulation d'un jugement en cas d'irrégularité, par exemple le défaut de consultation des représentants du personnel, consultation obligatoire pour arrêter une cession dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

\* Recours contre la décision du tribunal prononçant la liquidation de l'entreprise.

Comme dans l'hypothèse précédente, seuls les représentants des salariés peuvent exercer les voies de recours contre cette décision.

### • Le recours prud'homal

Le principe est que le recours du salarié ne peut remettre en cause la décision de licenciement du juge-commissaire (période d'observation) ou du tribunal (plan de redressement).

En revanche, le salarié peut contester la décision de l'employeur ou de l'administrateur prise en application de l'autorisation judiciaire de licenciement. Ce recours prud'homal portera alors sur les modalités d'exécution des licenciements par exemple l'ordre des licenciements, le choix des salariés effectivement licenciés, le calcul des indemnités...

La Cour de cassation a confirmé récemment cette analyse. Dans deux décisions du 3 octobre 1989 (5) et du 6 mars 1990 (6), la cour a admis la compétence du conseil des prud'hommes pour statuer, dans le cadre d'une ordonnance du juge-commissaire, et **au regard de la situation individuelle des salariés licenciés**, sur les demandes formulées par ces salariés contre une décision de licenciement prise en application de l'ordonnance.

Il n'y a, par conséquent, pas de conflit de compétence dans la mesure où le juge-commissaire se prononce sur le nombre de salariés visés, les activités et qualifications concernées, tandis que le conseil de prud'hommes statue sur la situation individuelle des salariés licenciés.

## Une pratique contestable : les listes nominatives

Les administrateurs judiciaires annexent au projet de plan de continuation ou de cession proposé au tribunal une liste nominative des salariés que le repreneur s'engage à conserver et/ou de ceux licenciés, et considèrent par la suite que le jugement du tribunal de commerce arrêtant le plan confère l'autorité de la chose jugée à la liste.

### UNE PRATIQUE ILLÉGALE

Cette pratique est contraire à l'esprit et à la lettre de la loi du 25 janvier 1985. En effet, si l'article 63 de la loi, dérogation au principe général de continuation des contrats posé par l'article L. 122-12 du code du travail, donne compétence au juge pour autoriser des licenciements nécessaires à la poursuite de l'activité, l'article 64 du décret du 21/4/88 (J.O. du 26/4/88) précise que le juge indique seulement le nombre de licenciements, les activités et catégories professionnelles concernées.

En aucun cas, la décision arrêtant le plan de cession ou de continuation de l'entreprise ne peut établir la liste nominative des salariés repris.

Cette interprétation stricte de l'article 63 de la loi, et de l'article 64 du décret, est confirmée par le ministre du travail (J.O. AN 19/08/88 n° 2688).

Le jugement arrêtant la liste ne peut, selon nous, faire obstacle à la compétence du juge prud'homal pour statuer.

### LE CAS PARTICULIER DES DÉLÉGUÉS

Fréquemment, des salariés investis de mandats représentatifs figurent ainsi dans la liste des salariés licenciés annexée au plan.

(5) Cass. soc. 3/10/89 SA SAVERINI Frères et Cie c/Arnould, RJS 11/89 n° 875, CSBP n° 16 A 1, Légi-Social n° 188

(6) Cass. soc. 6/3/90 Assedic c/Fromentin et A., Bull. n° 92.

L'article 227 de la loi du 25/1/85 prévoit pourtant que la procédure spécifique de licenciement des salariés protégés (autorisation administrative) s'applique aux entreprises en redressement judiciaire.

Or, la pratique des listes autorisant nominativement des licenciements aboutit à un conflit de compétence entre l'inspecteur du travail qui refuserait le licenciement d'un représentant du personnel et le juge arrêtant le plan.

La nouvelle rédaction de l'article 64, issue du décret du 21/4/88, vise à supprimer ces décisions contradictoires au profit de la compétence de l'inspecteur du travail.

Le Garde des Sceaux (note du 13/3/87) et le ministre du Travail (réponse à une question — J.O. AN 19/9/88 n° 2688) ont précisé que la loi de 1985 et son décret d'application de 1988 ne donnent au tribunal qu'une compétence limitée en matière de licenciement qui, dérogatoire au droit commun, doit s'interpréter de manière restrictive.

Ainsi, conformément à l'article 227 de la loi du 25/1/85, et même en présence d'une liste de salariés licenciés arrêtée par le tribunal de commerce, les demandes de licenciement des représentants du personnel doivent être soumises à l'inspecteur du travail compétent.

Ce dernier n'est pas lié par le jugement du tribunal de commerce pour apprécier la réalité du motif économique.

En cas de refus d'autorisation, le contrat de travail et le mandat du délégué sont maintenus, en application de l'article L. 122-12 du code du travail.

Deux décisions récentes vont dans ce sens, notamment un jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand du 26/11/87 (7) et un de la cour d'appel d'Angers du 13/11/90 (8). La décision administrative de refus du licenciement est opposable au nouvel

employeur : « *si l'article 62 de la loi précitée stipule que les personnes qui exécuteront le plan de restructuration ne pourront se voir imposer des charges autres que les engagements qu'elles ont souscrits, cet article ne peut contrarier l'application de la décision administrative...* ». (Ministre du Travail, AN 19/9/88 n° 2688).

La jurisprudence semble fixée sur cette question de l'opposabilité. Dans une décision en date du 28/3/89 (9), la Cour de cassation juge que les contrats de salariés protégés dont le licenciement a été refusé, étaient toujours en cours et par conséquent continuaient de plein droit avec la société repreneuse, « *nouvel employeur auquel était opposable la décision de l'autorité administrative* ». Dès lors, il ne peut être procédé au licenciement d'un représentant qu'après autorisation express de l'inspecteur du travail. A défaut, le licenciement est nul. Le repreneur a l'**obligation de poursuivre le contrat** de travail des délégués dont le licenciement n'a pas été autorisé (10).

Les salariés titulaires d'un mandat représentatif bénéficient de ces règles protectrices jusqu'à la disparition définitive de l'entreprise (11).

Cette protection s'étend également au représentant élu des salariés (art. 228 de la loi du 25/1/85).

Manuela GREVY.

(7) TA 26/11/87 Charrière c/Ministre des Affaires sociales et de l'emploi ; AJ n° 70, p. 22.

(8) CA 13/11/90 SA Concorde c/Hatte, Soinne et Assedic, dossier CNAS.

(9) Cass. soc. 28/3/89 Bertran et A. c/SA Eguizier ; AJ n° 79, p. 19 ; dans le même sens, CA Douai, 6/1/89 Ets Verstraete et SA Grimontpont c/Bailleu et Decoopman (AJ n° 79, p. 18), Conseil de prud'hommes St-Dizier, 14/5/87 Jaworski c/SA Nouvelle GHM ; AJ n° 69, p. 19.

(10) Cass. soc. 28/3/89 Bertrand c/SA Eguizier, AJ n° 79, p. 19.

(11) Cass. soc. 20/10/87 Rami, AJ n° 69, p. 19.

## LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS

### Procédure

La circulaire du 18/12/89 précise que la procédure spécifique aux licenciements de salariés protégés (entretien préalable, consultation du CE et autorisation de l'inspecteur du travail) s'applique quelle que soit la phase de la procédure de redressement ou liquidation judiciaire au cours de laquelle le licenciement est envisagé.

Des incertitudes demeurent quant à l'articulation entre la procédure de licenciement dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire et la procédure d'autorisation de l'inspecteur du travail pour les licenciements de salariés protégés. Il sem-

ble que la demande d'autorisation de licenciement de représentants du personnel doive intervenir après la décision judiciaire autorisant un volume déterminé de suppression d'emploi (nombre de licenciements, activités et catégories professionnelles concernées).

En tout état de cause, la consultation des représentants du personnel sur le projet de licenciement de salariés protégés et l'autorisation administrative de tels licenciements prise par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur en application du jugement autorisant l'ensemble des licenciements.

# Fonction publique hospitalière : la formation professionnelle continue

Le décret du 5 avril 1990 sur la formation continue commence à prendre réellement effet, bien que diversement selon les régions et les établissements. Cet article vise à présenter le dispositif mis en place et à en dresser un premier bilan.

Le décret n° 90-319 (JO du 10.4.90) remplace les décrets du 3 novembre 70, 16 juin 75 et 30 mars 78. Il est complété par un arrêté du 5 avril 90 (1) et une circulaire du 3 août 1990.

Rappelons l'origine de ces changements.

Si la nécessité de simplification des textes se faisait sentir, les accords Evin, suite au mouvement infirmier de 1988, ont donné le coup de pouce décisif puisqu'ils ont prévu :

- la création du congé individuel de formation,
- la réactivation de la promotion professionnelle,
- la réaffirmation du rôle du comité technique paritaire,
- l'obligation du 1 % qui devient un minimum.

Rappelons aussi que la politique du ministère de la santé se situe dans l'axe de la gestion participative, se traduisant entre autres par :

- la gestion des ressources humaines,
- la gestion stratégique de la formation,
- le respect de l'autonomie des établissements,
- la dynamisation sociale.

Il n'est pas inutile d'avoir présent à l'esprit ces positions pour saisir la logique du texte.

## Objectifs et champ d'application

L'article 1<sup>er</sup> du décret énumère les buts poursuivis par la formation professionnelle continue. À savoir :

- le maintien ou la perfection de la qualification professionnelle,
- l'aide à la promotion sociale et la contribution à l'évolution culturelle, économique et sociale.

Il précise le champ d'application du décret :

- tous les établissements relevant de la loi du 9.01.86,
- tous les agents de ces établissements, quel que soit leur statut (à l'exclusion du corps médical).

Il donne des précisions sur les actions de formation et définit les buts de la formation permanente.

Enfin, il détermine deux types d'actions :

- celles figurant au plan de formation (section I du décret, art. 2 à 8),
- celles qui sont à l'initiative des agents en vue de leur formation personnelle (section II du décret, art. 9 à 15).

## Le plan de formation

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE FORMATION (ART. 2 DU DÉCRET)

Il s'agit :

- d'actions de préparation aux concours et examens permettant soit l'accès à un grade supérieur ou à un corps différent, soit l'entrée dans une école préparatoire à un emploi de la fonction publique hospitalière (art. 2-a),
- d'études promotionnelles débouchant sur l'accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel (art. 2-b),
- d'actions d'adaptation en vue de faciliter soit la titularisation, soit l'accès à un nouvel emploi, soit le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé (art. 2-c),
- d'actions de conversion permettant l'accès à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou des activités professionnelles différentes (art. 2-d).

Notons que la dimension culturelle, économique et sociale n'est réaffirmée clairement ni dans cet article, ni dans le reste de la section I. A l'heure où les entreprises de pointe font le constat qu'une bonne formation générale et une compréhension des phénomènes socio-économiques doivent être associés à la formation technique pour permettre aux salariés et à l'entreprise d'évoluer et de préparer l'avenir, ceci est fort regrettable. Car, ne disposant pas non plus de classement spécifique pour ce type de formation, le risque est grand de voir évacuer du plan toute action de type évolution personnelle.

### CONCERTATION ET COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

Le rôle du comité technique paritaire est très nettement réaffirmé quant à l'élaboration et au suivi du plan, à l'évaluation de la formation et de ses effets induits (art. 3). Ainsi est renforcée la circulaire du 13.02.89 sur les attributions du CTP. Par ailleurs, et pour la première fois, apparaît l'obligation de formation, après consultation des personnels (art. 4).

(1) Arrêté du 5 avril 90 : liste des promotions professionnelles

## FINANCEMENT (ART. 8)

1 % minimum du montant des salaires inscrits au budget des établissements doit être consacré aux actions de formation. En 1993, ce minimum devra être porté à 2,1 % (2) pour inclure le financement des études promotionnelles, les actions de formation autres que professionnelles se voyant réservé 1 % minimum du montant des salaires évoqués.

## SITUATION ET OBLIGATIONS DES AGENTS (ART. 5, 6 ET 7)

Les agents qui suivent une formation sont maintenus en position d'activité. Divers points suscitent de vives réactions dans les établissements.

Ainsi, pour la préparation des concours et pour les promotions professionnelles, les primes et indemnités sont supprimées lorsque la durée globale de la formation théorique dépasse, en moyenne, une journée par semaine dans l'année (art. 6). On voit donc apparaître une participation financière des agents à la formation.

Une autre disposition pose problème : l'engagement de servir après une formation promotionnelle de type paramédical (art. 7). Si le texte apporte une amélioration par la possibilité pour l'agent de servir dans l'ensemble des établissements relevant de la loi du 9.01.86, il crée par contre une injustice flagrante : l'engagement est de 5 ans, quelle que soit la durée des études. Ceci favorise les études longues, telles celles d'infirmière en trois ans, mais est contraignant pour les formations courtes comme par exemple celles d'aide-soignante qui durent un an. Les agents n'ont ainsi pas les mêmes droits et devoirs.

## La formation personnelle

Elle comprend :

- la disponibilité pour effectuer des études d'intérêt général (art. 9-a),
- le congé de formation professionnel (art. 9-b).

C'est sur ce dernier que nous allons insister.

### LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

• **Financement** (3) : tous les établissements sont tenus de verser 0,1 % de la masse salariale à l'ANFH (4), seul organisme collecteur agréé.

• **Conditions d'octroi et durée** : l'agent doit avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986. Le congé peut être d'une durée maximale de 3 ans, utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la carrière (art. 10). La demande de congé doit être faite au moins 60 jours avant la date de début de la formation. La décision de la direction de l'établissement doit être donnée dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. Celle-ci peut être écartée dans l'intérêt du fonctionnement du service ou lorsque le nombre d'agents absents dépasse 2 %. Il ne peut être opposé un troisième refus de CFP sans l'avis de l'organisme administratif paritaire (art. 12).

• **Statut et obligations des agents** : l'agent perçoit pendant 12 mois maximum une indemnité forfaitaire égale à 85 % du traitement brut plafonné à l'indice 379.

L'agent est en position d'activité. Il s'engage à servir pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité, sauf dispense.

## LES PROBLÈMES POSÉS

• **L'exclusion des études promotionnelles de type paramédical définies dans l'arrêté du 5 avril 90.** Cette mesure a été prise pour éviter que les établissements ne se déchargeant de cette obligation sur le C.F.P. Bonne sur le fond, cette exclusion n'en crée pas moins une disparité entre les agents puisque les CAP et concours qui eux aussi amènent à une promotion, peuvent être pris en charge sur le 0,1 %.

• **La cotisation de sécurité sociale.** Elle est calculée sur le traitement afférent au grade et à l'échelon que l'agent détenait avant son départ en congé de formation, alors qu'il ne perçoit plus qu'une indemnité de 85 % du traitement brut pendant 12 mois, puis plus rien ensuite. Ne devrait-elle pas, comme dans la fonction publique d'État, être calculée sur l'indemnité versée, puis ensuite lorsque l'agent ne reçoit plus d'indemnité, sur la base d'un taux forfaitaire ?

• **La rémunération des agents à temps partiel effectuant une formation à temps plein.** Doit-elle être calculée sur le traitement que l'agent percevait avant son départ en formation, comme l'affirme le décret du 5 avril 90 (5) et comme l'a reprécisé le ministère de la santé, ou doit-on appliquer le décret du 23.11.82 relatif au temps partiel qui prévoit que l'autorisation d'exercer un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement incompatible avec un service à temps partiel ?

La circulaire du 29.12.89 (6), s'appuyant sur une jurisprudence du Conseil d'État précise que ce dernier décret est applicable sans restriction. Le CFP constituant la section II du décret relatif à l'ensemble de la formation continue, cette jurisprudence ne doit-elle pas lui être appliquée ? Un certain nombre de questions sont donc encore en suspens. La pratique les fera sans doute évoluer et il faudra peut-être parfois l'arbitrage des tribunaux.

## Conclusion

Nous soulignerons que ce texte est un décret ; que s'il a donné lieu à discussion avec les partenaires sociaux, certains points ne purent être négociés (citons, par exemple, le CFP qui est une copie conforme du CFP de la fonction publique d'État).

Bien que ce texte soit imparfait, il appartient maintenant aux instances représentatives de faire non seulement appliquer les textes mais aussi développer la concertation pour qu'elle devienne réalité.

Marie-Hélène TENET, *Fédération Santé-Sociaux, en collaboration avec O. DJUKIC.*

(2) Loi n° 90-579 du 4 juillet 90, art. VI augmentation progressive jusqu'à 2,1 % du financement de la formation professionnelle continue ; circ. n° 346 du 2 août 90 relative à la mise en œuvre du CFP.

(3) Loi n° 89-474 du 10 juillet 89, cotisation de 0,1 % pour le CFP obligatoire.

(4) Convention d'agrément du 22 mai 90 de l'ANFH comme comité de gestion du CFP.

(5) Décret n° 90-319 du 5 avril 90, formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

(6) Circulaire DH/SD/91 n° 893/6 du 29 décembre 89, temps partiel et formation.

# DOCUMENTS

## LA GREVE. Arrêt de travail licite. Nullité des licenciements en l'absence de faute lourde. Compétence du juge des référés pour ordonner la poursuite des contrats de travail.

Cour de cassation (Ch. soc.)  
26 septembre 1990  
CLGB c/M. André et six autres

Sur les trois moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 15 février 1988), que le 5 octobre 1987 la société Compagnie lyonnaise des goudrons et des bitumes (CLGB), a envoyé quinze ouvriers sur un chantier de construction ; qu'en raison d'une pluie torrentielle et d'un vent violent qui rendaient dangereux leur travail, M. André et six autres salariés ont refusé d'exécuter l'ordre qui leur était donné de dégager le terrain d'un futur parking de tous les débris qui l'encombraient et ont réclamé le bénéfice du régime des intempéries ; que devant le refus de l'employeur de satisfaire à cette revendication, ils ont déclaré cesser le travail ; que la société qui, sur l'intervention de l'inspecteur du travail, a placé vers 10 heures l'ensemble du personnel du chantier en intempéries, a néanmoins licencié, le 12 octobre 1987, M. André et les six autres salariés pour faute grave ;

Attendu que la société fait grief à la cour d'appel, statuant en référé, d'avoir déclaré atteint d'une nullité absolue les sept licenciements, d'avoir ordonné la réintégration des salariés licenciés et de l'avoir condamné à payer aux intéressés leur salaire depuis le 12 octobre 1987, alors, selon le pourvoi, de première part, que l'existence même de la grève faisait en l'occurrence l'objet d'une contestation sérieuse ; que la cour d'appel statuant en référé, ne pouvait ordonner la réintégration des salariés sans excéder sa compétence en tranchant une difficulté sérieuse sur l'existence d'un trouble manifestement illicite ; qu'elle a ainsi violé l'article R. 516-31, alinéa 1 du code du travail ; alors, de deuxième part, que le juge des référés ne peut accorder une provision au créancier que si l'existence de l'obligation n'est pas

sérieusement contestable ; que l'existence et la licéité de la grève invoquée par les salariés pour justifier leur refus de travailler était sérieusement contestable ; que la cour d'appel, en leur accordant le paiement de leur salaire depuis la date du licenciement, a donc violé l'article R. 516-31, alinéa 2, du code du travail ; alors, de troisième part, que la grève est un arrêt de travail tendant à ce que satisfaction soit donnée à une revendication professionnelle ; qu'un arrêt de travail pour raison d'intempérie de salariés ayant déjà fait usage d'un droit de retrait, ne tend pas à la satisfaction de revendications professionnelles puisqu'il ne peut, par nature, avoir d'incidence sur la décision de l'entrepreneur de mettre son personnel « en intempéries » dans les conditions prévues par les articles L. 731-1 et suivants du code du travail ; que la cour d'appel, statuant en référé, en retenant l'existence d'une grève, a violé les articles L. 521-1 et suivants du code du travail ; alors, de quatrième part, que la réintégration des salariés licenciés ne peut être imposée à l'employeur que dans les cas expressément prévus par la loi ; que l'arrêt attaqué n'a donc pu ordonner la réintégration des intéressés sans violer les articles L. 521 et L. 124-14-2 du code du travail ; alors, enfin, qu'un licenciement prononcé du fait de l'exercice du droit de retrait n'est pas nul de plein droit et ne saurait donner lieu à réintégration ; que la cour d'appel, si tant est qu'elle a justifié sa décision par le fait que les salariés licenciés exerçaient leur droit de retrait en raison des risques encourus, a nécessairement violé l'article L. 122-14-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que la cour d'appel a relevé qu'après avoir refusé d'exécuter un ordre qui s'avérait

dangereux pour leur santé et pour leur vie, les salariés ont présenté une revendication professionnelle, à savoir l'obtention du bénéfice de la position chômage-intempéries ; que l'arrêt de travail, qui s'en est suivi caractérise l'exercice par les salariés du droit de grève ;

Attendu, d'autre part, que le licenciement des salariés grévistes étant entaché de nullité, c'est à bon droit, et sans excéder ses pouvoirs, que le juge des référés, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, a ordonné la poursuite du contrat de travail, qui n'avait pu être valablement rompu ;

Attendu, enfin, qu'après avoir justement constaté l'absence de contestation sérieuse, la cour d'appel a pu condamner l'employeur à verser les salaires indûment retenus depuis la date du licenciement nul ; d'où il suit que les moyens doivent être rejetés en leurs diverses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;  
(M. Cochard, Président - SCP Jean et Didier Le Pradot, Avocat).

### Note

*L'arrêt rapporté mérite l'attention à plus d'un titre. En effet, deux questions d'importance y sont traitées.*

#### ● Droit de retrait et droit de grève

*La première discussion tourne autour du fondement de l'arrêt de travail de 7 salariés licenciés pour faute grave. La Cour de cassation détermine la ligne de partage entre ce qui relève du droit de retrait (art. L. 231-8-1) et ce qui ressort du droit de grève.*

*Lors du refus d'exécuter l'ordre dangereux, les salariés ont exercé leur droit de retrait. La réclamation du bénéfice du régime chômage-intempéries constitue quant à elle une revendication professionnelle qui, non satisfaite, a été suivie d'un arrêt de travail caractérisant l'exercice par les salariés du droit de grève. L'aboutissement du raisonnement est primordial. En effet, l'article L. 521-1 dispose on ne peut plus clairement*

que tout licenciement pour fait de grève, hormis le cas de faute lourde, est nul de plein droit. Il n'en va pas de même en cas de retrait où la nullité n'est pas expressément prévue (1). Un licenciement intervenant dans le cadre de l'article L. 231-8-1 n'aurait, semble-t-il donné lieu qu'à l'octroi de dommages-intérêts pour rupture abusive.

En l'espèce donc, le licenciement avait pour origine l'exercice du droit de grève.

• **Nullité du licenciement et compétence du juge des référés.**

La loi du 25 juillet 1985 a introduit une disposition capitale : la nullité de plein droit des licenciements prononcés en violation de l'article L. 521-1. Action Juridique avait en son temps salué cette innovation législative (n° 50 p. 15). L'arrêt ci-dessus rapporté constitue lui aussi une étape majeure. En effet, pour la première fois, la Haute Cour tire nettement les conséquences des dispositions légales (2). La première d'entre elles est le droit à réintégration des salariés grévistes. Certes, la Cour de cassation n'emploie pas le mot « réintégration ». Elle parle de poursuite du contrat de travail. Or, ordonner la poursuite du contrat de travail

ou ordonner la réintégration n'est pas différent en pratique. Le résultat est le même. D'ailleurs, on peut reconnaître que d'un point de vue strictement juridique le terme employé par la Cour de cassation est plus adéquat, puisqu'il n'y a jamais eu de rupture du contrat de travail.

Le second apport de cet arrêt a trait aux pouvoirs du juge des référés (3). Celui-ci se voit reconnaître clairement le pouvoir d'ordonner la réintégration, ou plus exactement la poursuite du contrat de travail, pour faire cesser le trouble manifestement illicite que constitue le licenciement.

Par ailleurs, la Cour de cassation approuve la condamnation de l'employeur à verser les salaires indûment retenus depuis la date du licenciement nul.

Reste encore posée la question de la sanction à l'encontre de l'employeur qui refuserait de poursuivre le contrat de travail.

(1) Voir le rapport de P. Waquet, conseiller à la Cour de cassation, Droit Social n° 1 janvier 1991 p. 60 et suivantes.

(2) La Cour de cassation a depuis rendu un second arrêt allant dans le même sens : Cass soc 10 10 90 Sté Thermo fromage méditerranéen c/M. La Rocca et 10 autres.

(3) Dans son numéro 50, Action Juridique avait développé la question de la compétence du juge des référés par application de l'article R 516-31.

vérifier le fonctionnement du système de contrôle et que l'opératrice a pour instruction de n'intervenir que si, au terme d'un délai d'une deux ou trois heures, une seconde absence d'alarme test se révèle. A cet égard, elle tire argument de six attestations (Beroud-Clavel-Terrier-Blanc-Samporre et Broyer) et conteste que la note

de service invoquée par la direction lui ait été adressée ou ait été affichée sur les lieux de travail. Elle répond aux critiques formulées à propos des attestations que les rondiers étaient au courant du fonctionnement du centre de contrôle, que les auteurs d'attestations ne sont pas tous partis de la société, qu'ils n'étaient pas tous rondiers.

Elle reproche à l'argument selon lequel la raison d'être des alarmes est précisément de provoquer des interventions, de méconnaître deux réalités : d'abord le fait que certains clients ne passent contrat que parce que leur compagnie d'assurance l'exige ; ensuite celui que l'absence de test peut être le résultat d'un orage, d'un défaut de mise en route volontaire ou involontaire, et non systématiquement de neutralisation délictueuse du système ;

Au second grief, fondé sur le fait de n'être pas joignable téléphoniquement, elle répond qu'elle a dû changer de numéro de téléphone en raison de l'attitude de son supérieur hiérarchique, M. Gardette. Elle fait valoir qu'en réalité son licenciement est motivé par son refus des avances de celui-ci, à propos du comportement duquel elle fournit plusieurs attestations.

Elle précise, en ce qui concerne ses demandes, que la prime de 200 F, versée chaque mois à tout le personnel, lui a été supprimée à compter d'octobre 1986 et qu'elle s'est vue retirer un acompte de 600 F au mois de février 1986, alors qu'elle n'a pas perçu.

B. Demandes et moyens de l'intimée. La SA Sécurité du Centre conclut à la confirmation du jugement. Elle souligne que Mme Venet avoue ne pas avoir traité l'alarme, au mépris de la note de service du 2 décembre 1985, dont elle conteste pour la première fois en cause d'appel, et à tort, qu'elle ait été portée à sa connaissance. Les témoignages des rondiers, qui ne connaissent pas le fonctionnement du centre de réception des alarmes, de M. Blanc actuel mari de l'intéressée, de M. Senpare qui avait quitté son emploi deux ans avant les faits litigieux, et de Mme Clavel, licenciée pour faute grave, doivent être écartés.

## LICENCIEMENT. Faute grave. Rejet des témoignages produits par la salariée. Non prise en compte dans l'appréciation de la faute commise du harcèlement subi par l'intéressée du fait de son supérieur.

Cour d'appel de Lyon  
19 octobre 1989  
Mme Venet C/SA sécurité du centre

### I. Exposé du litige

Les faits ont été relatés dans la déclaration entreprise.

Mme Régine Venet, alors épouse Georget, devenue depuis épouse Blanc, a régulièrement interjeté appel, le 22 décembre 1987, d'un jugement du 8 décembre 1987 par lequel le conseil de prud'hommes de Lyon a dit que son licenciement pour faute grave était justifié et l'a déboutée de toutes ses demandes.

A. Demandes et moyens de l'appelante. Elle demande à la cour de dire que son licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, de

condamner la SA Sécurité du Centre à lui payer les sommes de :

- 5 806,62 F à titre d'indemnité de préavis,
- 580,66 F à titre de congés payés,
- 34 836 F à titre de dommages-intérêts,
- 1 200 F à titre de rappel de salaires,
- ainsi qu'aux dépens recouvrés comme en matière d'aide judiciaire,

Au principal grief, fondé sur l'absence de traitement de l'alarme Z 01 (absence de test) concernant les établissements Millet, Mme Venet oppose que celle-ci est seulement destinée à

Les consignes rappelées dans la note de service se justifient par le simple bon sens, puisqu'on se demanderait alors quelle serait l'utilité pour le client des services d'une société de télé-surveillance, s'il n'y avait de réaction que de 1 à 3 heures après l'incident.

Enfin, des mains courantes antérieures démontrent que Mme Venet avait traité précédemment les alarmes Z 01 dès la première alarme.

Quant aux prétendues assiduités dont Mme Venet dit avoir été victime de la part de son supérieur, la société Sécurité du Centre indique qu'elles sont contestées par M. Gardette, et fait remarquer que l'intéressée s'est bien gardée de se plaindre au directeur commercial, au directeur général, ou au PDG.

A propos du second grief, l'employeur indique qu'il rapporte la preuve, par un document signé par l'intéressée, qu'elle s'était engagée à fournir son numéro de téléphone, et qu'il est étrange de justifier sa carence par les assiduités de son chef tout en se faisant ramener en voiture par lui (Cf attestation de la mère de Mme Venet).

Pour le préteudu non paiement de l'acompte, c'est à Mme Venet de rapporter la preuve qu'elle ne l'a pas perçu. La prime d'assiduité, supprimée, n'a aucun caractère de régularité ni de généralité pour le personnel, puisqu'elle peut aller jusqu'à 500 F, et elle n'a pas été versée en raison de ses absences.

## II. Motif de l'arrêt

A. Sur les demandes du chef de la rupture du contrat de travail.

Attendu que la faute grave, privative pour le salarié des indemnités de rupture, est celle d'une gravité telle qu'elle s'oppose, sans danger pour l'entreprise, à la poursuite de l'exécution du contrat de travail, même pendant la durée limitée du préavis ;

Attendu qu'un fait unique, même non précédé d'avertissements antérieurs, est suffisant s'il présente les caractères susmentionnés ;

Attendu que Mme Venet, alors épouse Georget a été embauchée par la SA Sécurité du Centre pour être affectée au centre de réception des alarmes ; que sa mission était de traiter les alarmes reçues ;

Attendu qu'il est constant et non contesté qu'elle n'a pas traité, dans la nuit du 4 au 5 décembre 1986, une alarme de type 1 (absence de test)

en provenance de l'entreprise Millet, qui a été cambriolée.

Attendu que le règlement intérieur de l'entreprise indique qu'est considérée comme faute grave « l'inobservation des consignes » ; que cette définition, si elle ne s'impose pas aux juges, est néanmoins indicative ;

Attendu que l'objet même du travail de la salariée était de traiter les alarmes ;

Attendu que par une note du 2 décembre 1985, comportant expressément six destinataires, dont Mme Georget, le responsable Gardette, après avoir mentionné précisément un incident antérieur, a rappelé, pour la dernière fois, que toute alarme devait être traitée systématiquement et qu'impérativement tout devait être mis en œuvre pour que l'intervention soit effectuée même si le premier poste de consigne s'avérait déficient ;

Attendu que la thèse soutenue par Mme Venet-Georget d'absence de traitement à défaut de renouvellement de l'alarme dans un délai d'1 à 3 heures, ce soi-disant sur instructions de la direction, est invraisemblable, car contraire à l'objet même du service ; que plusieurs des attestations produites à titre de justification sont sujettes à caution, l'une d'elle émanant de son mari actuel (M. Blanc), une autre d'une personne licenciée, une autre au moins d'une personne ne faisant plus partie de l'entreprise depuis longtemps.

Attendu que les extraits de « mains courantes » du service, pour les nuits du 23 novembre et 29 novembre 1986, démontrent d'ailleurs que Mme Venet-Georget a traité les alarmes de type Z 01, dès réception de la première alarme ;

Attendu, certes que l'intéressé invoque le harcèlement de son supérieur, le véritable motif du licenciement étant son refus de ses avances ;

Mais attendu que l'assiduité du supérieur, plausible en l'état des attestations fournies, et qualifiées par l'un des auteurs de « tentative de droit de cuissage », est indépendant du fait matériel, reconnu, de l'absence de traitement de l'alarme invoqué ;

Attendu que ce fait, auquel l'intéressée ne donne d'ailleurs aucune explication depuis le début de la procédure, est d'autant plus grave que loin d'en admettre le caractère extrêmement fautif, elle lui dénie toute portée ;

Attendu que l'employeur ne pouvait accepter le risque du renouvellement d'une telle carence, même pendant la durée limitée de préavis ;

Attendu, dès lors, que la décision entreprise doit être confirmée en ce qu'elle a retenu que Mme Venet-Georget a été licenciée à bon droit pour faute grave, et en ce qu'elle l'a déboutée de toutes ses demandes d'indemnités.

B. Sur les demandes en paiement d'acompte et de prime d'assiduité.

Attendu que Mme Venet n'a même pas jugé utile de produire le bulletin de paie du mois de février 1986 sur lequel le paiement d'un acompte aurait été mentionné à tort ; qu'elle doit donc être déboutée de cette demande.

Attendu qu'elle ne précise même pas la nature de la prime dont elle réclame le montant ; qu'elle ne justifie pas du paiement de celle-ci par l'employeur pour la période antérieure à octobre 1986, n'ayant pas produit la moindre fiche de paie ; que l'employeur précise qu'il s'agit d'une prime d'assiduité non due du fait d'absences ;

Qu'elle doit donc être déboutée de cette demande, et condamnée aux entiers dépens ;

PAR CES MOTIFS,

La cour,

DÉCLARE recevable en la forme mais mal fondé l'appel de Mme Régine Venet, divorcée Georget, remariée Blanc, et la déboute de toutes ses demandes.

CONFIRME le jugement entrepris, CONDAMNE Mme Régine Venet aux entiers dépens ;

(Mme Mermet, Président — M. Plet et M. Michal-Dupoizat, Avocats).

## Note

*Cet arrêt est intéressant à plus d'un titre.*

*Tout d'abord il donne un éclairage sur ce qu'un tribunal (Cour d'appel en l'espèce) attend d'un témoignage. Les personnes qui témoignent :*

- *ne doivent avoir aucun lien avec la personne au profit de laquelle ils interviennent : « exit le conjoint » :*
- *doivent avoir un lien direct avec l'entreprise dont ils contredisent les dires : « exit les anciens salariés de l'entreprise » surtout lorsqu'ils ont été licenciés pour faute grave entachant à tout jamais leur probité.*

*Chacun sait à quel point il est aisé, lorsque l'on est salarié dans une entreprise, d'aller témoigner contre son employeur. Le prix à payer n'est que trop souvent le licenciement.*

Autrement dit le salarié n'a que son propre témoignage à opposer à ceux suscités par l'entreprise.

Cet arrêt, ensuite, établit une échelle dans la gravité des fautes. Il considère que la faute de la salarié, qui a eu des conséquences économiques pour l'entreprise, est plus importante que la faute commise par un responsable de l'entreprise, « plausible » et assimilable à une « tentative de droit

de cuissage » et dont a été victime la salariée. Que ces assiduités aient été l'élément déterminant pour expliquer le comportement de la salariée ne mérite pas d'être retenu. L'intérêt de l'entreprise prime sur le respect de la personne humaine.

Une telle méconnaissance de la réalité du monde du travail et une telle légèreté face à la dignité de la femme méritaient d'être épinglees.

voyant la possibilité de déroger, au travail de nuit des femmes, a été conclu en 1986 entre l'UIMM, la CGC et FO. Cet accord, étendu par arrêté ministériel, renvoie à des accords d'entreprise pour mettre en œuvre la dérogation. C'est dans ce cadre, qu'un accord a été conclu entre Timken-France et la CGC. La CFDT, la CGT et la CFTC, majoritaires dans l'entreprise, ont exercé leur droit de véto contre l'accord d'entreprise. La cour d'appel de Colmar a validé l'opposition de ces trois organisations syndicales au motif que l'article L. 213-1 du code du travail impose trois conditions à la mise en œuvre de la dérogation dans une entreprise : un accord de branche, un arrêté d'extension et un accord d'entreprise, ce dernier n'étant pas une simple mise en œuvre de la dérogation, mais un élément constitutif de cette dérogation.

La Cour a cassé cette décision au motif que l'article L. 132-26 du code du travail (droit de veto) n'est pas applicable à l'accord d'entreprise qui met en œuvre la dérogation. Il s'agit d'une interprétation restrictive de la portée de cet article.

En effet, l'article L. 213-1 du code du travail, relatif à l'interdiction du travail de nuit des femmes, précise que l'usage de la faculté de dérogation, ouverte par l'accord de branche étendu, est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise. Celui-ci est donc bien un élément constitutif de la dérogation, auquel peut être alors opposé le droit de veto prévu par l'article L. 132-26 du code du travail.

Cette position est conforme non seulement aux textes mais aussi à la volonté du législateur. M. Seguin écrivait en effet qu'au niveau de l'entreprise, tous ces accords (de branche et d'entreprise) pour entrer en vigueur, ne doivent pas avoir fait l'objet d'opposition de la part des syndicats majoritaires (revue Droit Social 1988, p. 4).

Seule cette interprétation des textes respecte la volonté du législateur de donner une priorité à la négociation par la mise en œuvre de mécanismes dérogatoires. La Cour de cassation, dans l'arrêt Timken, nie cette priorité en interdisant aux syndicats majoritaires, assurant la représentation collective des salariés dans l'entreprise, de s'opposer à la mise en œuvre d'un accord signé par une organisation minoritaire.

## **ACCORD DEROGATOIRE. Travail de nuit des femmes. Le droit d'opposition n'est pas applicable à l'accord d'entreprise qui met en œuvre la suspension de l'interdiction du travail de nuit des femmes résultant de l'extension d'un accord de branche ayant prévu cette possibilité.**

Cour de cassation (Ch. soc.).

29 novembre 1990.

SA Timken-France c/CFDT, CGT et CFTC.

Sur le second moyen, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 213-1, L. 132-26 et R. 516-30 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 10 février 1988), que, sur le fondement des dispositions de l'article L. 213-1 du code du travail et de l'article 2 de l'accord national sur l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie du 17 juillet 1986, un accord collectif autorisant le travail de nuit des femmes a été conclu en novembre 1987 au sein de l'entreprise de la société Timken-France ; que cet accord a fait l'objet d'une opposition de la part de syndicats non signataires ;

Attendu que pour faire défense à la société Timken-France d'employer des femmes la nuit, la cour d'appel, statuant en référé, a énoncé que l'accord d'entreprise était réputé non écrit, conformément à l'article L. 132-26 du code du travail, et que cette constatation ne se heurtait à aucune contestation sérieuse ;

Attendu, cependant, que l'article L. 132-26 du code du travail n'est pas applicable à la convention ou l'accord qui met en œuvre dans une entreprise, en vertu de l'article L. 213-1, la suspension de l'interdiction du travail de nuit des femmes résultant de l'extension d'un accord de branche ayant prévu cette possibilité ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :  
CASSE et ANNULE, dans toutes ses

dispositions, l'arrêt rendu le 10 février 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ; (M. Cochard, président — M<sup>e</sup> Choucroy et SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, avocats).

### **Note**

*En matière de négociation dérogatoire, les organisations syndicales majoritaires peuvent, en principe, exercer un droit de veto paralysant l'application de l'accord. Un doute subsiste néanmoins sur l'exercice de ce droit d'opposition lorsque la dérogation est mise en œuvre par un double niveau de négociation, ce qui est le cas pour la dérogation aux dispositions légales relatives à l'interdiction du travail de nuit des femmes. L'article L. 213-1 du code du travail autorise, en effet, la dérogation à la double condition d'un accord collectif de branche étendu et d'un accord d'entreprise. La Cour de cassation, dans sa décision du 12 décembre 1990, tranche cette question en faveur du caractère non dérogatoire de l'accord d'entreprise et en conséquence de l'absence de droit de veto.*

*Les faits sont les suivants : (voir les articles de P. Lanquetin — Syndicalisme Hebdo — 24/3/88 et 3/1/91) un accord national de branche, pré-*

**HEURES DE DÉLÉGATION. Juge des référés. Demande d'information sur l'utilisation des heures de délégation. L'obligation d'indiquer l'utilisation du crédit d'heures ne peut donner lieu à référé indépendamment de l'action au fond.**

Cour d'Appel de Paris (référé)

27 avril 1990

SA Grands Magasins de la Samaritaine c/Mme Podevin

Considérant que la SA Les Grands Magasins de la Samaritaine a interjeté appel de l'ordonnance rendue le 24 octobre 1989 par la formation de référé du conseil de prud'hommes de Paris statuant en départage qui l'a déboutée de ses fins, demandes et conclusions à l'égard de Mme Podevin ;

Considérant qu'elle expose que Mme Podevin, titulaire d'un mandat de membre du comité d'entreprise et de déléguée syndicale s'est absenteé le 26 janvier 1989, 31 mars 1989, 27 et 28 avril 1989, 3 mai 1989, 18 septembre 1989 et 23 novembre 1989, en faisant figurer sur son bon de délégation la mention « CE DS » que soupçonnant qu'elle s'était rendue à une audience du tribunal correctionnel, elle lui a demandé de fournir des explications sur cette absence, ce qu'elle n'a pu obtenir en dépit de l'envoi de deux lettres recommandées et de l'intervention de l'inspecteur du travail ; qu'elle a néanmoins payé les heures de délégation ;

Considérant qu'elle a saisi la formation de référé pour obtenir la justification, sous astreinte journalière définitive de 100 francs de l'utilisation des heures de délégation prises le 26 janvier 1989 ;

Considérant que les premiers juges pour rejeter cette demande ont constaté que la société La Samaritaine avait connaissance de l'activité à laquelle s'était livrée la salariée lors des heures de délégation ;

Considérant qu'à l'appui de son appel la société La Samaritaine soutient que la connaissance d'un employeur pourrait avoir de l'utilisation faite des heures de délégation ne dispense pas le bénéficiaire d'apporter devant le juge les justificatifs, précisions ou explications qui lui sont demandées et qu'en l'espèce le silence gardé par l'intimée ou son syndicat est insuffisant pour valoir acquiescement aux simples soupçons nourris par l'employeur qui se trouve donc dans l'impossibilité d'engager une instance au fond relative à une éventuelle non-conformité de l'utilisation

des heures prises le 26 janvier 1989 avec le mandat détenu par la salariée ;

Considérant que l'appelante conclut à l'infirmer de l'ordonnance déférée et demande à la Cour d'ordonner à l'intimée de fournir des précisions sur l'utilisation faite par elle de ses heures de délégation et ce sous astreinte définitive de 200 francs par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir ;

Considérant que l'intimée répond que l'utilisation des heures de délégation est présumée régulière, la charge de la preuve contraire incombe à l'employeur en cas de contestation ; qu'elle soutient que La Samaritaine ne peut exiger d'autres explications que celles régulièrement portées sur le bon de délégation ; qu'elle fait en outre valoir que son refus de répondre aux demandes de l'employeur ne constitue ni voie de fait ni trouble manifestement illicite donnant lieu à référé et qu'il existe, en tout cas, une contestation sérieuse ; qu'elle conclut en conséquence, à la confirmation de la décision attaquée

et demande 1 000 francs sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Sur quoi, la Cour

Considérant que si les articles L. 412-20 et L. 434-1 du code du travail qui imposent à l'employeur l'obligation de payer à échéance normale le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions aux membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement de préciser les activités exercées pendant leur temps de délégation c'est à charge pour l'employeur d'établir devant les juges du fond, à l'appui de sa contestation, la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif ;

Considérant que l'obligation pour le salarié d'indiquer l'utilisation du crédit d'heures de délégation ne peut donc donner lieu à référé indépendamment de l'action au fond en contestation de conformité, laquelle crée seule cette contrainte ;

Considérant qu'il n'apparaît pas inéquitable de laisser à l'intimée la charge de ses frais non taxables ;

PAR CES MOTIFS :

DIT qu'il n'y a pas lieu à référé.

CONDAMNE la SA des Grands Magasins La Samaritaine aux dépens de première instance et d'appel.

DÉBOUTE Mme Podevin de sa demande fondée sur l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

(M. Delmée, conseiller - M. Lebrette et M. Leparny, avocats)

**HEURES DE DÉLÉGATION. Contestation de l'utilisation. Une action judiciaire de l'employeur sans aucun grief particulier constitue un abus du droit d'ester en justice.**

Cour de cassation (Ch. soc.)

21 novembre 1990

APEI du Bois-Mesnuls c/Mme Knezevic

Sur le premier moyen :

Attendu qu'ayant payé à Mme Knezevic, déléguée du personnel et déléguée syndicale, des heures de délégation pour les mois de novembre et décembre 1985 et de janvier et février 1986, l'association APEI du Bois-Mesnuls lui a demandé de justifier de l'utilisation faite desdites heures ; qu'à la suite du refus de la salariée, l'association a saisi le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir ces justifications, ainsi que des domma-

ges-intérêts pour résistance abusive et, à défaut de justifications, en vue d'obtenir le remboursement des sommes versées ;

Attendu que l'association fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Poissy, 25 novembre 1986) de l'avoir déboutée de sa demande de remboursement des sommes versées à Mme Knezevic au titre des heures de délégation précitées, ainsi que de sa demande de dommages-intérêts et de paiement

d'une somme au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, alors que, si les articles L. 412-20, alinéa 5, L. 424, alinéa 2, et L. 434-1, alinéa 3, du code du travail imposent à l'employeur l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel, temps considéré de plein droit comme temps de travail, ces textes ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement de justifier de l'utilisation faite du temps pour lequel ils ont été payés ; qu'en statuant comme il l'a fait, après avoir relevé que l'intéressée avait refusé de fournir la moindre explication à cet égard, et alors qu'il ne pouvait la dispenser de s'expliquer, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que l'employeur a l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel ; que si cette obligation ne dispense pas les bénéficiaires de ce versement de préciser à la demande de l'employeur les activités exercées pendant leur temps de délégation, ce dernier conserve la charge d'établir devant les juges du fond, à l'appui de sa contestation, la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif ; qu'il s'ensuit que l'employeur, qui saisit les juges du fond d'une action en remboursement d'heures de délégation prétendument mal utilisées, doit avoir demandé à l'intéressé, fût-ce par voie judiciaire, l'indication de leur utilisation ; que le conseil de prud'hommes ayant contacté qu'il n'en avait pas été ainsi en l'espèce, la décision attaquée est légalement justifiée ;

Sur les deuxième et troisième moyens :

Attendu que l'association fait encore grief au conseil de prud'hommes, en premier lieu, de l'avoir condamnée à payer à Mme Knezevic une somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, alors, d'une part, que le conseil de prud'hommes, qui n'énonce aucun motif à l'appui de cette condamnation, a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile, et alors, d'autre part, et en tout état de cause, que le jugement attaqué, dont les énonciations ne font pas apparaître que l'exercice par l'asso-

ciation de son droit d'ester en justice ait dégénéré en abus, n'a pas donné de base légale à sa décision, et, en second lieu de l'avoir condamnée à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour frais de déplacement et autres, alors que le jugement attaqué, qui ne contient aucune indication du fondement juridique de cette condamnation, a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ; Mais attendu qu'après avoir relevé que l'association avait saisi le juge en reconnaissant n'avoir aucun grief particulier quant à l'utilisation des heures de délégation litigieuses, le conseil de prud'hommes a pu en déduire qu'en agissant ainsi, elle avait abusé de son droit d'ester en justice et a alloué à la salariée des dommages-intérêts pour le préjudice moral ainsi que le préjudice matériel subis par celle-ci du fait de cette action, préjudice dont elle a souverainement évalué le montant ;

D'où il suit que les deuxième et troisième moyens ne sont pas mieux fondés que le précédent ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cochard, Président - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, Avocat).

#### Note

*En énonçant que le temps de délégation est « de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale », le législateur de 1982 instaurait une présomption de bonne utilisation des heures de délégation. La question de la justification a postériori de ces heures est en revanche l'objet d'une jurisprudence abondante.*

*La décision rapportée (Chambre Sociale, 21 novembre 1990) présente un double intérêt. D'une part, elle confirme une évolution jurisprudentielle récente quant à la charge de la preuve. D'autre part, elle tire les conséquences de cette évolution sur le plan de l'action judiciaire de l'employeur en justification de l'utilisation des heures de délégation.*

*L'arrêt du 21/11/90 (ainsi que deux autres décisions du 7/11/90 Mathieu c/Dassault et du 21/11/90 Tiberghien*

*c/Chetara) confirme le redressement de la jurisprudence amorcé par trois arrêts de 1989 (voir AJ n° 77). Ces derniers abandonnaient l'exigence de justification imposée aux délégués en posant la solution suivante : si l'obligation de paiement à échéance ne dispense pas les délégués « de préciser les activités exercées pendant leur temps de délégation, c'est à la charge pour l'employeur d'établir devant les juges du fond à l'appui de sa contestation la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif ».*

*La Chambre sociale reprend une formulation similaire dans cette nouvelle décision. En conséquence, l'employeur doit détruire la présomption de bonne utilisation en apportant au juge des éléments d'information. La charge de la preuve lui appartient.*

*La Chambre sociale tire les conséquences de cette solution : une action judiciaire de l'employeur sans « aucun grief particulier quant à l'utilisation » des heures de délégation constitue un abus du droit d'ester en justice.*

*Néanmoins, elle maintient la faculté pour l'employeur de demander au représentant des éléments d'information sur l'utilisation du crédit d'heures devant le juge des référés. Cette position est contestable. En effet, elle n'interdit pas la saisine systématique du juge des référés par l'employeur pour obtenir des informations alors même que la frontière entre information et justification n'est pas clairement tracée.*

*La charge de la preuve, qui pèse sur l'employeur, devrait interdire à ce dernier de saisir les référés dans le seul but d'obtenir des éléments d'informations, afin d'engager ultérieurement une action sur le fond, en contestation de l'utilisation.*

*Telle est la position prise récemment par la cour d'appel de Paris (27/4/90 Podevin et A. c/Samaritaine, voir p. 23). La demande d'informations devant le juge des référés ne peut être dissociée d'une action au fond en contestation de l'utilisation du crédit d'heures.*

# SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

## Le troisième plan pour l'emploi

La loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 (JO du 05.01.91, rectificatif au JO du 20.01.91, page 1055) met en œuvre le troisième plan pour l'emploi. Elle tend au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail.

Voici quelques-unes des dispositions nouvelles :

### ● Formation professionnelle

La nouvelle rédaction de l'article L. 322-4-1 prévoit la prise en charge, totale ou partielle, par l'Etat des frais de formation, de rémunération et de protection sociale relatifs à l'organisation de stages ayant pour objet l'adaptation à un emploi des demandeurs d'emploi.

Les entreprises peuvent également disposer d'une participation de l'Etat à l'occasion du départ en formation d'un ou plusieurs salariés à condition que le poste libéré soit attribué à un demandeur d'emploi.

Par ailleurs, un nouvel article L. 942-1 vise à développer les actions de formation dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'Etat peut accorder une aide forfaitaire en compensation du salaire des travailleurs, intérimaires par exemple, recrutés pour remplacer les salariés en formation. Le montant de cette aide forfaitaire sera fixé par décret.

### ● Insertion sociale et professionnelle

L'article L. 322-4-2 modifié prévoit que les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ainsi que les femmes isolées assumant ou ayant assumé des charges de famille, peuvent bénéficier des contrats de retour à l'emploi. Ceux-ci ne peuvent excéder 18 mois lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée.

A signaler la création d'un statut légal pour les entreprises d'insertion (art. L. 322-4-13 nouveau) qui peuvent recourir à des CDD renouvelables deux fois pour une durée maximale de 24 mois.

### ● Aménagement du temps de travail

— Congé parental d'éducation : le dispositif est modifié (art. L. 122-28-1 et suivant). Les salariés peuvent non seulement arrêter leur activité mais aussi l'exercer à temps partiel, c'est-à-dire réduire leur durée de travail d'au moins un cinquième de celle applicable dans l'établissement sans qu'elle puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

— Temps partiel : les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel

à la demande des salariés doivent être fixées par convention collective de branche ou accord collectif étendu (art. L. 212-4-5, 2<sup>e</sup> alinéa nouveau).

— Équipes de suppléance : la dérogation au repos dominical est étendue au personnel nécessaire à l'encadrement (art. L. 221-5-1, 1<sup>er</sup> alinéa modifié). Les conventions et accords devront désormais obligatoirement comporter d'une part des dispositions spécifiques à la formation professionnelle des personnels travaillant en équipe de suppléance, d'autre part les modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance.

Par ailleurs, la majoration de 50 % de la rémunération ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance remplacent durant la semaine les salariés partis en congé.

— Travail par cycle et modulation : l'affichage prévu au premier alinéa de l'article L. 620-2 doit mentionner la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme indicatif de la modulation (art. L. 620-2, 2<sup>e</sup> alinéa nouveau). De plus, lorsque les salariés d'un même service ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et leur prise effective, pour chacun des salariés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents (art. L. 620-2, 3<sup>e</sup> alinéa nouveau).

L'article 24 de la loi prévoit par ailleurs que les partenaires sociaux doivent, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1992, prévoir des compensations au travail de nuit, qu'il soit occasionnel ou régulier.

La loi contient enfin des dispositions diverses. Nous ne citerons que le nouvel article L. 231-2-2 instituant des commissions d'hygiène et de sécurité dans les lycées techniques et professionnels. Précisons aussi que désormais les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique et professionnel, sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du titre concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Un décret d'application fixera les conditions de mise en œuvre de ces dispositions.

## Le conseiller du salarié

Vient de paraître au Journal Officiel (JO du 20.01.91), la loi relative au conseiller du salarié (loi n° 91-72 du 18.01.91), loi non contraire à la constitution selon la décision du conseil constitutionnel du 16.01.91. Rappelons que le conseiller intervient lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative dans l'entreprise (voir Action Juridique n° 82).

### ● Statut du conseiller

C'est le principal apport de la loi. Pour accomplir sa mission, le conseiller dispose d'un crédit d'heures maximum de 15 heures par mois à condition toutefois d'être employé dans un établissement d'au moins 11 salariés (art. L. 122-14-14 nouveau). Le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de la mission est assimilé à une durée de travail effectif. Les absences sont payées par l'employeur (lui-même remboursé par l'Etat) et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages y afférents (art. L. 122-14-15 nouveau).

L'exercice de la mission ne peut être une cause de licenciement. Celui-ci est soumis à autorisation et doit respecter la procédure prévue à l'article L. 412-18 (art. L. 122-14-16 nouveau). Par ailleurs, le conseiller peut bénéficier d'autorisations d'absences dans la limite de deux semaines par période de trois ans pour suivre un congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 122-14-17).

Des sanctions pénales sont prévues en cas d'atteinte ou de tentative d'atteinte à l'exercice régulier des fonctions (art. L. 152-1 nouveau).

A noter que le conseiller est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 122-14-18 nouveau).

### ● La procédure de licenciement

Voici les principales modifications :

— convocation à l'entretien préalable : la lettre de convocation doit préciser l'adresse des services où la liste des conseillers est disponible (art. L. 122-14, 2<sup>e</sup> alinéa modifié) ;

— liste des conseillers : elle comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité (art. L. 122-14, 2<sup>e</sup> alinéa modifié) ;

— délai entre la convocation et l'entretien préalable : un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté (art. L. 122-14, 1<sup>er</sup> alinéa modifié) ;

— envoi des lettres de licenciement en cas de licenciement économique : qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif de moins de 10 salariés, les délais ont été raccourcis dans l'hypothèse d'absence d'institution représentative. Ceci, selon le ministre, pour ne pas alourdir la procédure. Ces délais sont de 4 jours et 12 jours pour les cadres (art. 122-14-1, 4<sup>e</sup> alinéa nouveau) ;

— sanctions : en cas de non respect des prescriptions relatives à l'assistance éventuelle par un conseiller, les sanctions sont identiques quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié (art. L. 122-14-5, 1<sup>er</sup> alinéa modifié).

# Réponses à vos questions

## Tribunaux administratifs et frais non compris dans les dépens

L'article 700 du NCPC est aujourd'hui connu. Il s'applique devant le juge judiciaire. Mais peut-on l'invoquer devant le juge administratif ? A cette question régulièrement posée, la réponse est négative : l'article 700 n'est pas applicable devant la juridiction administrative. Cependant, il existe un article spécifique du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel qui remplit le même office. Il s'agit de l'article R. 222 rédigé de la manière suivante :

*« Lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge d'une partie des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le tribunal administratif ou la cour administrative d'appel peut condamner l'autre partie à lui payer le montant qu'il ou elle détermine ».*

Cette disposition est applicable en toute matière intéressant la juridiction administrative y compris dans les affaires dispensées du ministère d'avocat.

Une question reste toutefois encore en suspens : celle de la possibilité pour le juge des référés d'appliquer l'article R. 222. Malgré une décision contraire du tribunal administratif de Versailles (Ordonnance du 09.01.89 - Aff. Préfet des Yvelines, AJDA 1989 p. 142), il ne semble pas y avoir d'obstacle à ce que le juge des référés administratif n'ait pas le même pouvoir que le juge des référés judiciaire. Cependant, il faudra attendre la position du Conseil d'État sur ce point.

## Délégué syndical Entreprise de moins de 50 salariés

L'article L. 412-11 alinéa 4 dispose que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical, ceci pour la durée de son mandat.

Plusieurs questions peuvent se poser. Par exemple, doit-il y avoir constitution d'une section syndicale

concomitante à la désignation ? C'est ce que soutenait un employeur à l'appui de sa demande en annulation de la désignation d'une déléguée du personnel comme déléguée syndicale. Ni le juge d'instance, ni la Cour de cassation (Ch. soc. 12.12.90 GIE Inter Cip Boissière c/ CGT et autres) n'ont suivi l'employeur dans son argumentation.

En effet, l'article L. 412-11 alinéa 4 ne fait pas référence à la section syndicale. Dès lors, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical sans avoir à justifier de la constitution d'une section syndicale.

Mais que se passe-t-il lorsque le salarié désigné n'est pas délégué du personnel ? Dans ce cas, l'employeur peut contester la désignation dans le délai légal, c'est-à-dire dans les 15 jours qui suivent les formalités de la désignation. Au-delà, la désignation est purgée de tout vice, et pour licencier l'employeur doit solliciter une autorisation administrative. C'est ce qui ressort nettement d'un arrêt de la Cour de cassation dans une espèce où la salariée fut licenciée en méconnaissance d'un refus d'autorisation. La Cour casse l'arrêt rendu en référé énonçant que la cour d'appel ne pouvait refuser au licenciement ainsi prononcé le caractère d'un trouble manifestement illicite (Ch. soc. 10 octobre 1990 Mlle Rugiano c/ Lycée d'enseignement privé agricole de Pont de Beauvoisin).

## Inaptitude totale et rupture du contrat de travail

Un salarié est atteint d'une invalidité le rendant inapte définitivement à exercer toute activité dans l'entreprise. L'employeur met fin aux relations contractuelles. S'agit-il d'un licenciement ?

Jusqu'à une période récente, la jurisprudence considérait qu'il s'agissait d'une rupture « non imputable à l'employeur ». Par conséquent, elle ne donnait droit à aucune indemnisation.

Dans un arrêt du 29 novembre 1990 (Sté Meubles Pasquet c/ Mme Mirale), la Cour de cassation est revenue sur cette jurisprudence et a opéré un revirement important. La Chambre sociale approuve la décision de la Cour d'appel et affirme très nettement que la

résiliation par l'employeur du contrat de travail « s'analyse en un licenciement qui ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement », ou à l'indemnité conventionnelle si plus favorable au salarié et si la convention ne l'exclut pas. Tel était le cas dans l'espèce.

Action juridique reviendra sur le sujet très prochainement.

## Notification du licenciement

Après l'entretien préalable, un délai d'au moins 1 jour franc doit être respecté avant l'envoi de la lettre de licenciement (art. L. 122-14-1).

Ce délai est destiné à empêcher des décisions irréfléchies et précipitées de l'employeur.

Mais qu'arrive-t-il lorsque celui-ci fait part de sa décision avant la fin de ce délai ? C'est à cette question que la Cour de cassation a répondu dans une décision récente (Cass. soc. 15.11.90, Sté Parke-Davis c/ Mme Seynhaeve).

Elle considère, confirmant la décision de la Cour d'appel, que la procédure n'a pas été respectée. C'est donc à bon droit que les juges du fond ont condamné l'employeur à payer des dommages-intérêts pour procédure irrégulière.

Soulignons que dans cette espèce, l'employeur avait fait part de sa décision de licencier à la fin de l'entretien préalable et qu'il avait considéré avoir réparé cette irrégularité en envoyant ultérieurement une lettre respectant le délai légal. Les juges n'ont pas suivi considérant que l'irrégularité initiale devait être sanctionnée.

## Délégué de nationalité étrangère Non renouvellement de l'autorisation de travail

Aux termes de l'article L. 425-1 du code du travail, le licenciement d'un délégué du personnel ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Par ailleurs, il est interdit d'employer un étranger non muni d'un titre l'autorisant à occuper une activité salariée, lorsque ce titre est obligatoire compte tenu de sa nationalité (art. 341-6 alinéa 1).

Que se passe-t-il lorsque le salarié, délégué, se voit refuser le renouvellement de son autorisation provisoire de travail ? Plus précisément, l'employeur qui notifie à l'intéressé que son contrat de travail ne peut se poursuivre, doit-il solliciter l'autorisation de l'inspection du travail conformément à l'article L. 425-1 ? La réponse de la Cour de cassation est négative. Elle

considère que le fait de ne plus disposer de l'autorisation de travail visée fait sortir les intéressés du champ d'application des dispositions de l'article L. 425-1. Il n'y a donc pas lieu selon elle d'appliquer la procédure d'autorisation de licenciement (Cass. soc. 10.10.90 M. Ariaka c/ Sté SFGS).

## QUELQUES CHIFFRES UTILES

• SMIC horaire (au 1/01/1991)	31,94 F
• SMIC mensuel (169 h au 1/01/1991)	5 397,86 F
• Minimum garanti (au 1/01/1991)	16,21 F
• Plafond de Sécurité sociale	11 340,00 F
• Indice des prix INSEE national, novembre 1990	186,4
• Taux d'intérêt légal pour 1991	10,26 %
• Taux de compétence des conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1991	17 400,00 F

## BON D'ABONNEMENT

Nom	Prénom
Adresse	
Code postal	Bureau distributeur

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an  
Tarif normal : ..... 235 F   
Tarif adhérents CFDT : ..... 199 F   
Jumelé avec le code des fonctions publiques : ..... 477 F   
Pour les adhérents CFDT, indiquer la fédération : .....  
.....

Ci-joint un chèque à l'ordre de CFDT Presse

**A photocopier et à retourner à CFDT Presse  
4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19**

A n'utiliser que pour un nouvel abonnement. Merci.



## **Vente au numéro**

Des anciens numéros d'Action Juridique sont encore disponibles. Liste sur demande à CFDT Presse : 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

## **Pour s'abonner : tarifs en 1991**

Action Juridique vit grâce à ses abonnés.

Abonnement annuel ordinaire : 235 F ; réservé aux adhérents CFDT : 199 F.

Abonnement annuel pour l'étranger : 289 F.

Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 477 F.

Abonnements groupés avec réceptions individuelles : tarif spécial à partir de 5 ex. s'adresser à CFDT Presse.

Indiquez par lettre vos noms et adresses en capitales, joignez le chèque correspondant à l'ordre de CFDT Presse et envoyez le tout à CFDT Presse, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19. Tél. : (1) 42.03.81.40.

## **Pour renouveler son abonnement**

Utilisez le bulletin qui vous est envoyé et sur lequel figure votre numéro d'abonné. Cela facilite grandement notre travail.

## **En cas de changement d'adresse**

Indiquez votre nouvelle adresse en joignant impérativement l'étiquette d'envoi légèrement collée sur votre revue.

## **Service gratuit de copie de document**

Action Juridique offre à ses abonnés un service privilégié : le droit à la copie d'un document cité dans la revue. Pour bénéficier de ce service, indiquez lisiblement la demande, joignez obligatoirement une étiquette d'envoi et envoyez le tout à :

Rédaction Action Juridique, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

## **Service réponse à vos questions**

Les abonnés d'Action Juridique peuvent obtenir des précisions sur les sujets traités par la revue. Envoyez votre demande à la rédaction qui vous répondra dans les colonnes de la rubrique « Réponses à vos questions ».

## **Service classement Action Juridique**

Chaque année, Action Juridique publie une table alphabétique des informations publiées dans la revue. Cette table est commune à Action Juridique et à la rubrique Juridique de Syndicalisme Hebdo.

## **« Vos droits » sur Minitel : 36.15 - CFDT**

Faites 36.15 sur votre téléphone puis tapez CFDT sur votre Minitel et vous aurez accès à deux guides : pour les salariés du privé, pour les fonctionnaires.

Bon de commande  
du n° spécial page P du supplément  
"Table Alphabétique".