

**La protection des délégués
conventionnels**

Les réformes pénales

Service Juridique

SOMMAIRE

Étude

La protection des délégués conventionnels

3

Réflexions

Les réformes pénales

11

Documents

– Règlement intérieur. Grève. Les dispositions qui visent des agissements susceptibles d'être perpétrés lors de l'exercice du droit de grève sont étrangères au champ d'application du règlement intérieur

13

– Heures de délégation. Délégués syndicaux. Utilisation pour assister à des audiences judiciaires mettant en cause d'autres représentants du personnel

14

– Accord de fin de conflit

14

– Mise à la retraite. Convention collective nationale du personnel des banques

15

– Contrat de travail. Modification mineure. Sauf démission non équivoque, le refus du salarié n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail.

16

– Heures de délégation. Compétence du juge des référés

17

– Enseignement privé agricole. Elections prud'homales. Electorat

18

– Délégués du personnel. Candidature imminente

18

– Harcèlement sexuel. Loi du 2.11.1992

19

– Conventions collectives. Révision. Loi du 31.12.1992

20

– Recrutement et libertés. Loi du 31.12.1992

22

Sélectionné pour vous

– Temps partiel
– Salariés inaptes physiquement
– Associations : congé de représentation
– Plans sociaux
– Vie professionnelle et famille

24 et 25

Réponses à vos questions

– Dénonciation d'usage limitée
– Cotisations et prestations du C.E
– Motif économique : preuve de la cause réelle et sérieuse

26

– 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 : Jean-René Masson

Rédacteur en chef : Catherine Battut

Secrétaire de rédaction : Olivera Djukic

CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874 - Dépôt légal : 12755

Réalisation : Incidences (☎ 49.88.18.54)

Impression : Autographe (☎ 43.58.26.26)

2

action juridique
n°99 - Mars 1993

Pitié pour le syndicat !

Depuis 1920, le syndicat s'est vu légitimé dans son droit général d'agir pour la défense des intérêts collectifs des salariés.

Cette mission fondamentale semblait admise par tous.

Or, subrepticement, au détour d'une loi "fourre-tout" (1), le législateur la nie implicitement.

Parmi les nombreux sujets abordés, la loi introduit de nouvelles dispositions dans le code du travail concernant la protection des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise. A cette occasion, la loi investit le délégué du personnel d'une mission de contrôle et de dénonciation, y compris judiciaire, des atteintes constatées. Et c'est là que réside notre surprise. Qu'est-ce à dire ?

La défense des droits et des libertés, n'est-ce pas la définition précise de la mission du syndicat ? Vu la précipitation dans laquelle s'est votée cette loi, le législateur a-t-il réalisé la signification de cette mesure ? Une telle inconséquence ne peut que nous inquiéter en ces temps d'alternance.

Catherine BATTUT
Rédacteur en chef

(1) Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage (J.O. du 1er janvier 1993, p. 19).

**Au sommaire du prochain numéro :
Spécial numéro 100**

La protection des délégués conventionnels

Après sa consécration, à la fin des années 70, la protection des délégués conventionnels s'est trouvée fortement limitée ces dernières années.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Quelles sont les solutions envisageables ?

Telles sont les questions auxquelles la présente étude tente de répondre.

Manuela GREVY

L'extension du statut légal jusqu'en 1989

- La théorie des mêmes risques
- L'application de la loi dans sa finalité
- La consécration légale

Limitation et retournement.

- L'application du régime de l'autorisation administrative
- Une nouvelle exigence

- Qu'est-ce qu'une institution de "même nature" ?

- La protection pénale
- Le champ d'application de la sanction
- Un fondement contestable

Une protection à revoir

- Les catégories non protégées
- Des solutions partielles
- Une nécessaire réforme législative

L'extension du statut légal jusqu'en 1989

A la fin des années 1970, une évolution jurisprudentielle tant des chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation que du Conseil d'Etat consacrait progressivement la protection des délégués institués par voie conventionnelle. Le juge étendait le statut protecteur légal des représentants non seulement aux institutions représentatives légales dont le champ d'application était élargi (abaissement des seuils, augmentation du nombre de délégués), mais aussi à des représentants d'institutions similaires, analogues aux institutions légales.

La théorie des mêmes risques

La protection exorbitante de droit commun dont bénéficie un délégué a pour fondement la protection des intérêts collectifs de la représentation, mais aussi la protection individuelle du salarié titulaire du mandat. L'idée fondamentale à la base de cette construction jurisprudentielle était que le délégué, qu'il soit légal ou conventionnel, exerce les mêmes missions et par conséquent encourt les mêmes risques. Dès lors, il doit bénéficier de la même protection. Cette argumentation pouvait être relevée explicitement dans trois décisions de la Cour de cassation. Par exemple, dans l'arrêt Dercourt (1), la chambre sociale énonçait que le délégué syndical désigné en application d'un accord collectif *"est appelé à exercer (...) les mêmes fonctions (...) l'exposant aux mêmes risques en cas de conflit avec l'employeur et doit donc bénéficier de la même protection légale ..."*, justification reprise par la chambre criminelle dans l'arrêt CFDT Santé Sociaux (2) sous les termes *"alors surtout qu'en cas de conflit, ce délégué encourt les mêmes risques, quelle que soit l'importance de l'entreprise"*.

Pour rendre effectif cet objectif de protection, les juges procédaient à une combinaison des textes en recherchant leur finalité.

L'application de la loi dans sa finalité

Les juges recherchaient l'esprit, la finalité des textes sur la représentation collective des salariés dans l'entreprise. L'intention du législateur a été que les modalités d'exercice des prérogatives et fonctions des délégués, *"quand elles ne sont pas expressément précisées par les textes, soient, autant que*

possible, réglées par voie d'accords ou d'ententes (...), en vue d'assurer complètement la représentation des salariés (...)" (3). A partir de cette logique, les juges avaient fait une exacte application des textes relatifs à l'amélioration des dispositions par voie conventionnelle *"en admettant la nécessité d'assurer la protection des délégués conventionnels sur la même base que celle des délégués du personnel institués par le code du travail..."* (4).

Par un mécanisme de renvoi entre les textes, les juges étendaient la protection légale à des droits reconnus par la loi dans leur principe mais dont l'exercice était conventionnellement organisé.

Les dispositions légales sur le droit syndical et sur les institutions élues prévoient en effet la possibilité d'une amélioration par voie conventionnelle (articles L. 412-21 pour le droit syndical, L. 426-1 pour les délégués du personnel, L. 434-12 pour le comité d'entreprise et L. 236-13 pour le CHSCT). C'est par un renvoi entre ces dispositions et celles relatives au délit d'entrave que la chambre criminelle assurait la protection pénale des délégués conventionnels.

Ainsi, en matière de droit syndical, le législateur sanctionne pénalement toute atteinte *"à l'exercice du droit syndical défini par les articles L. 412-1, et L. 412-4 à L. 412-20"* (article L. 481-2). La chambre criminelle avait alors cassé un arrêt de cour d'appel qui avait refusé la protection pénale à un délégué syndical désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés en application d'une convention collective nationale : *"attendu que le droit syndical, défini par l'article L. 412-1 du code du travail, s'exerce librement dans toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés employés ; que, conformément à l'article L. 412-17 du même code (aujourd'hui L. 412-21), qui ne constitue qu'une modalité d'application du texte précité, des conventions ou accords plus favorables que les dispositions légales peuvent intervenir ; (...) qu'il en résulte que ladite convention, dont le caractère licite trouve son fondement dans les dispositions de l'article L. 412-17 précité, n'en a*

(1) Cass. soc. 09.07.76, Dercourt c/ Manutair, Bull. V n° 453, p. 372.

(2) Cass. crim. 20.04.82, CFDT Santé Sociaux, Bull. n° 96, p. 261. Voir aussi Cass. crim. 04.11.81, Dont & SA France Printemps, Bull. n° 294, p. 769.

(3) Cass. crim. 04.11.81, Dont & SA France Printemps précité. Voir aussi Cass. crim. 24.02.77, Berliet, Bull. n° 80 p. 188, et Cass. crim. 02.06.81, Briens et CFDT c/ Renouf, A. J. n° 26 p. 15.

(4) Cass. crim. 04.11.81, Dont & SA France Printemps, précité.

pas moins été prise, en vertu de l'article L. 412-1 dont la violation est constitutive d'infraction ;" (5).

Quant aux institutions élues, le législateur sanctionne l'atteinte à la mise en place et à l'exercice des fonctions des délégués, *"notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3"* pour les délégués du personnel (art. L. 482-1), et des articles L. 436-1 à L. 436-3 pour le comité d'entreprise (art. L. 483-1). Le terme "notamment" permettait de juger que les dispositions légales sur l'amélioration par voie d'accord collectif entraient dans le champ de la sanction pénale, même si elles ne sont pas expressément visées par le texte d'incrimination. La violation d'un accord collectif conclu en application des textes sur l'amélioration conventionnelle était donc constitutive du délit d'entrave.

C'est aussi sur le fondement des dispositions légales prévoyant la possibilité d'améliorer les droits par voie d'accord collectif que la chambre sociale et le Conseil d'Etat appliquaient le statut protecteur aux représentants conventionnels.

Ainsi, les juges conféraient une certaine force aux dispositions conventionnelles sur la représentation collective des salariés dans l'entreprise. La similitude ou l'équivalence des missions et des risques encourus par les délégués conventionnels ame-

naient les juges à considérer que ces représentants devaient bénéficier de la même protection que celle accordée par la loi aux représentants du personnel. Une institution conventionnelle équivalente aux institutions représentatives légales, de par ses missions et sa finalité, faisait entrer cette institution dans le champ de protection des dispositions légales protectrices d'ordre public.

La consécration légale

La loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel consacrait ces pratiques conventionnelles. Les articles L. 412-18 al. 5, L. 425-1 al. 11 et L. 436-1 al. 9 du code du travail prévoient l'application du statut protecteur aux délégués syndicaux, délégués du personnel et membres des comités d'entreprise créés par convention ou accord collectif.

Cette consécration semble pourtant avoir eu un effet pervers en justifiant pour partie l'évolution jurisprudentielle actuelle vers une restriction de la protection de certains délégués conventionnels. En effet, un double mouvement des chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation a mis en cause depuis quelques années la construction jurisprudentielle antérieure.

Limitation et retournement

L'évolution actuelle de la jurisprudence vers une moindre protection des représentants conventionnels se fait au travers de deux argumentations. D'une part, la protection ne serait plus accordée qu'aux délégués conventionnels "de même nature" que les délégués légaux. D'autre part, la violation d'un accord sur la représentation collective ne serait plus sanctionnée pénalement.

L'application du régime de l'autorisation administrative

UNE NOUVELLE EXIGENCE

Pour être protégé, le délégué conventionnel doit être de "même nature" qu'un délégué légal.

Cette exigence apparaît dans une première décision de la chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 1989, qui, pour rejeter l'application de l'amnistie à un représentant membre d'une commission de coordination des CHSCT, estime que cette institution n'est pas "de même nature" que le CHSCT légal (6).

Ces termes sont repris dans trois décisions ultérieures. Ainsi ne sont pas protégés des "représentants locaux" mandatés par les organisations syndicales à la RATP au motif qu'il ne résulte pas de l'accord *"que les parties aient entendu faire des représentants locaux des délégués syndicaux conventionnels investis des prérogatives reconnues aux délégués syndicaux institués par les articles L. 412-11 et L. 412-21 du Code du travail"* (article sur l'amélioration conventionnelle des dispositions sur le droit syndical) (7). Il en est de même pour des représentants syndicaux au CHSCT (8) et des représentants à un conseil de discipline (9), leur existence n'ayant pas été prévue par le code du travail. Il s'agit d'une interprétation restrictive. En effet, cette formule "de même nature" n'apparaissait pas dans

(5) Cass. crim. 20.04.82, CFDT Santé Sociaux, précité.

(6) Cass. Soc. 19.12.89, M. X... c/ Renault, Bull. V n° 719 p. 433.

(7) Cass. soc. 21.02.90, RATP c/ Syndicat CGT RATP, Bull. V n° 86, p. 50.

(8) Cass. soc. 20.02.91, Veillet c/ Chantiers Normed, Bull. V, n° 85, p. 52.

(9) Cass. soc. 19.06.91, Laborde c/ Société L'Européenne de banque, Bull. V n° 306, p. 187 - arrêt n° 1.

les précédentes décisions de la chambre sociale. D'ailleurs, elle avait appliqué le statut protecteur à un délégué syndical interentreprises désigné au niveau d'un groupement d'employeurs (10).

Après la chambre sociale, la chambre criminelle a, à son tour, adopté cette position. Elle a ainsi estimé que le licenciement d'un représentant à un comité interentreprises d'hygiène et de sécurité (CIHS) désigné par les organisations syndicales n'était pas constitutif du délit d'entrave, *"aucun texte n'ayant prévu une représentation syndicale au CHSCT"* (11). Cette exigence relative à la nature de l'institution a pour origine l'interprétation de l'Administration contenue dans la circulaire du 25 octobre 1983 (12). Selon le Ministre, l'extension de la protection légale aux délégués conventionnels *"n'a lieu que dans la mesure où l'accord de branche ou d'entreprise a entendu instaurer une représentation du personnel de même nature que celle instituée par la loi"*. Et le Ministre de citer les représentants institués en dessous des seuils légaux ou en supplément du nombre fixé par la loi.

QU'EST-CE QU'UNE INSTITUTION "DE MÊME NATURE" ?

À la lumière des récentes décisions rendues, on peut légitimement s'interroger sur le sens de cette notion. En effet, il est incontestable que la loi n'a prévu ni les représentants syndicaux aux CHSCT, ni les représentants à des conseils de discipline. En revanche, la loi avait prévu la possibilité de créer un CIHS, y compris dont les membres ne seraient pas désignés par le collège des représentants du personnel élus (art. L. 236-1 al. 5, R. 236-4 et L. 236-11). De même, elle avait prévu la possibilité de créer une commission de coordination entre plusieurs CHSCT d'établissements. Pourtant ces deux institutions ont été jugées comme n'étant *"pas de même nature"* que les institutions légales (13).

Ainsi, alors que la jurisprudence antérieure justifiait l'extension du statut protecteur par référence aux dispositions relatives à l'amélioration conventionnelle du dispositif légal, *"l'amélioration"* serait aujourd'hui entendue au sens strict du terme, c'est-à-dire la modification dans un sens favorable de ce qui existe déjà. À défaut, il ne s'agirait plus d'une *"amélioration"* par voie conventionnelle, mais d'une création *"extra-légale"* selon les termes employés par la cour d'appel dans l'affaire CFDT c/ Gousset et Pomona (14). Quand l'institution représentative conventionnelle n'est pas de même nature que l'institution légale, elle n'entrerait plus dans le champ d'application des dispositions légales relatives à

l'amélioration par voie d'accord. Il s'agit d'une restriction importante de la portée de la jurisprudence antérieure, puisque celle-ci protégeait des représentants d'institutions *"extra-légales"* tels des représentants de démonstrateurs ou des représentants d'un organisme interentreprises d'hygiène et de sécurité (15).

La protection pénale

La protection pénale des délégués conventionnels est fondamentale. Seul le droit pénal est efficace pour sanctionner des comportements visant à affaiblir ou écarter des représentants des salariés par le non-respect des accords signés (16). Pourtant, dans le cadre d'un mouvement général de *"dépénalisation"* des rapports de travail, la chambre criminelle a aujourd'hui considérablement restreint le champ d'application de la sanction pénale lors de la violation d'accords sur la représentation collective.

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA SANCTION

Une première décision rendue en 1987 (17) rejette l'existence du délit d'entrave au motif que le non-respect d'un accord invoqué en l'espèce ne concernait ni des dispositions légales définissant les droits reconnus aux syndicats, ni des dispositions conventionnelles étendant les droits ainsi définis par la loi. Dans cette affaire, la disposition non respectée par l'employeur était en effet relative à des congés payés pour l'exercice du droit syndical, congés non prévus même en leur principe par le code du travail. Bien que restrictive par rapport à la jurisprudence antérieure, cette solution est conforme à une application stricte du mécanisme de renvoi entre les dispositions prévoyant l'amélioration par voie d'accord des textes légaux et celles relatives à l'incrimination pénale.

En revanche, trois décisions postérieures (18) vont beaucoup plus loin dans les conditions d'application de la sanction, sur la base de l'article L. 153-1 du

(10) Cass. soc. 20.12.77, Miqueu et CFDT c/ Le Grand Mas, Bull. V. n° 722, p. 579.

(11) Cass. crim. 04.04.91, Syndicat CFDT c/ Gousset et Pomona, Bull. n° 164, p. 410 - arrêt n° 2 - dossier CNAS.

(12) Circulaire DRT n° 13 du 25.10.83 prise en application de la loi du 28 octobre 1982 (non publiée au J.O.), Liaisons Sociales n° 5414 du 17.11.83.

(13) Cass. soc. 19.12.89, M. X... c/ Renault, et Cass. crim. 04.04.91, CFDT c/ Gousset et Pomona, précitées.

(14) Cour d'appel de Paris, chambre correctionnelle, 11.07.89.

(15) Cass. crim. 04.11.81, Dont & SA France Printemps, et Cass. crim. 27.02.79, Rolland c/ Barbe, précitées.

(16) *"Droit syndical et représentation"*, Syndicalisme Hebdo 26.03.92, p. 18.

(17) Cass. crim. 24.02.87, Renaud, Bull. n° 97 p. 265.

(18) Cass. crim. 04.04.91, Praderie c/ CGT, Cass. crim. 04.04.91, CFDT c/ Gousset et Pomona, Cass. crim. 04.04.91, Moisan, Bull. n° 164 p. 410.

Code du travail. Cet article définit les cas dans lesquels la violation de certaines dispositions dérogatoires est passible de sanction pénale : la disposition dérogatoire doit avoir été établie par un accord collectif étendu, en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée. C'est sur le fondement de cet article que la chambre criminelle écarte désormais le délit d'entrave. Par exemple dans l'affaire CFDT c/ Pomona et Gousset, elle énonce que *"la représentation syndicale n'ayant pas été établie en la cause par une convention ou un accord collectif étendu dérogeant à des dispositions législatives ou réglementaires, en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée (...), la méconnaissance des dispositions conventionnelles invoquées n'était pas susceptible de sanctions pénales"*. Or, dans cette affaire concernant un représentant au CIHS du M.I.N. de Rungis, la loi prévoit la possibilité de créer par accord un comité interentreprises d'hygiène et sécurité regroupant de petites entreprises (article L. 236-1 al. 5).

Si la chambre criminelle avait comme auparavant mis en œuvre le mécanisme de renvoi entre les articles L. 236-1 al. 5 et L. 236-13 (amélioration conventionnelle) d'une part, et L. 263-2-2 (délit d'entrave) d'autre part, le licenciement sans autorisation de ce représentant aurait été constitutif du délit d'entrave.

UN FONDEMENT CONTESTABLE

L'application de l'article L. 153-1 à des situations relevant de l'amélioration par voie conventionnelle des dispositions sur la représentation collective est juridiquement contestable. Cette disposition issue de la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective concerne les accords dérogatoires, c'est-à-dire des accords qui écartent les dispositions lé-

gales et réglementaires au profit de dispositions conventionnelles. Il s'agit d'une notion distincte de celle de l'amélioration de la loi par voie conventionnelle (art. L. 132-4) (19). Ces accords dérogatoires ne peuvent être conclus qu'en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée. En l'état actuel, la durée et l'aménagement du temps de travail sont essentiellement visés par les textes (20).

La violation des dispositions légales et réglementaires sur le temps de travail est sanctionnée pénalement. De même, la violation des dispositions conventionnelles dérogatoires se substituant aux règles légales est sanctionnée pénalement (art. L. 153-1). Cela pour éviter deux régimes juridiques distincts, selon que l'employeur applique des dispositions légales et réglementaires ou des dispositions conventionnelles dérogatoires. Cette justification était d'ailleurs relevée par le Conseil constitutionnel en 1982 (21).

Cette analyse, en faveur d'une application stricte de l'article L. 153-1 aux accords dérogatoires en matière du temps de travail, partagée par une partie de la doctrine (22), est celle aussi de l'administration dans sa circulaire du 25 octobre 1983 (23).

Pourtant, la chambre criminelle estime sans doute que seul cet article peut aujourd'hui fonder une sanction pénale à la violation d'un accord collectif (24). Ce qui conduit nécessairement à écarter la sanction en cas de violation d'un accord sur la représentation collective, ce dernier n'étant ni étendu, ni dérogatoire en vertu d'une disposition législative expresse. Cette analyse fait l'impasse sur les textes relatifs au délit d'entrave, textes sur lesquels la jurisprudence antérieure sanctionnait la violation des accords améliorant la représentation collective.

Une protection à revoir

Les catégories non protégées

Désormais, le statut protecteur ne s'applique aux délégués conventionnels que dans la mesure où ils sont une "copie conforme" des délégués légaux (même appellation, mêmes missions, même mode de désignation).

Sont donc non protégés aujourd'hui les représentants syndicaux dans des institutions où la loi n'en prévoit pas la présence (par exemple au CHSCT ou au comité de groupe), les délégués dont la source du mandat, les attributions ne correspondent pas à une institution représentative légale (par exemple délé-

gué du personnel interentreprises désigné par les organisations syndicales, délégué d'une institution "originale" type conseil de discipline, commission de médiation ...).

(19) Voir Action Juridique, n° 76, p. 11 et ss.

(20) Ordonnance du 16.01.82, lois du 13.11.82 et du 19.06.87.

(21) Décision du Conseil constitutionnel du 10.11.82, Droit Social 1983 n° 3, p. 163.

(22) Voir notamment M. DESPAX "Négociations, conventions et accords", Traité Droit du travail, T. 7, p. 458 et ss.

(23) Circulaire DRT n° 15 du 25.10.83 relative à la nouvelle législation sur la négociation collective.

(24) Thèse défendue par Y. Chalaron - "Négociation et accords collectifs d'entreprise" p. 254 et ss. (Ed. Litec).

Des solutions partielles

Une première piste consiste à s'assurer que ces délégués non protégés exercent par ailleurs un mandat légal (DP - CE - CHSCT - DS), afin de bénéficier malgré tout du statut protecteur dans l'exercice de leurs missions.

Une seconde piste consiste à négocier des modalités de représentation collective sur la base de l'art. L. 132-30. Cette disposition propose un double système de représentation.

D'un côté, il s'agit d'instituer des commissions pari-

taires regroupant sur un plan local ou départemental, et professionnel ou interprofessionnel, des entreprises de moins de 50 salariés. Les missions de ces commissions sont à définir : élaboration et/ou application d'accords collectifs, examen des réclamations individuelles et collectives des salariés, ou de toutes autres questions relatives aux conditions de travail et d'emploi.

De l'autre, il peut être mis en place des délégués interentreprises dont les missions sont au moins celles prévues par la loi pour les délégués du per-

CONSÉCRATION DE LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS CONVENTIONNELS : QUELQUES DÉCISIONS

Dans une première décision rendue en 1976, la chambre sociale affirmait qu'un délégué syndical supplémentaire, désigné en application de la convention collective de la métallurgie de la Somme, bénéficiait du même statut protecteur que les délégués syndicaux désignés en application de la loi (1). Cette solution était reprise dans un arrêt du 20 décembre 1977 relatif à un représentant désigné comme délégué syndical auprès de la fédération des centres ruraux, en application de la convention collective des Maisons Familiales Rurales (2), qui prévoit que lorsque l'entreprise n'a pas 50 salariés la représentation a lieu au niveau du groupement d'employeurs. La chambre sociale estimait que la qualité de salarié protégé de ce représentant s'imposait à chaque employeur adhérent de la fédération. Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 31 octobre 1980, s'alignait sur la position de la Cour de cassation en considérant que le licenciement d'un délégué syndical, désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés en vertu d'une convention collective, ne pouvait valablement intervenir sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail (3).

En matière pénale, la première décision significative rendue par la chambre criminelle ne concernait pas directement la question de la protection des délégués conventionnels. Néanmoins, à l'occasion de la violation par l'employeur d'un accord col-

lectif prévoyant des heures de délégation venant s'ajouter au crédit d'heures légal, la Cour de cassation affirmait de façon générale l'application de la sanction pénale (délict d'entrave) à la violation de dispositions conventionnelles (4).

C'est ainsi que dans une affaire relative au licenciement sans autorisation d'un représentant d'un organisme professionnel d'hygiène et sécurité du bâtiment, la chambre criminelle cassait la décision de la cour d'appel qui avait déclaré non établi le délict d'entrave, alors que ce représentant bénéficiait de la protection légale (5). Cette solution était confirmée dans une décision du 4 novembre 1981 concernant des délégués du personnel de démonstrateurs élus en application de la convention collective des grands magasins (6), ou encore dans une décision relative à des délégués syndicaux désignés dans des entreprises de moins de 50 salariés en application de la convention collective de l'Enfance inadaptée (7).

(1) Cass. soc. 05.07.76, Dercourt c/ Manutair, Bull. V n° 453 p. 372.

(2) Cass. soc. 20.12.77, Miqueu et CFDT c/ Le Grand Mas, Bull. V n° 722 p. 579.

(3) CE 31.10.80, Consortium viticole et vinicole de Bourgogne, Recueil Lebon 1980 p. 404 et Droit Social 1981 n° 2 p. 158.

(4) Cass. crim. 14.02.78, Plessis c/ Belain La Motte, Bull. n° 58 p. 141 et A.J. n° 3 p. 19.

(5) Cass. crim. 27.02.79, Rolland c/ Barbe, Bull. n° 87 p. 247.

(6) Cass. crim. 04.11.81, Dont & SA France Printemps, Bull. n° 294 p. 769.

(7) Cass. crim. 20.04.82, CFDT Santé Sociaux c/ Le Filleul et Boishu, Bull. n° 96 p. 261.

sonnel. L'accord doit prévoir leur mode de désignation, leur crédit d'heures, les modalités de leur droit d'absence, de maintien ou compensation de salaire et d'indemnisation des frais de déplacement.

Le statut protecteur de ces représentants, prévu à l'alinéa 4 de l'article L. 132-30, diffère. Pour les membres de la commission paritaire, l'accord doit prévoir explicitement une protection, en renvoyant à celle applicable aux délégués du personnel (art. L. 425-1 à L. 425-3). En revanche, les délégués interentreprises bénéficient du statut protecteur, tout au moins en ce qui concerne l'exigence d'une autorisation administrative préalable au licenciement.

L'article L. 132-30 offre par conséquent un cadre à la mise en place par accord d'institutions représentatives. Il faut cependant noter que la question de la protection effective de ces membres de commission paritaire et de ces délégués interentreprises n'a pas, à ce jour, été soulevée devant les juges.

Une nécessaire réforme législative

Cette nouvelle situation fragilise considérablement la mise en place d'une représentation collective par voie d'accord, alors même que perdure la situation d'exclusion par les seuils légaux d'un grand nombre de salariés de toute possibilité de représentation collective et d'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Elle résulte d'une jurisprudence coordonnée entre les chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation. Elle est par ailleurs peu critiquée.

Dès lors, une réforme législative sur l'extension du statut protecteur à tout délégué apparaît nécessaire si nous voulons poursuivre l'adaptation de notre système de représentation collective par le biais de délégués conventionnels dont le mode de désignation, les missions, le cadre d'exercice du mandat et les moyens sont adaptés aux réalités de certaines entreprises.

Classeur Action Juridique

Pour classer vos numéros d'Action Juridique, vous pouvez opter pour le classeur spécialement réalisé à cet effet. Il permet de classer 12 numéros ainsi que la table alphabétique.

BON DE COMMANDE

Prix unitaire : 37 F

Nombre : soit : F

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

A photocopier et à retourner à :

CFDT-Presses, 4, Boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex

Prochain numéro d'Action Juridique : spécial numéro 100

« Une revue juridique pour les militants

Voici le premier numéro d'Action Juridique CFDT, la revue juridique que la CFDT propose à ses militants et à tous ceux -avocats, inspecteurs du travail, magistrats, enseignants- intéressés par l'évolution du droit du travail.

Notre organisation est à l'origine de nombreuses batailles juridiques et judiciaires. Qui ne se souvient des procès engagés pour imposer la réintégration de notre camarade Guy Robert ? Qui ne mesure la portée des décisions rendues dans l'affaire Perrier ? Qui n'a entendu parler des péripéties et des enjeux de l'affaire Fleurence ?

Il manquait à la CFDT un moyen de mieux faire connaître cette activité caractérisée par le lien constant établi entre action juridique et action syndicale.

L'ambition d'Action Juridique CFDT est de mieux informer les sections syndicales et les syndicats afin de les aider à prendre en charge les aspects juridiques de leur action..

Elle est aussi de faire connaître davantage aux praticiens désireux de participer à notre combat pour l'évolution du droit du travail, l'action et la réflexion de notre organisation dans le domaine juridique. L'action syndicale présente nécessairement des aspects juridiques. Ceux-ci peuvent peser de façon non négligeable dans le rapport de forces. Un procès bien mené par le syndicat est de nature à renforcer son action. A l'inverse le recours du patron au tribunal risque de porter un coup sérieux à l'action des travailleurs.

L'action juridique est donc un aspect de l'action syndicale et doit lui être étroitement liée. L'objectif d'Action Juridique CFDT est d'aider les militants à réaliser ce lien.

Edmond Maire »

Ce que vous venez de lire c'est l'éditorial paru dans le premier numéro d'Action Juridique daté de Janvier/Février 1978.

Pour fêter son numéro 100, Action Juridique vous propose de faire un peu d'histoire et de relire avec les yeux d'aujourd'hui quelques uns des textes qui ont non seulement marqué la revue mais également nourri la réflexion de la CFDT sur le Droit.

Bien que compris dans l'abonnement vous pouvez dès à présent commander des exemplaires supplémentaires de ce numéro.

BON DE COMMANDE

Numéro de Mai 1993, Spécial numéro 100

1 à 4 exemplaires : 52 F - A partir de 5 exemplaires : 42 F

Nombre : soit : F

Ci-joint un chèque à l'ordre de CFDT-Presses de F

Nom Prénom

Adresse :

Code Postal Ville

A photocopier et à retourner à :
CFDT-Presses, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19

Les réformes pénales

Nouveau code pénal, réforme de la procédure pénale... Qu'en penser ?
Maître Henri Leclerc, avocat à la Cour,
nous livre ci-dessous son point de vue
sur ces récentes réformes et les réac-
tions qu'elles ont suscitées.

En 1981, juste avant de perdre le pouvoir, la droite promulgua en matière pénale une loi sécuritaire qui fût l'objet de débats tumultueux et d'une opposition résolue et unanime des syndicats et partis de gauche : c'était la loi Sécurité-Liberté que la gauche abrogea dès sa venue au pouvoir en proposant sous la houlette de Robert Badinter, avec des hommes comme Gilbert Bonnemaison, une autre politique pénale. Elle privilégiait la prévention et la réinsertion sur la répression, et cherchait les moyens de définir des règles plus protectrices de la liberté individuelle.

En 1992, juste avant de perdre le pouvoir la gauche promulgue deux textes fondamentaux : le nouveau code pénal et une réforme en profondeur de la procédure pénale. Il faut bien constater que, pour important qu'ils soient, ces textes ne sont pas à la mesure des ambitions qui furent affichées naguère. On y sent encore parfois le parfum des rêves, mais la logique de la répression a envahi le nouveau code pénal, et la réforme de procédure pénale, bien que plus significative qu'on ne l'avait cru à la lecture des projets gouvernementaux, reste en deçà des principes et des propositions qu'avait formulés en 1990 la commission Justice pénale et Droits de l'Homme, présidée par Madame Delmas-Marty.

Le nouveau code pénal, qui s'appliquera théoriquement en septembre 1993, détermine les principes de la responsabilité pénale, fixe les peines, caractérise les infractions contre les personnes, les biens, la nation et la paix publique. Sa rédaction est plus moderne que le vieux code napoléonien de 1810, sans cesse rapiécé et devenu bien mal commode, mais son contenu n'est guère différent.

Préparé depuis 1974 par une commission qui avait, en 1978, proposé un projet très audacieux, retravaillé sous la direction de Robert Badinter, déposé sur le

bureau du Parlement juste avant la cohabitation, discuté âprement au Parlement de 1988 à 1992, le texte a finalement été l'objet d'un consensus politique général dont on pourrait se réjouir s'il ne débouchait sur un texte aussi décevant et parfois même inquiétant. Il faut constater l'alourdissement des peines prévues pour les atteintes aux biens, la création d'une peine de trente ans, les périodes de sûreté pour les longues peines.

Ainsi, partant d'une volonté de transformation en profondeur de la conception même de la répression pénale, on est arrivé à un texte auquel le Sénat, très conservateur en ce domaine, n'a finalement trouvé rien à redire.

La responsabilité pénale des personnes morales est une des nouveautés les plus remarquées. Les syndicats, les associations, les partis pourront être aussi condamnés pénalement. Il faut néanmoins remarquer que le texte a bien précisé que cette responsabilité n'excluait pas celle des personnes physiques, ce qui était indispensable, en particulier en matière d'accident du travail. Par ailleurs, cette responsabilité ne s'applique qu'à des infractions déterminées par la loi. C'est à la façon dont ces textes seront appliqués que l'on pourra voir s'ils constituent finalement un progrès ou un danger.

Le nouveau code pénal est malheureusement passé à côté de problèmes essentiels certes difficiles à résoudre, comme celui de la responsabilité des malades mentaux.

Notons tout de même quelques définitions, celle du génocide et du crime contre l'humanité, les délits de mise en danger délibéré de la sécurité d'autrui, de harcèlement sexuel, d'attentat à l'environnement, de conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité de la personne. On peut aussi retenir la suppression du caractère automatique des interdictions des droits civiques ou civils liés aux condamnations.

Si le code pénal dit qui, quand et comment on doit punir, le code de procédure pénale définit les règles selon lesquelles on juge les délinquants. Il concerne directement chaque citoyen présumé innocent qui peut être accusé, arrêté ou détenu.

Notre système, archaïque, contraire aux principes constitutionnels et internationaux tels qu'ils sont déterminés, par exemple dans la Convention euro-

péenne des droits de l'homme, a besoin d'être réformé. Depuis deux siècles, on en parle. Les rapports de commission, les projets de loi se sont accumulés, mais toute réforme s'est heurtée à une opposition acharnée du corps judiciaire.

Depuis 1970, plus de quatorze lois ont cherché à faire évoluer les choses ; mais, soit elles ont été rendues inefficaces par la pratique, soit elles ont été abrogées avant même d'avoir été mises en œuvre.

Le rapport de la commission Delmas-Marty, remis en 1990, avait proposé de définir des principes généraux dont l'objectif était de permettre à la fois une plus grande efficacité et une meilleure protection des libertés individuelles. Partant de là, elle envisageait un système moderne et cohérent. Le gouvernement ne put résister au tollé de protestation des magistrats et enterra le rapport. Il fallut attendre le printemps 1992 pour qu'il propose une réforme totalement différente et confuse qui fut toutefois l'objet d'un débat de qualité au Parlement et a abouti à une loi qui suscite aujourd'hui bien des débats.

Cette loi prévoit tout d'abord une réforme de la garde à vue, cette pratique policière consacrée par la loi qui, privilégiant l'interrogatoire et l'aveu sur toutes les autres formes de preuve, laisse l'individu pendant des heures entre les mains d'une police mal contrôlée.

Dorénavant, la garde à vue se déroulera sous le contrôle plus strict du Parquet. La personne ainsi retenue pourra faire prévenir sa famille, demander un médecin et surtout s'entretenir avec un avocat, ce qui constitue aujourd'hui pour tous les pays démocratiques une garantie essentielle et évidente, fonctionnant depuis des années, partout sauf en France. Les policiers s'indignent, s'organisent pour résister à cette loi qui limite leur pouvoir absolu, responsable récemment encore d'un rapport inquiétant au Conseil de l'Europe et d'une condamnation sévère de la France par la Cour européenne des droits de l'homme pour traitement inhumain ou dégradant.

La même loi retire au juge d'instruction le pouvoir de placer en détention pour le confier à un juge totalement détaché des mesures d'investigation. Plus tard, ce pouvoir doit revenir à une Chambre de détention où le juge sera entouré de citoyens choisis dans des conditions à vrai dire assez mal déterminées.

La loi oblige le juge à répondre désormais sur la requête de la défense ou de la partie civile, à leur laisser l'accès au dossier en permanence.

Les juges d'instruction, comme les policiers, délibèrent alors pour savoir si la loi devra être exécutée, résistent, demandent à être déchargés de leur fonction.

Tout cela montre sans doute que la loi a touché assez juste. Une telle tempête ne s'était pas vue depuis 1897 lorsqu'une loi avait permis aux avocats d'assister leur client pendant l'instruction, suscitant une très vive indignation du corps judiciaire. Mais alors personne n'avait songé à ce que les juges puissent envisager de résister à la loi. A un moment où le texte de la loi tente de mieux préserver l'indépendance des juges en supprimant les privilèges de juridiction, et alors que le débat sur les relations entre le pouvoir exécutif et le pouvoir judiciaire est devenu un problème majeur, il est pour le moins surprenant de voir les juges revendiquer une sorte d'indépendance et de droit de remontrance vis-à-vis du pouvoir législatif.

Même si cette loi ne constitue pas la réforme d'ensemble indispensable attendue depuis si longtemps, elle s'attaque néanmoins à un certain nombre de maux.

Outre la réforme de la garde à vue, de la détention provisoire, elle tente de mieux protéger le principe de la présomption d'innocence en supprimant l'inculpation, cette décision judiciaire secrète et non contradictoire qui désignait un coupable avant jugement. Elle la remplace par une mesure qui cherche à rester plus neutre : la mise en examen, sorte de signification d'une accusation qui permet à celui qui en est l'objet d'organiser sa défense.

La suppression des frais de justice en matière pénale, la nouvelle organisation des débats judiciaires respectant mieux l'égalité entre l'accusation et la défense et restituant au président sa fonction d'arbitre, la protection concrète de la présomption d'innocence par un nouvel article du code civil, les mesures appropriées au niveau de la législation sur la presse constituent des éléments de progrès important.

Seuls manquent les moyens financiers, techniques et humains de la mise en œuvre.

Cette loi s'appliquera pour sa quasi-totalité le 1^{er} mars prochain. La nouvelle majorité l'abrogera-t-elle, comme la majorité de 1988 abrogea la réforme Chalandon, celle de 1986 la réforme Badinter et celle de 1981 la réforme Peyrefitte ?

Alors, il ne resterait plus grand chose de ce que furent les grands projets de la gauche en ce domaine. Sinon, bien sûr, la plus symbolique et la plus essentielle des réformes : l'abolition de la peine de mort dès 1981.

Henri LECLERC

DOCUMENTS

RÈGLEMENT INTÉRIEUR. GRÈVE. Les dispositions qui visent des agissements susceptibles d'être perpétrés lors de l'exercice du droit de grève sont étrangères au champ d'application du règlement intérieur.

Conseil d'Etat

12 octobre 1992 (publié au recueil Lebon)

Société anonyme Sofrapain-Lyon

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés au secrétariat du Contentieux du Conseil d'Etat les 18 janvier 1988 et 31 mars 1988, présentés pour la société anonyme SOFRAPAIN-LYON, dont le siège est chemin de Catupo lan à Vaulx-en-Velin (69120) ; la société anonyme SOFRAPAIN-LYON demande que le Conseil d'Etat :

1°) annule le jugement du 5 novembre 1987 par lequel le tribunal administratif de Lyon a rejeté sa demande dirigée contre la décision implicite par laquelle le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi a confirmé les décisions de l'inspecteur du travail du Rhône et du directeur régional du travail et de l'emploi de Rhône-Alpes exigeant le retrait de son règlement intérieur de dispositions qualifiant de faute grave ou lourde l'occupation des locaux du travail, l'installation de piquets de grève et la séquestration de personnes en cas de conflit collectif et assortissant de sanctions les agissements ainsi qualifiés ;

2°) annule pour excès de pouvoir ces décisions ;

Vu les autres pièces du dossier ;
Vu le code du travail et notamment ses articles L. 122-34, L. 122-35, L. 122-37 et L. 521-1 ;
Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet

1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Après avoir entendu :

– le rapport de M. de Bellescize, Conseiller d'Etat,

– les observations de Me Choucrocy, avocat de la société anonyme SOFRAPAIN-LYON,

– les conclusions de M. Le Châtelier, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 122-34 du Code du travail :

« Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ; les règles générales et permanentes relatives à la discipline... » ; qu'en vertu de l'article L. 122-35 du même code,

« le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements... Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ; qu'en vertu des articles L. 122-37 et L. 122-38, l'Inspecteur du travail « peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 122-34 et L. 122-35 », et que sa décision « peut faire l'objet... d'un recours devant le directeur régional du travail et de l'emploi » ;

Considérant que par les décisions attaquées l'Inspecteur du travail du

Rhône, puis le directeur régional du travail et de l'emploi de la région Rhône-Alpes et enfin le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi ont exigé le retrait de dispositions du chapitre II G du règlement intérieur de la société anonyme SOFRAPAIN-LYON réputant fautes graves ou fautes lourdes suivant leur gravité... et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux... « l'occupation des locaux de travail, l'installation de piquets de grève et la séquestration de personnes en cas de conflit collectif. » ; Considérant que les dispositions susrappelées, qui visent des agissements susceptibles d'être perpétrés lors de l'exercice du droit de grève, sont étrangères au champ d'application du règlement intérieur tel qu'il est défini par l'article L. 122-34 du Code du travail ; que, dès lors et alors même que ces dispositions auraient eu pour objet d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la clientèle, la société anonyme SOFRAPAIN-LYON n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lyon a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation des décisions susrappelées.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de la société anonyme SOFRAPAIN-LYON est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à la société anonyme SOFRAPAIN-LYON et au ministre du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Note

Le règlement intérieur ne doit contenir que des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Il ne doit ni contenir de

clause contraire aux lois et règlements, ni apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions non justifiées.

Au regard de ces principes, le Conseil d'Etat a considéré que les dispositions d'un règlement intérieur, réputant fautes graves ou fautes lourdes certains agissements pouvant être perpétrés lors de l'exercice du droit de grève,

étaient étrangères au champ d'application du règlement intérieur. En effet, le droit de grève est une liberté fondamentale et les clauses du règlement intérieur concerné lui apportaient une restriction qui ne pouvait se justifier par la continuité de l'approvisionnement invoquée par l'employeur.

Rappelons aussi qu'il n'appartient pas à l'employeur de réglementer le droit de grève.

délégation ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

(Président : M. Cochard - SCP Delaporte et Briard, Avocats)

Note

La mission des délégués syndicaux « qui consiste à représenter leur syndicat dans l'entreprise peut être exercée en tout lieu dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de l'établissement ». Il suffit que les délégués agissent dans le cadre de la défense des intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des salariés (art. L. 411-1 du Code du travail).

Il s'agit là d'une confirmation de la position de la Chambre sociale (1).

En l'espèce, la Cour de cassation considère qu'assister, pour s'informer, à des audiences judiciaires concernant un litige mettant en cause d'autres représentants du personnel de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif, entre bien dans le cadre du mandat des délégués syndicaux. Dès lors, les heures de délégation peuvent être utilisées pour assister à ces audiences.

La solution retenue tranche avec celle adoptée à l'égard des représentants élus du personnel dont la mission est limitée à l'entreprise. Elle « ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus ».

(1) Dans le même sens, Ch. soc. 23.01.90, Action Juridique n° 84, p. 8.

HEURES DE DÉLÉGATION. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX. Heures prises pour assister à des audiences judiciaires mettant en cause d'autres représentants du personnel de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif. Rémunération au titre des heures de délégations.

Cour de cassation (Ch. soc.)

1^{er} avril 1992 (P)

Société des automobiles Citroën c/MM Bonnin et Julien

Sur le moyen unique :

Attendu que la société Citroën fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Bobigny, 26 septembre 1988) de l'avoir déboutée de sa contestation de l'utilisation par MM. Bonnin et Julien, délégués syndicaux, d'heures de délégation prises pour assister à des audiences judiciaires en 1987 concernant d'autres salariés de l'entreprise, et d'avoir rejeté sa demande en remboursement desdites heures alors, selon le moyen, que l'assistance aux débats, dans un litige opposant l'employeur à des salariés de l'entreprise et à des salariés extérieurs à celle-ci impliqués pour divers délits commis à l'occasion d'un conflit social, n'entre pas dans le cadre des attributions du délégué syndical définies à l'article L. 412-20 du Code du travail ; que, dès lors, en refusant le remboursement à l'employeur des heures payées à deux délégués syndicaux pour le temps ainsi passé, le conseil de prud'hommes a violé l'article susvisé ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 412-11, L. 422-1 et L. 431-4 du Code du travail que, si la mission des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus, celle des délégués syndicaux, qui consiste à représen-

ter leur syndicat dans l'entreprise, peut être exercée en tout lieu dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés, dès lors qu'elle entre dans le cadre de l'objet défini par l'article L. 411-1 du Code du travail ; que le conseil de prud'hommes, ayant fait ressortir que la démarche des délégués syndicaux avait pour objet de s'informer sur un litige mettant en cause d'autres représentants du personnel de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif, a pu décider que le temps passé à cette activité devait être rémunéré au titre des heures de

ACCORD DE FIN DE CONFLIT. Engagements non tenus par l'employeur. Responsabilité.

Cour de cassation (Ch. soc.)

2 décembre 1992 (P)

Société anonyme H. Reinier c/ M. Khemissi Boumeten et a.

Sur le premier moyen

Attendu qu'il résulte du jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Dijon, 26 juillet 1990) qu'à la suite d'un conflit opposant l'ensemble du personnel à la société Reinier, un accord de fin de conflit a été signé le 17 mars 1989 entre les délégués du per-

sonnel et l'employeur aux termes duquel ce dernier a pris différents engagements, relatifs notamment aux classifications, aux promotions, au versement d'une prime de chantier et à l'ouverture de négociations avec la SNCF relatives au tarif de la cantine ; que les salariés, ayant estimé

Edito

VOUS AVEZ DIT CONCILIATION ?

Une nouvelle fois le législateur a frappé.

La loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage consacre un long passage à la lutte contre les atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise.

En cas de problème le salarié ou le délégué du personnel (sic !) "saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé" (article L. 422-1-1 nouveau).

Si le législateur a raison de rappeler les grands principes surtout en matière de libertés, autre chose est, une fois encore (1), de décider que l'étape de la conciliation devant le conseil de prud'homme est inutile.

Cette tendance doit nous interroger. Une des justifications la plus souvent avancée est que ces matières nécessitent une réponse rapide de la juridiction saisie.

Est-ce à dire qu'un salarié abusivement licencié n'a pas légitimement droit, lui aussi, à une réponse rapide ?

Plutôt que de se cacher derrière l'éternel argument de la lenteur de la justice et progressivement réduire le champ de compétence du bureau de conciliation, ne devrait-on pas prendre les moyens techniques, matériels et humains pour permettre à la justice de fonctionner au mieux dans l'intérêt des justiciables ?

Catherine BATTUT

(1) Il en est déjà ainsi en cas de différends concernant le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise ou sabbatique, le congé formation économique, sociale et syndicale, la requalification du contrat à durée déterminée.

Actuel

LA PUBLICATION DES ARRETS

Régulièrement, la Cour de cassation se prononce sur des interrogations apportées par les juridictions du fond. Une de celles-ci concerne sa politique de publication des arrêts.

Voici la question posée et la réponse de la Cour (1) :

"A l'occasion de l'examen des affaires dont est saisie la chambre sociale de la Cour, il a été constaté que les parties, pour conforter une argumentation, font référence à des arrêts non publiés par ailleurs appelés "inédits" de la Cour de cassation.

Peut-on considérer que ces décisions, qui n'ont pas l'"imprimatur" de la chambre qui les a rendues, participent à l'élaboration de la jurisprudence de la Cour de cassation au même titre que les arrêts publiés au bulletin ?

Réponse :

Les décisions publiées au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation répondent à des critères qui peuvent ainsi être résumés :

1° Soit la Cour tranche un problème n'ayant donné lieu à aucun précédent (notamment lorsqu'il s'agit de l'application d'une législation nouvelle) ;

2° soit la Cour souhaite montrer qu'une jurisprudence, éventuellement contestée par les juridictions du fond ou la doctrine, est toujours maintenue ;

3° des arrêts "jalons" peuvent aussi rappeler qu'une jurisprudence ancienne, donnant lieu à peu de contentieux, est toujours en vigueur.

De façon plus générale, un arrêt est publié en raison de sa portée et de l'enseignement qui peut en résulter quant à l'application de la règle de droit.

Mais un arrêt "inédit" ou "diffusé" reste un arrêt rendu par la Cour de cassation, qui a nécessairement son imprimatur... Autrement dit, la chasse aux arrêts "inédicts" peut continuer.

Cette politique, que nous avons déjà dénoncée à la chambre sociale, est contestable car elle rompt l'équilibre entre les parties. Une prime est donnée à celle qui a les moyens d'avoir accès à la totalité de la production de la Cour.

Quant à l'application des critères de sélection, un exemple éclairant nous est donné par le directeur du service de documentation et d'études, chargé notamment de la publication des arrêts. Faisant le point sur l'évolution de cette

pratique, aussi ancienne que l'institution elle-même, il signalait, s'adressant aux présidents de cours d'appel (2) :

"Vous avez la possibilité d'interroger au cœur de vos juridictions cette base CASS, soit à l'aide de vos minitels, soit au moyen d'un micro-ordinateur. Les titres et les rubriques qui précèdent chaque arrêt permettent une recherche efficace et d'autant plus riche que les arrêts mémorisés sont non seulement tous les arrêts publiés aux Bulletins des chambres civiles ou de la chambre criminelle, mais encore un certain nombre d'arrêts "repêchés" (j'emploie à dessein ce terme) par une équipe de conseillers honoraires qui estiment que la sélection, généralement sévère, faite par les présidents de chambres peut être enrichie par d'autres arrêts non publiés sur support papier..."

Sélection trop sévère, enrichie grâce au support télématique ou informatique... Qu'est-ce à dire ? Ne trouvez-vous pas que l'on nage en pleine hypocrisie ?

Surtout que le directeur poursuit ainsi : "Il est bien évident qu'une telle sélection, si elle doit être étroite pour la diffusion papier, peut être plus large au niveau informatique..."

Autrement dit, les arrêts publiés aux Bulletins, supports les plus accessibles, sont les moins nombreux et de l'avis même de la Cour font l'objet d'une sélection très sévère, motivée certainement plus par des contraintes techniques que par l'application exacte de critères pourtant maintes fois affirmés. Souvenez-vous du premier arrêt rendu sur le contrôle du juge judiciaire en présence d'une convention de conversion (3).

Il s'agissait d'une première décision sur une question nouvelle. Elle ne fut pas publiée. Mais, diffusée partout, elle régît un certain temps les décisions des juges du fond. Pas publiée, mais appliquée. Ridicule, non ?

C'est pourquoi nous continuerons à exiger de la Cour de cassation qu'elle repense la politique de publication de sa production.

(1) Bulletin d'information de la Cour de cassation n° 355

(2) Bulletin d'information de la Cour de cassation n° 353

(3) Action Juridique n° 89 p. 20

En bref

● A.F.D.T.

L'Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale vient de donner le programme de ses activités pour 1993.

► **Vendredi 15 janvier** — 17 H 30, Palais de justice de Paris (1^{re} chambre de la Cour de cassation). "Le contrôle de la cause de licenciement", par P. Waquet, conseiller à la Cour de cassation.

► **Vendredi 5 février** — 9 H/18 H, Paris, E.N.M.

Colloque organisé en commun avec l'Ecole Nationale de la Magistrature. "Relation internationale du travail (évolutions récentes)".

► **Vendredi 5 mars** — 17 H 30, Palais de justice de Paris (1).

"Le vieillissement du salarié", par P.-Y. Verkindt, professeur.

► **Vendredi 2 avril** — 17 H 30, Palais de justice de Paris (1).

"Le juge départiteur", débat organisé par M. Keller, maître de conférences.

► **Vendredi 14 mai** — 17 H 30, Palais de justice de Paris (1).

"La loyauté dans les rapports individuels et collectifs de travail", par J.-E. Rey, professeur.

► **Vendredi 11 juin** — 9 H/18 H, Palais de justice de Paris (1).

Journée d'études sur "Le service minimum".

(1) Les communications ont lieu dans les locaux de la Bibliothèque de l'Ordre des avocats de la cour d'appel de Paris (1^{er} étage).

Chiffres et repères

● Salaires au 1.01.93

S.M.I.C. (taux horaire) : 34,06 F.
S.M.I.C. (mensuel - 169 H) : 5 756,14 F.
Minimum garanti : 16,87 F.
Plafond
de Sécurité sociale : 12 360,00 F.

● Justice

Taux de compétence
en dernier ressort
des conseils de
prud'hommes pour 1993 : 18 900 F.
Taux d'intérêt légal pour 1993 : 10,40 %

● Aide juridictionnelle

► Plafond de ressources mensuelles
(quelle que soit leur nature, à l'exception
des prestations familiales)

- aide totale :

- aide partielle :

► Majoration par personne à charge :

● Consommation

Indice des prix de détail
I.N.S.E.E. national
(296 postes) en décembre 1992 : 195,9

Textes officiels

● **Loi n° 92-1336 du 16 décembre 1992** relative à l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal (J.O. du 23 décembre 1992, p. 17568).

● **Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992** relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage (J.O. du 1^{er} janvier 1993, p. 19).

● **Loi n° 93-2 du 4 janvier 1993** portant réforme de la procédure pénale (J.O. du 5 janvier 1993, p. 215).

● **Décret n° 92-1245 du 27 novembre 1992** relatif à la rémunération et à la formation des assistants maternels et assistantes maternelles (J.O. du 29 novembre 1992).

● **Décret n° 92-1323 du 18 décembre 1992** relatif aux modalités de contrôle de la durée du travail (J.O. du 19 décembre 1992, p. 17391).

● **Décret n° 92-1359 du 23 décembre 1992** fixant le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes.
Ce taux est porté à 18 900 F pour 1993.

● **Décret n° 92-1361 du 24 décembre 1992** fixant le taux de l'intérêt légal. Ce taux est porté à 10,40% pour 1993 (J.O. du 30 décembre 1992, p. 17926).

● **Décret du 20 janvier 1993** relatif à la contribution supplémentaire due en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de 50 ans et plus (J.O. du 22 janvier 1993, p. 1116).

● **Arrêté du 28 décembre 1992** fixant le montant journalier de la subvention pour la formation des conseillers prud'hommes. Ce montant est porté à 558 F. pour 1993 (J.O. du 15 janvier 1993, p. 819).

● **Arrêté du 4 janvier 1993** fixant la liste des 44 médiateurs appelés à être désignés dans des conflits collectifs de travail au niveau national (J.O. du 15 janvier 1993, p. 828).

● **Circulaire DE/DRT n° 92/26 du 29 décembre 1992** relative au champ d'application de la procédure de licenciement économique collectif (Liaisons sociales D2, n° 6779).

Pour en savoir plus

● Droit social international

"Conflit de lois et contrat de travail : détermination de la loi applicable au licenciement de salariées protégées et au licenciement économique", conclusions d'Y. Chauvy, Cass. Ass. plénière 10 juillet 1992, Air Afrique, in Droit Social 1993, p. 67.

● Droit communautaire

"Le Conseil d'Etat affirme la supériorité des directives communautaires sur la loi française", conclusions de Mme La-roque sous C.E. 28 février 1992, in G.P. 92, n° 355/357, p. 6.

● Economie

"Nouvelle nomenclature d'activités et codification APE" in Liaisons sociales Cl, n° 6766.

● Sécurité sociale

"Notion extensive de l'accident de trajet (Cass. Ass. plénière)", in Liaisons sociales, jurisprudence, n° 6764.

● Droit du travail

"Le contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la cause réelle et sérieuse du licenciement", par P. Waquet, in Droit Social 1992, p. 980.

"La chronique de jurisprudence du C.E.R.I.T. : le déroulement de l'entretien préalable au licenciement", par P. Enclos, in Droit Social 1992, p. 988.

"La jurisprudence de la chambre sociale", par J. Saintoyant, in Bulletin d'information de la Cour de cassation n° 353, p. 35.

"Protection d'un salarié protégé" (conseiller prud'homme), conclusions de B. de Froment, commissaire du gouvernement, CE 22 juillet 1992, Cirelli, in Droit Social 1993, p. 49.

● Droit processuel

"L'exercice des voies de recours contre les décisions prud'homales", par le CERCRI, pour le compte du Conseil Supérieur de la Prud'homie. Edité par la Documentation Française - 29/31, Quai Voltaire, 75344 Paris cedex 07.

"La réforme des procédures d'exécution", brochure éditée par le Ministère de la Justice, Service de l'information et de la communication - 13, place Vendôme 75001 Paris.

● Réglementation du travail

"L'inspecteur du travail", n° spécial de Liaisons Sociales, n° 11345, décembre 1992.

judiciaire. Voici les plus significatifs d'entre eux, rendus publics en octobre 1992.

III

Code du travail : du nouveau

Voici une sélection de modifications introduites dans le code du travail :

● Article L. 122-14-4 (modifié)

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est complété par une phrase ainsi rédigée :

"Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes".

● Article L. 122-45 (modifié)

"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit".

● Article L. 212-1-1 (nouveau)

"En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles".

● Article L. 321-1 (modifié)

Il est rajouté à l'article L. 321-1 un alinéa ainsi rédigé :

"Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent".

● Article L. 321-1-2 (nouveau)

"Lorsque, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, l'employeur envisage le licenciement de plusieurs salariés ayant refusé une modification substantielle de leur contrat de travail, ces licenciements sont soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique".

● Article L. 422-1-1 (nouveau)

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué, si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor".

Procédures collectives

● Bibliographie

*"Le sort des contrats de travail et des créances de salaire dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire", par le Cabinet Barthélémy et Associés et le Centre d'études et de recherches en droit social de l'Université de Montpellier, in J.C.P. Ed. E - I, 198.

*Actualité jurisprudentielle en droit du travail", in Droit social 1992, p. 837.

● Jurisprudence

► Plan de cession. Licenciements. Conditions. Article L. 122-12 al. 2. Oui.

Le plan de cession ne doit prévoir que le nombre des licenciements à intervenir avant la cession. Les licenciements ne peuvent concerner que les salariés non repris par le cessionnaire.

Sont donc de nul effet les licenciements des autres salariés repris par le cessionnaire, l'article L. 122-12 al. 2 du code du travail entraînant le maintien de leurs contrats de travail antérieurs.

En conséquence, les indemnités de licenciement ne sont pas dues, par les ASSEDIC, pour les salariés repris.

Cass. soc. 30 juin 1992 - ASSEDIC Drôme-Ardèche et autres c/ M. Granjean et autres. Bull. V n° 427, p. 264.

► Plan de cession. Licenciement. Reprise. Conditions différentes. Article L. 122-12 al. 2. Non.

Sauf en cas de fraude, un salarié licencié en application d'un plan de cession peut être repris à des conditions différentes par le cessionnaire. L'article L. 122-12 al. 2 ne s'applique pas.

En conséquence, le contrat ayant bien été rompu, les indemnités de licenciement sont dues par les ASSEDIC.

Cass. soc. 30 juin 1992 - ASSEDIC Marché Limousin c/ Rouchaud Industrie et autres. Bull. V n° 430, p. 266.

► Liquidation judiciaire. Cession des unités de production. Licenciements. Reprises. Article L. 122-12 al. 2. Oui.

Dans le cadre d'une liquidation judiciaire, la cession, en application de l'ar-

ticle 155 de la loi du 25 janvier 1985, des unités de production de l'entreprise liquidée peut entraîner le transfert d'une entité économique, conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. L'article L. 122-12 al. 2 s'applique alors.

En conséquence, les indemnités de licenciement des salariés repris dans le cadre de cette cession ne sont pas dues par les ASSEDIC.

Cass. soc. 8 juillet 1992 - ASSEDIC Nancy et AGS c/ Bihz et autres. Droit social 1992, p. 838.

► Redressement et liquidation judiciaires. Créances des salariés. Garantie. Conditions.

Selon l'article L. 143-11-1.2 du code du travail, l'assurance couvre les créances résultant de la rupture du contrat de travail intervenant dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation judiciaire ou pendant le maintien provisoire de l'activité autorisée par le jugement de liquidation.

Viola ce texte la cour d'appel qui a retenu la garantie de l'AGS, alors qu'elle avait constaté, d'une part, que les licenciements étaient intervenus plus de 15 jours après le jugement de liquidation et, d'autre part, que ledit jugement n'avait pas autorisé le maintien provisoire de l'activité de l'entreprise.

Cass. soc. 20 mai 1992 - ASSEDIC Marché limousin et autres c/ M. Desplat et autres. Bull. V n° 320, p. 199.

► Cession d'entreprise. Article L. 122-12. Conditions. Salaires antérieurs. Effets.

En cas de transfert d'une entité économique conservant son identité dont l'activité est poursuivie ou reprise, l'article L. 122-12 du code du travail s'applique de plein droit ; ce qui a pour conséquence de priver d'effet les licenciements prononcés par le premier employeur.

Lorsque la modification dans la situation juridique de l'employeur intervient dans le cadre d'une procédure collective, les créances salariales antérieures au transfert restent à la charge de l'ancien employeur.

Cass. soc. 22 avril 1992 - Sté Nouvelle Baudou c/ M. Renard et autres. Bull. V n° 291, p. 178.

que ces engagements n'avaient pas été tenus, ont saisi le Conseil de prud'hommes ;

Attendu que la société fait grief au jugement de l'avoir condamnée à payer à chacun des salariés diverses sommes à titre de prime de chantier, de « reclassification », de dommages-intérêts pour résistance abusive, de dommages-intérêts pour « participation cantine » et sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile alors, selon le moyen, d'une part, que manque de base légale au regard des articles L. 422-1 et suivants du Code du travail, le jugement qui admet que les délégués du personnel ont pu valablement signer le 17 mars 1989 un protocole d'accord avec l'employeur, à l'effet d'attribuer de nouveaux avantages au personnel gréviste, alors, d'autre part, que les délégués du personnel ayant déclaré agir en représentation du personnel gréviste, manque de base légale au regard des dispositions de l'article 1134 du Code civil le jugement qui admet que le protocole signé ait pu engager l'employeur à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise sans vérifier si l'ensemble du personnel était en grève à la date du 17 mars 1989 ;

Mais attendu, d'une part, que le Conseil de prud'hommes a décidé que l'accord conclu avec les délégués du personnel obligeait l'employeur ; que, d'autre part, ayant constaté que les salariés avaient repris le travail et qu'ainsi la condition posée par l'employeur à son engagement était remplie, il a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen invoqué à titre subsidiaire :

Attendu que la société reproche encore au jugement de l'avoir condamnée à payer des dommages-intérêts à chacun des salariés au titre de sa participation aux frais de cantine alors que si le protocole d'accord du 17 mars 1989 stipulait que la société Reinier prendrait « contact avec l'organisme gestionnaire de la cantine SNCF », il n'était imposé aucun délai à l'entreprise pour ce faire et il n'était prévu le versement d'aucune somme aux salariés dans l'attente d'un accord de la société Reinier avec la SNCF, de sorte que, ayant constaté que la société exposante avait effectivement pris contact très

récemment avec la SNCF, manque de base légale au regard des dispositions de l'article 1134 du Code civil, le jugement attaqué qui condamne l'employeur au versement d'une participation « cantine » de 6,20 francs par jour et par salarié pendant une période où n'était intervenu aucun accord entre ladite société et la SNCF ;

Mais attendu que le Conseil de prud'hommes qui a constaté que l'employeur n'avait pas tenu son engagement d'ouvrir en temps utile des négociations avec la SNCF, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

(M. KuhnMunch, Président - Me Choucroy et SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats)

Note

Pour échapper au respect des engagements pris par voie d'accord de fin de conflit avec les délégués du personnel, l'employeur soutient que cet accord n'est pas susceptible de l'engager à l'égard de l'ensemble du personnel de

l'entreprise (1). Il tente ainsi de faire prévaloir l'idée qu'il s'agit d'un accord de droit commun pris sur le fondement de l'article 1134 du Code civil, qui ne pourrait s'appliquer qu'aux personnes présentes ou représentées à la négociation, à savoir les grévistes (effet relatif des contrats).

Pour confirmer la décision du Conseil de prud'hommes, la Cour écarte à juste titre cette analyse. Pour autant, elle n'assimile pas un tel accord conclu avec les délégués du personnel à un accord collectif au sens du Code du travail ; une telle qualification ne peut être reconnue que pour des accords signés par des organisations syndicales représentatives (L. 132-2). Néanmoins, cet acte oblige l'employeur parce qu'il constitue un engagement unilatéral.

Sur la remise en cause d'un tel engagement, cf. Soc. 2 avril 1987, Juri. soc. n° 5 - 1987 F 15. Sur la recevabilité de l'action du syndicat pour le respect d'un tel engagement, cf. Soc. 14 juin 1984, Bull. n° 251, p. 190.

(1) Cette affaire a fait l'objet d'un dossier CNAS.

MISE À LA RETRAITE. Salariée ne pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES BANQUES. L'indemnité conventionnelle de licenciement n'est versée qu'en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle ou pour suppression d'emploi.

Cour de cassation (Ch. soc.)

25 mars 1992 (P + F)

S.A. Crédit Lyonnais c/ Mlle Guillemette Primois.

Sur le moyen unique du pourvoi formé par le Crédit Lyonnais :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 octobre 1990) que Mlle Primois employée depuis le 15 mars 1972 par le Crédit Lyonnais a été informée le 31 août 1988 par l'employeur qu'il fixait au 30 avril 1989 la date de cessation de ses fonctions en précisant que ses droits à pension de retraite seraient ouverts dès le lendemain ; que le 17 septembre 1988, la salariée

protestant contre cette décision a rappelé à l'employeur qu'elle avait demandé à poursuivre son activité jusqu'à fin décembre 1990, date à laquelle elle compterait 37 annuités et demie de cotisation « pour la retraite » ; que le 23 janvier 1989, l'employeur a répondu à la salariée qu'il résultait d'un examen approfondi de sa situation qu'aucune circonstance particulière ne justifiait une nouvelle prolongation d'activité au-delà de

celle qui lui avait déjà exceptionnellement été accordée jusqu'à l'âge de 61 ans ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal formé par l'employeur :

Attendu que le Crédit Lyonnais fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour rupture abusive, alors, selon le moyen, que si la mise à la retraite d'un salarié qui ne peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein constitue un licenciement par application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, le fait que cette faculté soit conventionnellement reconnue à l'employeur, dans les conditions fixées à l'article L. 122-14-12 du même code, confère à ce licenciement une cause réelle et sérieuse, de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés, ensemble l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que selon les dispositions de l'article L. 122-14-13 alinéa 3 du Code du travail, la décision de l'employeur de mettre à la retraite un salarié qui ne peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein constitue un licenciement ; qu'ayant relevé que l'employeur n'invoquait comme cause de rupture que l'âge de la salariée à un moment où celle-ci ne pouvait bénéficier d'une telle pension, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident formé par la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors, selon le moyen qu'il résulte des dispositions de la convention collective du travail du personnel des banques trois modes de rupture à l'initiative de l'employeur, la révocation pour faute grave (article 32), le licenciement (article 48) et le départ à la retraite (article 51), exclusifs de tous autres modes de rupture ; qu'en conséquence, les juges du fond ne pouvaient sans violer les dispositions combinées des articles 48 et 58 de cette convention constater que la salariée avait été licenciée et lui refuser le bénéfice de l'indemnité ainsi prévue ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions des articles 58 et 49 de la convention collective nationale de

travail du personnel des banques que l'indemnité de licenciement prévue par ces textes n'est versée qu'en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle ou pour suppression d'emploi ; qu'ayant constaté qu'aucun de ces motifs n'était allégué, la Cour d'appel a décidé à bon droit que la salariée ne pouvait prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

(M. Cochard, Président - SCP Vier et Barthélemy et SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats).

Note

La mise à la retraite est possible lorsque le salarié a droit à une pension à taux plein. Si cette dernière condition n'est pas remplie, la mise à la retraite s'analyse en un licenciement avec toutes les conséquences que cela implique en termes de procédure, de cause et d'indemnités.

Dans l'arrêt ci-dessus reproduit,

le Crédit Lyonnais ne contestait pas le caractère de licenciement de la mise à la retraite prématurée qu'il avait opérée. Par contre, il soutenait que ce licenciement avait une cause réelle et sérieuse car la faculté de mise à la retraite à 60 ans lui était conventionnellement reconnue. La Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation et a confirmé la solution adoptée par la cour d'appel. L'employeur n'invoquant pour seul motif que l'âge de la salariée, le licenciement était abusif.

Puisque cette mise à la retraite était en fait un licenciement, l'employeur devait-il verser le complément d'indemnité conventionnelle de licenciement ? La salariée le soutenait. Là encore, la Cour de cassation a confirmé la position de la cour d'appel et a rejeté l'argumentation de la salariée. Ce rejet est fondé sur la rédaction des dispositions de la convention collective des banques, qui ne prévoit le versement de l'indemnité conventionnelle que dans deux cas :

— le licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle ;

— le licenciement pour suppression d'emploi.

Or en l'espèce, aucun de ces motifs n'était allégué.

CONTRAT DE TRAVAIL - Modification non substantielle. Sauf démission non équivoque, le refus du salarié n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail.

Cour de cassation (Ch. Soc.)

25 juin 1992 (P + F)

Société des Automobiles Grandin c/ Mme Ouaki.

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 janvier 1988) Mme Ouaki, attachée commerciale au service de la société « Automobiles Grandin », exerçait ses fonctions dans les locaux de Neuilly-sur-Seine ; qu'elle refusa d'aller travailler à Montreuil-sous-Bois à la suite du transfert d'activité de la société dans cette dernière localité ; que le 7 décembre 1984, la société lui répondit qu'elle était considérée comme démissionnaire ;

Attendu que la société reproche à

l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à Mme Ouaki une indemnité de préavis et de licenciement alors, selon le pourvoi, que l'arrêt constate que les nouvelles conditions d'exécution du contrat de travail ne comportaient pas de modifications substantielles et qu'il en résultait que le refus de la salariée de les accepter la rendait responsable de la rupture ;

Mais attendu qu'à défaut de démission non équivoque, le refus par le salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail qui n'a fait l'objet

d'aucune modification substantielle de la part de l'employeur n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail, même en cas de départ du salarié, mais constitue un manquement aux obligations contractuelles que l'employeur a la faculté de sanctionner au besoin en procédant au licenciement de l'intéressé ;

Qu'après avoir constaté que l'employeur avait mis fin au contrat de travail en considérant à tort la salariée comme démissionnaire, la cour d'appel a décidé à bon droit que la rupture s'analyse en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

(M. Guermann, conseiller faisant fonction de Président).

Note

Le refus du salarié d'une modification mineure accompagné d'un départ de l'entreprise constitue un manquement aux obligations contractuelles et non pas une démission, sauf manifestation de volonté non équivoque.

L'employeur peut sanctionner ce manquement au besoin par un licenciement.

C'est ce qu'affirme la Chambre sociale dans l'arrêt rapporté. Il s'agit, nous semble-t-il, d'un revirement de jurisprudence qui, bien que laissant planer certaines incertitudes (1), est un progrès par rapport à la situation antérieure. En effet, on sait que le caractère substantiel ou non d'une modification est difficile à apprécier dans la plupart des cas. On pouvait dès lors facilement se trouver dans une hypothèse où le salarié considérerait que la modification était substantielle alors que l'employeur la trouvait mineure. Partant de là, ce dernier pouvait très bien considérer le salarié démissionnaire avec toutes les conséquences que cela comportait tant au niveau des indemnités de licenciement qu'au regard de l'assurance-chômage, chose que nombre de juristes ont tendance à oublier.

La sécurité juridique n'était pas plus assurée hier qu'aujourd'hui ; le caractère substantiel d'une modification est toujours apprécié a priori par l'employeur, le juge demeurant le seul apte à qualifier en dernier ressort sans que l'on

sache au départ quel sera son verdict. Simplement, le risque de cette insécurité juridique était très largement supporté par le salarié. Aujourd'hui, la charge est un peu mieux répartie.

(1) Voir Cahiers sociaux du Barreau de Paris n° 42, p. 205 « La modification non substantielle du contrat de travail : un tournant dans la jurisprudence de la Cour de cassation ? » A. Philbert.

HEURES DE DÉLÉGATION. Compétence du juge des référés pour ordonner l'indication des activités.

Cour de cassation (Ch. soc.)

8 juillet 1992 (P)

Société anonyme des grands magasins de la Samaritaine
c/M. Mahaux et a.

Vu le second moyen, pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 412-20, L. 424-1 et R. 516-30 du Code du travail ;

Attendu que M. Mahaux et six autres représentants du personnel de la société les grands magasins de la Samaritaine se sont absentés le 26 janvier 1989 au titre de leurs heures de délégation en faisant figurer sur leur bon de délégation la mention « DS » ; qu'après avoir payé les heures, l'employeur a demandé aux salariés de préciser les activités exercées pendant leur temps de délégation ; que devant leur refus, il a saisi la formation des référés du Conseil de prud'hommes ;

Attendu que pour débouter la société de sa demande, l'arrêt attaqué a énoncé que cette action ne pouvait donner lieu à référé indépendamment de l'action au fond en contestation de conformité laquelle crée seule cette contrainte ;

Attendu, cependant que si l'employeur a l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué pour l'exercice des fonctions de représentants du personnel, 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, sans avoir à en apporter la justification ; que l'employeur a 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 ; que dès lors, celui-ci était en droit de saisir la juridiction des référés, pour obtenir l'indication des activités litigieuses, préalablement à toute action au fond

en contestation de conformité ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du second moyen ni sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 avril 1990, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Versailles ;

(M. Saintoyant, faisant fonctions de président - SCP Desaché et Gatineau et SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats.)

Note

L'arrêt ci-dessus reproduit va dans le droit fil des décisions en matière d'heures de délégation précédemment publiées par Action juridique (1).

Il est à présent établi que, préalablement à toute action en remboursement d'heures de délégation, l'employeur doit demander au délégué l'indication des activités au titre desquelles elles ont été utilisées, au besoin par voie judiciaire, en saisissant le juge des référés. Par ailleurs, indication ne veut pas dire justification puisque la preuve de la non-conformité des heures incombe à l'employeur (1).

(1) Voir notamment Cass. soc. 22.04.92, Action juridique N° 97, p. 21.

ENSEIGNEMENT PRIVÉ AGRICOLE. Etablissements sous contrat d'association. Elections prud'homales. Les enseignants de ces établissements sont électeurs.

Cour de cassation (Cass. civ. 2)

26 novembre 1992 (P + F)

M. Loïc Danieau

Sur le second moyen :

Vu la loi des 16-24 août 1790, la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984, les décrets n° 88-922 du 14 septembre 1988 et n° 89-406 du 20 juin 1989 et les articles L. 511-1 et R 513-1 du code du travail ;

Attendu que les différends qui peuvent s'élever, à l'occasion de la relation de travail, entre un maître et l'établissement d'enseignement agricole privé lié par contrat d'association où il exerce ses fonctions, relèvent de la compétence des Conseils de prud'hommes ;

Attendu que, pour rejeter la demande de M. Danieau, professeur dans un établissement agricole privé à la Roche-Sur-Yon, tendant à son inscription sur la liste électorale prud'homale de cette commune, le jugement retient que l'Etat nommant, assurant le suivi de la carrière et au besoin révoquant les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat d'association, exerce des prérogatives que seul un employeur détient et qu'une telle relation de travail relève du droit public et échappe en conséquence à la juridiction du Conseil de prud'hommes ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le maître au service d'un tel établissement se trouve placé sous la subordination et l'autorité du chef d'établissement qui le dirige et le contrôle, le tribunal a violé les textes susvisés ;
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 octobre 1992, entre les parties, par le tribunal d'instance de la Roche-Sur-Yon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance des Sables d'Olonne ;

(M. Dutheil-Lamonthezie, Président - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocat).

Note

La question de l'existence d'un lien de subordination entre le maître d'un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association s'est posée depuis longtemps. La Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs reprises en faveur de cette existence et en a déduit que les litiges pouvant s'élever entre l'enseignant et son chef d'établissement relevaient de la compétence des conseils de prud'hommes. Pourtant, le ministère de l'Agriculture a cru pouvoir passer outre. Ainsi a-t-il refusé l'inscription des enseignants des établissements privés agricoles

sous contrat d'association sur les listes pour les élections prud'homales. Le ministère de l'Agriculture soutenait que c'est l'Etat qui exerce les prérogatives d'employeur et que seuls les tribunaux administratifs sont compétents pour tous litiges concernant ces enseignants.

A tort lui répond la Cour de cassation (1). Reprenant ses formules antérieures, la Cour réaffirme le rapport de subordination dans lequel se trouve l'enseignant vis-à-vis de son chef d'établissement et par là même la compétence des conseils de prud'hommes en l'espèce.

Il est regrettable que le ministère de l'Agriculture ait cru bon de reposer une nouvelle fois cette question, la conséquence étant que ces enseignants n'ont pu, vu les délais, participer aux élections prud'homales et devront encore attendre cinq ans.

(1) Cette affaire a fait l'objet d'une prise en charge par la CNAS et a été impulsée par la Fédération de l'enseignement privé FEP-CFDT (Voir Syndicalisme Hebdo n° 2433).

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - CANDIDATURE IMMINENTE. La procédure protectrice est applicable aux candidats au premier comme au second tour.

Cour de cassation (Ch. soc.)

18 novembre 1992 (P + F)

M. Garche c/Société anonyme Compiègne Assistance

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 425-1, alinéas 5 et 7, du Code du travail ; Attendu qu'il résulte de ce texte que la procédure protectrice des délégués du personnel s'applique lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14 ; que le caractère imminent de la candidature n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un protocole d'accord préélectoral ; Attendu que pour débouter M. Garde de sa demande en réintégration pour avoir été licencié sans autorisation administrative, l'arrêt attaqué a retenu que si la candidature projetée de l'intéressé était connue de l'employeur, les élections n'étaient pas fixées dans les jours suivants et que cette candidature individuelle ne pouvait être uti-

lement présentée avant le premier tour des élections ;

Qu'en refusant de tenir pour imminente la candidature dont elle reconnaissait que l'employeur avait eu connaissance et alors que la procédure protectrice est applicable aux candidats au premier comme au second tour, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 septembre 1988, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; 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 Douai ;

(M. KuhnMunch, Président - Me Bouthors, Avocat)

Note

La protection légale en matière de licenciement a été étendue notamment aux salariés sur le point de se porter candidats aux élections de délégués du personnel (art. L. 425-1 alinéa 5) (1). Ainsi, le licenciement des candidats imminents est soumis à autorisation de l'Inspecteur du travail.

Mais qu'est-ce qu'une candidature imminente ? La Chambre sociale de la Cour de cassation donne dans l'arrêt ci-dessus rapporté sa position en la matière, qui diffère de celle de la Chambre criminelle.

D'une part, le caractère imminent de la candidature n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un accord préélectoral (1).

D'autre part, la protection légale au titre de l'imminence de la candidature s'applique à tous les candidats, au premier comme au second tour. Cela implique qu'elle s'applique aussi bien aux salariés présentés par une organisation syndicale qu'à ceux qui ne le sont pas. Rappelons que la Chambre criminelle a adopté une position beaucoup plus restrictive et, disons-le, aberrante. Elle considère qu'un « salarié non présenté par une organisation syndicale ne peut être candidat au premier tour de scrutin et ne peut en conséquence bénéficier de la protection prévue par l'alinéa 5 de l'article L. 421-5 que si un deuxième tour doit être organisé ». Et cela même si l'employeur savait, preuves à l'appui, que le salarié allait être candidat (2). Fort heureusement, la Chambre sociale n'épouse pas cette position. Elle casse ainsi l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens qui, tout en constatant que l'employeur « connaissait à la date du licenciement le projet de M. Garde de se présenter aux élections » (3), écartait l'application de la protection légale aux motifs que :

— « la date des élections n'était pas clairement fixée et suffisamment proche » ;

— « M. Garde se présente à titre individuel sans passer par un syndicat... alors qu'au premier tour... la présentation des candidatures doit être faite par un syndicat » (3).

La position de la Chambre sociale influencera-t-elle celle de la Chambre criminelle ? Espérons-le.

(1) Voir numéro 94 d'Action Juridique, spécial Protection et licenciement des délégués.

(2) Cass. crim., 21.11.89, Action Juridique n° 84 p. 20.

(3) Cour d'appel d'Amiens, 27.09.88 ; cette affaire a fait l'objet d'un dossier CNAS.

HARCÈLEMENT SEXUEL. Loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le Code de procédure pénale.

Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992
(J.O. du 4 novembre 1992)

Art. 1^{er}. — La section VI du chapitre II du titre II du livre 1^{er} du Code du travail est complétée par trois articles ainsi rédigés :

« Art. L. 122-46. — Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

« Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« Art. L. 122-47. — Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46.

« Art. L. 122-48. — Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents. »

Art. 2. — L'article L. 123-1 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir les agissements définis à l'article L. 122-46, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires. »

Art. 3. — L'article L. 123-6 du Code du travail est complété, in fine, par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les actions qui naissent du

dernier alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé. »

Art. 4. — L'article 2-6 du Code de procédure pénale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, en ce qui concerne les infractions aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et aux quatre derniers alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord écrit de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure et après l'avis de cette dernière, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal. »

Art. 5. — Après le cinquième alinéa de l'article L. 236-2 du Code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel. »

Art. 6. — L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

« 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

Art. 7. — Le quatrième alinéa (3°) de l'article 416 du Code pénal est complété par les mots : », ou prenant en considération les faits définis aux quatre derniers alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

Art. 8. — Lorsque les actions en justice sont fondées sur le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et sur les quatre derniers alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les débats devant toute juridiction ont lieu à huis clos ou en chambre du conseil, à la demande de l'une des parties.

Art. 9. - I. - Le chapitre II du titre IV du livre VII du Code du travail est complété par un article L. 742-8 ainsi rédigé :

« Art. L. 742-8. — Les dispositions de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1 sont applicables aux marins. »

II. — L'article L. 771-2 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'article L. 122-46 et le dernier alinéa de l'article L. 123-1. »

III. — A l'article L. 772-2 du code du travail, après les mots : « les dispositions », sont insérés les mots : « de l'article L. 122-46, du dernier alinéa de l'article L. 123-1 ».

IV. — Au premier alinéa de l'article L. 773-2 du Code du travail, après la référence : « L. 122-31 », sont insérés les mots : « et L. 122-46 ; chapitre III ; dernier alinéa de l'article L. 123-1 ».

Art. 10. - L'article L. 122-34 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L. 122-46 et L. 122-47 du présent code. »

Note

La loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière

sexuelle dans les relations de travail pose essentiellement deux principes.

Le premier se trouve dans le nouvel article L. 122-46 (1) : aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. La même interdiction protège les salariés ayant témoigné des agissements de harcèlement. Il s'agit donc ici de protéger les salariés vis-à-vis des sanctions et licenciements décidés en raison du harcèlement pratiqué par un supérieur. La nullité sanctionne le non-respect de ce premier principe.

Le second principe demeure dans le nouveau dernier alinéa de l'article L. 123-1 (1) : il est interdit de prendre en considération le fait d'avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement, ou d'avoir témoigné de ces agissements pour décider en matière d'embauche, de carrière, de rémunération...

Là encore, il s'agit de protéger les salariés contre les mesures prises, notamment en matière de carrière professionnelle, au sens large, en raison du harcèlement subi, refusé ou rapporté.

Soulignons que le fait de passer outre cette interdiction constitue une infraction pénale, comme toute autre violation d'une des

dispositions de l'article L. 123-1. Cette infraction est punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et/ou d'une amende de 2 000 F à 20 000 F (article L. 152-1-1).

Par ailleurs, le texte permet aux syndicats, comme aux associations, d'agir en faveur d'un salarié victime de mesures prises en raison du harcèlement, à condition toutefois de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Soulignons que cette loi du 2 novembre 1992, qui punit certaines conséquences du harcèlement, doit être combinée avec les dispositions du nouveau code pénal (2) qui sanctionne le harcèlement lui-même. Il s'agit de l'article 222-33 ainsi rédigé : « Le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende ».

Par-delà les principes, reste posé le problème de la preuve du harcèlement et de la prise de conscience collective du caractère insupportable et inadmissible de tels agissements.

(1) Des dispositions analogues existent pour les fonctions publiques.

(2) Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 1993. Voir aussi la rubrique « Réflexions » de ce numéro.

CONVENTIONS COLLECTIVES. Révision. Loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance-chômage modifiant les dispositions relatives à la révision des conventions collectives.

Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992
(J.O. du 1^{er} janvier 1993)

Extraits

Art. 33. — L'article L. 132-7 du Code du travail est complété par neuf alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les ave-

nants portant révision de cette convention ou de cet accord.

« Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les I à III du présent article, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et

est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

« I. — Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées aux II et III ci-après sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent.

« II. — Une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de cet avenant à l'entrée en vigueur de ce texte, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« III. — Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la convention de branche ou à l'accord professionnel ou interprofessionnel n'est prise en compte que si cette adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

« L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales ainsi définies.

« Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables qu'à défaut de stipulations différentes concernant la révision des conventions et accords conclus par l'ensemble des organisations représentatives liées par ces conventions et accords.

« IV. — L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

« Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits.

Les avenants visés aux II et III du présent article ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition. »

Art. 34. — Le droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du Code du travail s'applique à tous les avenants portant révision de conventions et d'accords collectifs et conclus antérieurement à la présente loi, à compter de sa date d'entrée en vigueur et dans les délais fixés à cet article.

Toutefois, l'exercice de ce droit d'opposition ne peut produire d'effet rétroactif.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne préjugent pas de la solution des instances judiciaires en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Le Gouvernement soumettra à la commission nationale de la négociation collective un bilan d'application de l'article L. 132-7 précité, afin d'en apprécier les incidences sur la vie conventionnelle, dans un délai de trois ans suivant la mise en vigueur de la présente loi.

...

Note

La réforme ci-dessus reproduite fait suite à ce qu'il est convenu d'appeler la jurisprudence Basirico (1). Rappelons que la Cour de cassation avait estimé que l'accord opérant révision n'était opposable à tous les salariés que s'il avait été conclu par l'ensemble des signataires initiaux et des adhérents ultérieurs à l'accord de base, sauf stipulation expresse différente relative à la révision. À défaut, et sous la réserve indiquée, les salariés pouvaient se prévaloir des dispositions plus favorables de l'ancien accord.

Soulignons aussi que cette solution avait été défendue par la CFDT afin de placer acteurs de la négociation et pouvoirs publics devant leurs responsabilités (2).

Le nouveau dispositif affirme en premier lieu que seuls les syndicats représentatifs signataires, ou adhérents, d'une convention ou d'un accord collectif sont habilités à signer les avenants portant révision de cette même convention.

Cet avenant peut être signé par une seule organisation représentative, le nouveau texte étant opposable à l'ensemble des salariés et employeurs concernés.

Cependant, lorsque l'avenant de révision réduit ou supprime « un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficiaient les salariés », un droit d'opposition est ouvert.

S'il s'agit d'un accord d'entreprise ou d'établissement, tout syndicat représentatif, même non signataire de l'accord d'origine, peut s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de l'avenant à l'entrée en vigueur de ce texte. Il doit pour cela avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections.

S'il s'agit d'un accord de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, seules peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de l'avenant les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de l'accord révisé. Le délai d'opposition ici est de quinze jours à compter de la signature de l'avenant. Soulignons que l'opposition d'un syndicat adhérent à l'accord d'origine n'est prise en compte que si l'adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation portant sur la révision. De plus, l'opposition ne produit effet que si elle émane de la majorité des syndicats concernés. Par ailleurs, les règles légales sont ici « supplétives », c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'en l'absence de clauses de révision.

Mais au fait, quels sont les avantages concernés par le droit d'opposition ? Contrairement à ce qu'écrit « Liaisons sociales » (3), nous ne pensons pas s'il s'agisse des avantages « acquis », terme d'ailleurs non employé. Nous pensons qu'il s'agit des avantages auxquels ont droit les salariés, même potentiellement, c'est-à-dire aussi bien les avantages dont ils bénéficient concrètement que ceux auxquels ils ont vocation à bénéficier... et cela même si le texte légal n'emploie pas le temps futur.

(1) Action juridique n° 78 p. 24 et n° 95 p. 16.

(2) Voir Action juridique précitées et Syndicalisme Hebdo du 01.02.90.

(3) Liaisons sociales n° 6782 du 15.01.93, document CL.

RECRUTEMENT ET LIBERTÉS. La loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage contient des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles.

Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992

(J.O. du 1^{er} janvier 1993)

Extraits

....
Titre V

Dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles

Art. 25. - I. — Il est inséré, au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du Code du travail, un article L. 120-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 120-2. — Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

II. — Il est rétabli, au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du Code du travail, un article L. 121-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 121-6. — Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi. »

III. — A l'article L. 900-4-1 du Code du travail, après la première phrase du premier alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. »

IV. — Il est inséré, au livre IX du Code du travail, un article L. 900-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 900-6. — Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle

soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation. Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. »

Art. 26. — Il est inséré, au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du Code du travail, deux articles L. 121-7 et L. 121-8 ainsi rédigés :

« Art. L. 121-7. — Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Le salarié est informé de la même manière des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

« Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

« Art. L. 121-8. — Aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi. »

Art. 27. — L'article L. 122-45 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45. — Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son

handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

Art. 28. — Il est inséré, au chapitre II du titre III du livre IV du Code du travail, un article L. 432-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-2-1. — Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci.

« Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

« Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »

Art. 29. — Il est inséré, au chapitre II du titre II du livre IV du code du travail, un article L. 422-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 422-1-1. — Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

« L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

« Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Note

Nous nous contentons de reprendre ici quelques-uns des éléments développés dans le commentaire sur les dispositions ci-dessus reproduites, paru dans "Syndicalisme Hebdo" du 28 janvier 1993.

L'origine de la réforme tient aux nombreuses atteintes aux libertés constatées dans le domaine du recrutement et du contrôle des salariés (1). L'ampleur du problème a conduit le ministère du Travail à confier une mission au professeur Gérard Lyon-Caen, mission qui a débouché sur un rapport dont s'inspirent les nouvelles dispositions législatives.

Deux principes y sont mis en œuvre : la limitation des investigations et des contrôles à une stricte finalité professionnelle, et la transparence sur les procédés et les moyens mis en œuvre.

Par ailleurs, la réforme étend l'interdiction des discriminations à la phase du recrutement (article 122-45 modifié).

De surcroît, le comité d'entreprise est notamment informé des méthodes et techniques d'aide au recrutement, des moyens de contrôle de l'activité des salariés...

Par-delà les aspects intéressants du texte, une de ses dispositions pose des difficultés. Il s'agit du nouvel article L. 422-1-1. L'action du délégué du personnel devant les prud'hommes est ambi-

guë. On ne sait s'il s'agit d'une action de substitution dans l'intérêt d'un salarié ou d'une action d'intérêt général visant à faire cesser les atteintes aux libertés dans l'entreprise. Le texte nie implicitement le rôle du syndicat. En effet, s'agissant d'un problème de liberté, l'action devrait être menée par ce dernier et non par un délégué du personnel élu pour un an et sans moyens propres.

(1) Voir sur ce sujet les rapports de la CNIL dans « Action Juridique » n° 98 et n° 99.

SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

Temps partiel

La loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 (J.O du 1.01.93) apporte diverses modifications aux dispositions relatives au temps partiel. A noter que les contrats de travail à temps partiel conclus avant le 1er janvier 1993 demeurent régis, jusqu'au 31 juillet 1993, par les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 dans sa rédaction applicable avant la loi du 31 décembre.

● **Heures complémentaires** - Le nombre d'heures complémentaires effectué au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat, sauf accord de branche étendu qui peut porter la limite jusqu'au tiers de la durée de travail (L.212-4-3, 2° alinéa nouveau).

● **Modification de la répartition de la durée du travail** - Le délai de prévenance du salarié reste toujours fixé à 7 jours, mais il peut être diminué par accord de branche étendu sans toutefois être inférieur à 3 jours ouvrés (L.212-4-3, 3° alinéa nouveau).

● **Conditions d'extension de l'accord de branche** - Le 4° alinéa de l'article L.212-4-3 (nouveau) énumère les conditions que doit remplir l'accord de branche ci-dessus évoqué pour pouvoir être étendu. Par exemple, il doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet.

● **Abattement sur les cotisations sociales patronales (nouvel art. L.322-12)** - Son taux est fixé par décret. Il est possible dans 2 cas de figure :

- embauche d'un salarié sous CDI à temps partiel ;
- transformation de CDI à temps plein en CDI à temps partiel accompagnée d'une ou plusieurs embauches sous CDI sauf si cette transformation est décidée en application d'un plan social.

Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail comprise entre 19 h, heures complémentaires non comprises, et 30 h, heures complémentaires comprises.

En outre, il doit contenir un certain nombre de mentions et ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée, sauf dérogation prévue par un accord de branche étendu.

L'embauche n'ouvre pas à abattement lorsque : elle résulte du licenciement d'un salarié sous CDI ou a cette conséquence - le salarié embauché a été occupé par le même employeur dans les 3 mois précédant l'embauche sauf si elle intervient à l'issue d'un CDD.

L'employeur qui a licencié pour motif économique au cours des 6 mois précédant une embauche à temps partiel ne peut bénéficier de l'abattement qu'après accord préalable de l'administration. Celle-ci dispose d'un mois renouvelable une fois pour faire connaître sa décision. A défaut de réponse notifiée dans le délai précité, l'accord est réputé acquis.

A noter : sans revenir sur les dangers de ce texte, il convient de prêter une attention particulière à son application.

Salariés inaptes physiquement

Désormais, lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, que l'inaptitude ait une origine professionnelle ou non, et qu'il n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. Cette obligation pèse sur l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail. Elle ne l'exempte cependant pas d'une autre obligation : proposer au salarié devenu inapte un emploi adapté à ses capacités (art. L.122-32-5 modifié et L.122-24-4 nouveau).

Ces nouvelles dispositions sont issues de la loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage.

Associations : congé de représentation

La loi du 9 août 1991 (J.O du 10.08.91) a institué un congé de représentation

au profit des salariés membres d'une association, ou d'une mutuelle, désignés pour siéger dans une instance instituée auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou local. Un décret n° 92-1058 du 30 septembre 1992 (J.O du 1.10.92) précise les modalités pratiques de ce congé. Par exemple, le salarié qui souhaite en bénéficier doit présenter sa demande par écrit à l'employeur 15 jours au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence ainsi que l'instance au sein de laquelle il va siéger (art. R. 225-14). A l'issue de la réunion de cette dernière, le responsable de la convocation doit délivrer aux salariés une attestation de présence qui sera remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (art. R. 225-18).

L'employeur peut refuser le bénéfice du congé s'il établit que le nombre de salariés qui en a bénéficié au cours de l'année a atteint un certain nombre. Celui-ci varie suivant la taille de l'entreprise (art. R. 225-15). D'autres articles du décret traitent des conditions d'indemnisation des salariés.

Plans sociaux

La loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social vient d'être publiée au Journal Officiel du 30 janvier, après son passage devant le Conseil Constitutionnel. Son article 60 a fait dans la presse l'objet de nombreux commentaires, parfois disproportionnés au contenu réel du texte. Nos lecteurs trouveront ci-dessous l'intégralité de cet article accompagné de quelques commentaires.

Art. 60. - I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés six alinéas ainsi rédigés :

« La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

« Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que par exemple :

« — des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;
 « — des créations d'activités nouvelles ;
 « — des actions de formation et de conversion ;
 « — des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail.

II. — Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-7 du Code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1, l'autorité administrative constate cette carence par notification à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification prévue à l'alinéa précédent. »

Contrairement à ce qui a été dit ou suggéré dans certains médias, il ne s'agit pas là d'un retour à l'autorisation administrative de licenciement. Croire une chose pareille serait une illusion. En effet, le nouvel alinéa de l'article L. 321-7 permet seulement à l'administration de constater par notification l'absence de plan social au sens de l'article 321-4-1 modifié. Cette nouvelle possibilité vise plutôt à inciter les services compétents à une plus grande vigilance quant au contenu des plans sociaux.

Quant à la nullité, le texte ne parle que de la procédure. Celle-ci est nulle tant que n'est pas élaboré un plan visant au reclassement des salariés. Mais la nullité concerne-t-elle uniquement les plans inexistant (sans mesure de reclassement), comme semble le dire le texte, ou aussi les plans insuffisants comme l'indiquerait le ministère dans une circulaire non publiée mais apparemment publique ? A suivre...

Permettons modestement d'indiquer que la CFDT avait en 1987 saisi le juge des référés afin que l'employeur remette un plan social conforme aux dispositions légales et conventionnelles, le plan initial étant manifestement insuffisant (1). Espérons que les nouvelles dispositions de l'article L.321-4-1 faciliteront les actions en référé lorsque tout au moins sera constatée l'absence de plan social.

Rappelons aussi que l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 relatif aux licenciements pour raison économique comporte un certain nombre de dispositions concernant le reclassement des salariés (2). Cet accord a été étendu et élargi par arrêté du 31 décembre 1986.

(1) Tribunal de grande instance de Troyes (référé), 8.09.1987, Action Juridique n° 72 p.22

(2) Publié dans Action Juridique n° 62 p.13 et suiv.

Vie professionnelle et famille

La loi du 27 janvier 1993 précitée contient différentes mesures relatives à la vie professionnelle et à la famille.

● Interdiction de prendre en considération l'état de grossesse

— L'article L. 122-25 est complété par deux alinéas. Le premier prévoit qu'en cas de litige l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Le second dispose que si un doute subsiste, il profite à la salariée.

● **Changement d'affectation en cas de grossesse et maintien du salaire** — Ce dernier n'est plus subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise (suppression de la dernière phrase du dernier alinéa de l'art. L. 122-25-1).

● **Autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires** — L'article L. 154 du Code de la santé publique prévoit un certain nombre d'examens obligatoires pendant la grossesse et après l'accouchement. A titre indicatif, 7 examens obligatoires sont prévus pendant la grossesse (art. R. 534-1 et R. 534-2 du code de la sécurité sociale). Le nouvel article L. 122-25-3 du Code du travail dispose que les salariées bé-

néficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à ces examens, sans diminution de salaire. De plus, ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la durée des congés payés et des droits légaux et conventionnels que les salariées tiennent du fait de leur ancienneté dans l'entreprise.

● **Droit à une action de formation professionnelle** — L'article L. 122-28-7 modifié institue, notamment, un droit à une action de formation professionnelle au profit des salariés réembauchés en application de l'article L. 122-28 et des salariés reprenant leur activité à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

● **Congé d'adoption** — L'article L. 122-26, 6° alinéa institue un congé d'adoption qui va de 10 à 20 semaines suivant le nombre d'enfants d'adoptés et d'enfants présents au foyer. Ce droit est ouvert au père comme à la mère. Désormais, ce congé pourra être réparti entre les parents, sous réserve que la période de suspension du contrat de travail ne soit pas fractionnée en plus de 2 parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à 4 semaines.

● **Intéressement et participation** — L'article 10 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 est modifié : les périodes visées aux articles L. 122-26 et L.122-32-1 sont assimilées à des périodes de présence quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord.

BON D'ABONNEMENT

Nom		Prénom	
Adresse			
Code postal		Bureau distributeur	

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an

Tarif normal : 256 F ☐

Tarif adhérents CFDT : 225 F ☐

Jumelé avec le code des fonctions publiques 521 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.

Réponses à vos questions

Dénonciation d'usages limitée

L'employeur peut-il dénoncer un usage de manière limitée ? C'est une question qui se pose, par exemple, lorsqu'une dénonciation ne concerne que des salariés nouvellement embauchés. La Cour de cassation considère qu'une telle dénonciation est possible car « un avantage résultant d'un accord ou d'un usage peut ne bénéficier qu'à certaines catégories de salariés ». Dès lors, l'employeur peut limiter les effets d'une dénonciation aux salariés nouvellement recrutés. Deux conditions doivent cependant être respectées :

- dénonciation régulière de l'usage,
- absence de discrimination fautive.

Cette solution ressort d'un arrêt de la Chambre sociale du 17 juin 1992 (Bull.V n° 408 p. 254).

Cotisations et prestations versées par les C.E

Les prestations versées par les comités d'entreprise sont-elles assujetties aux cotisations de sécurité sociale ?

La réponse à cette question varie suivant que l'on se place du point de vue de la jurisprudence ou de l'Administration.

Pour cette dernière, les prestations qui se rattachent directement aux activités sociales et culturelles du C.E ne sont pas soumises aux cotisations, sauf disposition législative ou réglementaire (instruction ministérielle du 17 avril 1985). Par contre, les prestations qui présentent le caractère d'un complément de salaire et celles qui sont versées en vertu d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur sont assujetties. Cependant, les instructions ministérielles ne sont que des positions de l'Administration ; elles sont dépourvues de force obligatoire. D'ailleurs, la jurisprudence est d'un avis différent. Pour elle, seuls les les sommes ayant un caractère de dommages-intérêts et les secours échappent à l'assujettissement. Pour avoir le caractère d'un secours les prestations ne doivent pas être « attribuées selon des normes constantes, en raison de la qualité des intéressés et à l'occasion du travail accompli par les bénéficiaires » ; elles doivent être liées « à des situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt » (Cass.soc. 9 juin 1992 Bull.V n° 373 p. 233). Qui est responsable du paiement des cotisations ?

C'est l'employeur qui doit verser les cotisations mais il peut agir contre le comité pour en obtenir le remboursement (arrêt précité).

Motif économique : preuve de la cause réelle et sérieuse

Aux termes de l'article L. 122-14-3 du code du travail, en cas de litige portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments d'information fournis aux représentants du personnel. Cette obligation de production ne fait cependant pas peser la charge de la preuve sur l'employeur. En effet, chacune des parties se doit de fournir des éléments au juge, juge auquel il appartient de contrôler l'existence d'un motif réel et sérieux. Toutefois, si l'employeur s'abstient de produire les informations fournies aux représentants du personnel, le juge peut estimer que la réalité du motif économique n'est pas établie et que par voie de conséquence le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 17 juin 1992 Bull.V n° 402 p. 251).

QUELQUES CHIFFRES UTILES

● SMIC horaire (au 1.02.1993)	34,06 F
● SMIC mensuel (au 1.02.1993)	5 756,14 F
● Minimum garanti (au 1.02.1993)	16,87 F
● Plafond de Sécurité sociale	12 360 F
Indice des prix INSEE national novembre 1992	196
● Taux d'intérêt légal pour 1993	10,40%
● Taux de compétence des Conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1993	18 900 F

Table alphabétique 1992 depuis le n° 69

Cette table est commune à Action Juridique
et à la rubrique juridique de Syndicalisme Hebdo (SH).

A

ABSENCES

Assimilation à du travail effectif n° 70 p. 5
Motif de licenciement SH 11.2.88 ; SH 3.03.88
Prise en compte dans l'ancienneté n° 70 p. 6
(voir aussi *Congés payés*)

ACCES AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Carrière des fonctionnaires
(dossier, pièces, avis) n° 73 p. 15 ; n° 83 p. 11
Concours administratifs
(copies, notes, PV de jurys) n° 73 p. 15
Fonction publique d'état n° 83 p. 11
Fonction publique territoriale n° 73 p. 16
Fonction publique hospitalière n° 73 p. 16
Licenciement de délégué n° 74 p. 8 ; n° 94 p. 14
Limites au droit d'accès n° 73 p. 15
Procédure d'accès n° 86 p. 17
(voir aussi *Cada*)

ACCIDENT DE TRAJET

Délégué n° 77 p. 26
Incidence sur le congé payé n° 70 p. 11
Incidence sur le contrat de travail n° 71 p. 4

ACCIDENT DE TRAVAIL

Déclaration n° 81 p. 15
Délégué n° 77 p. 26
Enquêtes n° 81 p. 15
Evaluation des préjudices n° 81 p. 8
Faute inexcusable de l'employeur n° 81 p. 3 et suiv.
Incidence sur l'ancienneté n° 70 p. 26
Incidence sur le congé payé n° 70 p. 8 et p. 11
Incidence sur le contrat à durée
déterminée n° 71 p. 5 n° 79 p. 8
Infractions aux dispositions
du code pénal n° 81 p. 13 et 14 ; n° 96 p. 16 et suiv.
Infractions aux dispositions
du code du travail n° 81 p. 11 et 12 ; n° 96 p. 16 et suiv.
Interdiction de licencier n° 71 p. 4 ; n° 90 p. 4
Intervention du syndicat
(procédure pénale) n° 81 p. 15
Licenciement SH 30.11.89
Licenciement (indemnités) n° 77 p. 25
Obligations patronales
(sécurité) n° 80 p. 3 ; n° 96 p. 16 à 17
Protection des bénévoles n° 97 p. 25
Rechute n° 71 p. 5
Reclassement n° 71 p. 6 ; n° 90 p. 5

Réintégration n° 71 p. 4 ; SH 7.07.88 ; n° 90 p. 4
Réparation du préjudice
du conjoint SH 7.06.90
Responsabilité pénale n° 96 p. 15 et suiv.
Sanctions pénales n° 81 p. 11 et suiv. ; n° 96 p. 15 et suiv.
Sous-traitance (responsabilité) n° 73 p. 17 ; n° 81 p. 14
Travail temporaire (responsabilité) n° 81 p. 14

ACCORDS DE BRANCHE

(voir *Accords dérogatoires*)

ACCORDS COLLECTIFS

Accords spécifiques à l'intérim n° 86 p. 8
Indication sur le bulletin de paie n° 74 p. 11
Interprétation SH 24.10.91
(voir aussi *Convention collective*)

ACCORDS D'ENTREPRISE

Application n° 69 p. 27 ; n° 70 p. 24 ; SH 2.06.88 ;
SH 21.05.92
Changement d'employeur n° 69 p. 8
Dénonciation n° 69 p. 3 à 8 ; n° 93 p. 26
Discrimination syndicale SH 13.10.88
Droit syndical n° 85 p. 17 ; n° 96 p. 3 à 10
Durée de l'accord n° 69 p. 4
Emploi des travailleurs handicapés
(EDF-GDF) n° 84 p. 15
Intéressement et participation n° 83 p. 4 et 6
Interprétation SH 24.10.91
Négociation (voir *ce mot*)
Syndicat catégoriel
(CGC-signature) n° 86 p. 13 ; SH 3.01.91
Syndicat minoritaire (signature) SH 30.03.89
(voir aussi *Accords dérogatoires*)

ACCORDS DÉROGATOIRES

SH 24.03.88

Domaines n° 71 p. 9 ; n° 76 p. 14
Droit d'opposition n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 14 ; SH 30.03.89 ;
SH 24.03.88 ; n° 92 p. 9
Limites n° 76 p. 13
Niveaux de négociation n° 76 p. 14
Notion n° 71 p. 9 ; n° 76 p. 11
Tableaux récapitulatifs n° 76 p. 16

ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

Formation professionnelle n° 90 p. 25 ; n° 91 p. 25

ACOMPTES SUR LE SALAIRE

n° 73 p. 9

ACTIONS EN JUSTICE

Délais n° 93 p. 9 et 10

Syndicats n° 97 p. 3 à 8 ; n° 98 p. 3 à 6 ; SH 26.11.92 ;
SH 21.05.92

ACTIVITES MULTIPLES
(voir *Convention collective*)

ADAPTATION A L'EMPLOI
(voir *Contrat d'...*)

ADMINISTRATEUR PROVISoire
(**NOMINATION**) SH 15.10.92

ADMINISTRATEUR SECURITE SOCIALE n° 70 p. 7 et 8

ADRESSE DES SALAIRES
Liste électorale n° 71 p. 26 ; n° 92 p. 26

AFFICHAGE
Conventions et accords
collectifs n° 74 p. 12 ; n° 81 p. 27
Documents non syndicaux n° 69 p. 11
Informations du CE n° 73 p. 26

AGENT CONTRACTUEL
(**ADMINISTRATION**) n° 85 p. 15 et 16

AIDE A LA MOBILITE
GEOGRAPHIQUE n° 73 p. 25 ; n° 82 p. 30

AIDE JUDICIAIRE SH 26.09.91

ALCOOTEST n° 69 p. 11

AMNISTIE
Fonction publique n° 73 p. 25
Secteur privé n° 72 p. 3 ; n° 73 p. 11 et 25

ANCIENNETE
Absence et congés pris en compte n° 70 p. 6
Handicapés n° 74 p. 9

APPRENTISSAGE n° 78 p. 9 et 10 ; n° 84 p. 4

APTITUDE PHYSIQUE
Accidentés du travail n° 71 p. 6

ARMOIRES VESTIAIRES n° 69 p. 11

ARTISAN
Faux artisans n° 85 p. 8 ; SH 13.02.92

ARTISANAT
(**FORMATION PROFESSIONNELLE**) n° 73 p. 25

ASSEDIC (ATTESTATION) n° 79 p. 25

ASSIDUITE
Primes et avantages n° 71 p. 14 ; n° 70 p. 4

ASTREINTES *
Cumul (dommages-intérêts) n° 93 p. 26
Exécution des jugements

(Tribunaux administratifs) n° 70 p. 15 ; n° 71 p. 15

AUTOCOMMUTATEUR
TELEPHONIQUE n° 73 p. 27 ; SH 16.01.92 ; n° 93 p. 27

AUTORISATION ADMINISTRATIVE
(voir *Licenciement de délégués*)

AUTORISATION DE DEPLACEMENT n° 69 p. 12

AVANCES SUR LE SALAIRE n° 73 p. 9

AVANTAGES ACQUIS

B

BILAN SOCIAL n° 85 p. 11 à 14 ; n° 87 p. 4

BRANCHE D'ACTIVITE
Convention collective n° 74 p. 11

BUDGET DE FONCTIONNEMENT (CE)
(voir *Subvention de fonctionnement*)

BULLETIN DE PAIE
Heures de délégation
et heures de grève n° 69 p. 13 ; n° 74 p. 13
Indication de la convention collective n° 74 p. 11
et des accords
Mentions obligatoires n° 73 p. 25 ; n° 74 p. 17

C

CADA n° 73 p. 25 ; n° 74 p. 24 ; n° 86 p. 17 ;
n° 98 p. 13 et 14

CADRES (ELECTORAT) n° 81 p. 27

CADRES ET ANIMATEURS JEUNESSE n° 70 p. 6 et 8

CAISSE DE CONGES PAYES n° 73 p. 26

CANDIDAT A L'ASSEMBLEE
NATIONALE ET SENAT n° 70 p. 7 et 8

CANDIDATS (ELECTIONS PROFESSIONNELLES)
(voir *Licenciements de délégués*)

B

action juridique
n° 99 - Mars 1993

**CARRIÈRE
(FONCTION PUBLIQUE D'ETAT)**

n° 73 p. 15

CARTE D'IDENTITÉ (USINE)

n° 69 p. 12

CAUSE ECONOMIQUE

(voir *Licenciement économique*)

CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Contrôle n° 78 p. 15 ; n° 82 p. 35
Fidélité à l'entreprise SH 14.01.88
Licenciement pour motif économique n° 97 p. 12 à 14
Licenciement pour motif personnel n° 97 p. 11 et 12
Maladie SH 11.02.88 et 3.03.88
Notion n° 97 p. 11

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Liquidation judiciaire n° 72 p. 27

CESSION D'ENTREPRISE

(voir *Modification dans la situation juridique de l'employeur, Licenciement de délégués et Restructuration*)

CHOMAGE INTEMPERIES (BTP)

n° 84 p. 13 et 14

CHOMAGE PARTIEL

Congés payés n° 70 p. 14
Incidence sur le contrat de travail n° 73 p. 7
Indemnisation n° 76 p. 34
Mise en place n° 76 p. 34
Préavis (indemnité) n° 77 p. 25

CHSCT

Bilan d'application n° 78 p. 25
Collège désignatif n° 69 p. 25
Congé de formation n° 70 p. 5 ; n° 80 p. 9
Crédit d'heures n° 95 p. 26
Entrave au fonctionnement n° 83 p. 27
Guide de l' élu n° 74 p. 25
Membre délégué du personnel n° 85 p. 27
Mode de scrutin n° 73 p. 26 ; n° 78 p. 26 ;
SH 7.07.88 ; n° 84 p. 27
– Scrutins successifs n° 81 p. 27
Personnalité civile n° 89 p. 26 ; SH 4.07.91
Représentant syndical n° 81 p. 25 ; SH 15.02.90
(voir aussi *Licenciement de délégués*)

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

(voir *Heures de délégation*)

CITOYENNETÉ

n° 93 p. 4 et suiv.

CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

n° 74 p. 18

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

n° 81 p. 9 et 10 ;
n° 81 p. 26 ; n° 91 p. 26 ; SH 10.09.92

CNIL

n° 73 p. 27 ; n° 92 p. 15 et suiv. ; n° 98 p. 9 à 12

CODE APE

n° 74 p. 12

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Bilan social (voir *ce mot*)
Fonctionnement (voir *Subvention de fonctionnement*)
Licenciement économique (consultation) n° 82 p. 8 et 23
Représentant syndical n° 77 p. 25

COMITÉ D'ENTREPRISE

Absence n° 84 p. 25
Affichage (panneau électronique) n° 73 p. 26
Bilan social (voir *ce mot*)
Budget de fonctionnement
(voir *Subvention de fonctionnement*)
Commissions n° 77 p. 25
Compression d'effectifs n° 70 p. 25 ; n° 78 p. 13
Congé de formation des élus n° 70 p. 5 ; n° 80 p. 9
Congé individuel de formation n° 72 p. 13
Consultation du personnel SH 07.03.91
Contribution sociale n° 83 p. 26 ; SH 14.01.93
Cotisations sociales n° 72 p. 26
Crédit d'heures (voir *Heures de délégation*)
Demandeur d'élections (voir *Licenciement de délégués*)
Départs naturels (ou volontaires)
(voir *ce mot*)
Durée du travail (voir *ce mot*)
Elections
– Bulletins de vote (couleur) n° 98 p. 26
– Etablissements de moins de 50 salariés n° 77 p. 27
– Propagande n° 70 p. 25
– Protocole préélectoral n° 92 p. 26
Electorat n° 81 p. 27 ; n° 98 p. 26
Eligibilité
– Conditions n° 72 p. 26
– Personnel détaché n° 72 p. 26
Expert nouvelles technologies n° 69 p. 25
Expert comptable n° 69 p. 25 ; n° 78 p. 14 ;
n° 82 p. 8, 11, 17 et suiv.
Frais de déplacement n° 86 p. 27
Handicapés n° 74 p. 10
Heures de délégation (voir *ce mot*)
Heures supplémentaires (voir *ce mot*)
Horaires individualisés n° 73 p. 26 ; n° 76 p. 11 et 35
Licenciement économique
(voir *ce mot et Licenciement de délégués*)
Liste électorale-Domicile des électeurs n° 71 p. 26 ;
n° 92 p. 26
Plan de formation n° 79 p. 25
Plan social n° 78 p. 14
Procès-verbal
– Diffusion n° 78 p. 25
– Sténo n° 69 p. 25 ; n° 90 p. 25
– Valeur juridique n° 69 p. 4
Protection des élus (licenciement)
(voir *Licenciement de délégués*)
Mandat (maintien) n° 77 p. 25
OPA (consultation) n° 79 p. 25
Représentant syndical n° 79 p. 25
Restructuration de l'entreprise n° 72 p. 27 ; n° 75 p. 6
(voir aussi *Restructuration des entreprises*)
Secrétaire (désignation) n° 70 p. 27
SIVP n° 77 p. 10 ; n° 78 p. 26
Subvention de fonctionnement (voir *ce mot*)
Suppléants n° 95 p. 26
Travailleurs précaires (informations) n° 87 p. 4

COMITÉ DE GROUPE n° 79 p. 25 ; n° 80 p. 27
 Personnalité civile n° 83 p. 27

**COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE
 (FONCTION PUBLIQUE
 TERRITORIALE)** n° 81 p. 17 et 18

COMPENSATION (SALAIRE) n° 73 p. 9

COMPRESSION D'EFFECTIFS
(voir Licenciement économique)

CONDAMNATION PÉNALE
 Embauche n° 85 p. 26
(voir aussi Délégué syndical)

CONDITIONS DE TRAVAIL
 Services publics n° 80 p. 23
(voir aussi Hygiène et sécurité)

CONFLITS COLLECTIFS
(voir Grève)

**CONGÉ DE FORMATION
 ANIMATEUR JEUNESSE** n° 70 p. 6 et 8

**CONGÉ DE FORMATION
 CE ET CHSCT** n° 70 p. 5 et 8 ; n° 80 p. 9

**CONGÉ DE FORMATION
 DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES** n° 70 p. 5 et 8

**CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE
 SOCIALE ET SYNDICALE** n° 70 p. 5 et 8 ;
 n° 75 p. 9 et 10 ; n° 96 p. 26

**CONGÉ DE FORMATION
 JEUNES TRAVAILLEURS** n° 70 p. 6 et 8

CONGÉ DE MATERNITÉ n° 70 p. 6 et 8
(voir aussi Maternité)

**CONGÉ INDIVIDUEL DE
 FORMATION** n° 70 p. 6 et 8 ; n° 72 p. 13 ;
 n° 90 p. 25 ; n° 91 p. 25
 Cdd SH 06.06.91

CONGÉ PARENTAL n° 70 p. 6 et 8 ; n° 71 p. 26 ;
 n° 85 p. 9 et 10

**CONGÉ POUR ACTIVITÉS EXTERNES
 A L'ENTREPRISE**

Administrateur sécurité sociale n° 70 p. 7 et 8
 Candidat Assemblée Nationale et Sénat n° 70 p. 7 et 8
 Conseillers prud'hommes n° 70 p. 6 et 8
 Défenseur syndical n° 70 p. 7

**CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS
 FAMILIAUX** n° 70 p. 8 ; n° 78 p. 27

CONGÉS PAYÉS

Absences
 (incidences sur la durée du congé) n° 70 p. 11 ; n° 89 p. 10
 Accident du travail
 (assimilation travail effectif) n° 70 p. 7 et 11
 Assimilations (travail effectif) n° 70 p. 7
 Caisse de congés payés n° 73 p. 26
 Calcul n° 89 p. 9
 Changement d'employeur n° 72 p. 9
 Chômage partiel
 (incidence sur la durée du congé) n° 70 p. 8 et 11
 Cinquième semaine (fractionnement) n° 70 p. 14
 Congé conventionnel n° 70 p. 14
 Congés et absences
 (assimilés à du travail effectif) n° 70 p. 7 et 8 ; n° 89 p. 10
 Congés payés non pris n° 71 p. 25
 Congés supplémentaires (fractionnement) n° 70 p. 14
 Dates (fixation) n° 87 p. 11
 Durée n° 89 p. 9
 Equivalences (périodes de travail effectif) n° 70 p. 11
 Fermeture de l'entreprise n° 70 p. 13
 Fractionnement n° 70 p. 14 ; n° 87 p. 12
 Grève n° 70 p. 8
 Horaire réduit n° 70 p. 11
 Jour chômé (non imputation sur le congé) n° 70 p. 14
 Jour férié n° 70 p. 12
 Jour ouvrable n° 89 p. 9
 Maladie
 – Assimilation à un travail effectif (non) n° 70 p. 8
 – Au moment du départ en congé n° 70 p. 12
 – Pendant le congé n° 70 p. 12
 Minimum (fractionnement) n° 83 p. 26
 Modification dans la situation
 juridique de l'employeur n° 72 p. 9
 Ordre des départs n° 87 p. 11
 Perte de marché n° 72 p. 9
 Point de départ n° 79 p. 26
 Pont n° 70 p. 12
 Rémunération n° 90 p. 9 et 10
(voir aussi Indemnités de congés payés)
 Samedi non travaillé n° 70 p. 12

CONSEIL D'ETAT

Compétence n° 69 p. 15
 Rapport public 1991 n° 97 p. 15 et 16

**CONSEIL DE DISCIPLINE
 (SECTEUR PRIVE)** n° 72 p. 27

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
(voir Prud'hommes)

CONSEILLER DU SALAIRE n° 87 p. 25 ;
 n° 91 p. 25 ; SH 17.11.91

CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Congé de formation n° 70 p. 5 et 8
 Exercice des fonctions n° 70 p. 7 et 8

CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE

Accidentés du travail	n° 71 p. 5 et 6 ; n° 79 p. 8
Action en justice (syndicat)	n° 87 p. 8
Cas d'utilisation interdits	n° 86 p. 4
Cas de recours	n° 79 p. 4 ; n° 86 p. 4, 6 et 10
Congé-formation	n° 86 p. 7 ; SH 06.06.91
Contrats successifs	n° 79 p. 25 ; n° 79 p. 9 ; n° 86 p. 5 et 10
Délégués (protection)	n° 74 p. 5 et 8 ; n° 75 p. 7
Durée maximale	n° 79 p. 7 ; n° 86 p. 4, 5 et 10
Ecrit	n° 70 p. 25 ; n° 79 p. 6 ; n° 86 p. 6
Egalité de traitement	n° 87 p. 9
Essai	n° 79 p. 10 ; n° 86 p. 6
Fraude à la loi	SH 30.06.88
Indemnité compensatrice de congés payés	n° 86 p. 7
Indemnité de fin de contrat	n° 86 p. 7
Indication de l'objet	n° 70 p. 25 ; n° 79 p. 6
Information des délégués	n° 87 p. 4 et 5
Mentions obligatoires	n° 79 p. 6 ; n° 86 p. 6
Rémunération	n° 86 p. 6, 11 et 12
Renouvellement	n° 86 p. 5
Risques professionnels (prévention)	n° 87 p. 6 et 7
Rupture anticipée	n° 79 p. 7 ; n° 86 p. 6 ; n° 96 p. 26 ; n° 97 p. 26
Sanctions	n° 86 p. 5 ; n° 87 p. 9 et 10
Tableau récapitulatif	n° 86 p. 10
Taux des indemnités	n° 86 p. 9

CONTRAT D'ADAPTATION A L'EMPLOI

n° 84 p. 6

CONTRAT D'ORIENTATION

n° 96 p. 11 et 12

CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI

n° 84 p. 7 et 8

Handicapés n° 92 p. 25

CONTRAT DE TRAVAIL

Eléments essentiels-information	n° 92 p. 25
International	n° 89 p. 25
Rupture (voir <i>Licenciement</i>)	
Suspension en cas de grève	n° 71 p. 13
(voir aussi <i>Cession d'entreprise, Modification dans la situation juridique de l'employeur, Licenciement de délégués et Modification du contrat de travail</i>)	

CONTRAT DE QUALIFICATION

n° 84 p. 5

CONTRAT EMPLOI-FORMATION (RUPTURE)

n° 81 p. 26

CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE

n° 84 p. 9

CONTRAT LOCAL D'ORIENTATION

n° 96 p. 11 et 12

CONTRE VISITE MEDICALE

n° 69 p. 26

CONTRIBUTION PATRONALE (CE)

Contribution sociale	n° 83 p. 26 ; SH 14.01.93
Subvention de fonctionnement (voir <i>ce mot</i>)	

CONVENTION DE CONVERSION

Accord du 20 octobre 1986 modifié	n° 70 p. 17 ; n° 72 p. 25
Compétence prud'homale (rupture du contrat)	n° 77 p. 26
Défaut de proposition. Sanction	n° 78 p. 14 ; n° 84 p. 25 ; n° 82 p. 25 et 35
Délégués	n° 74 p. 7
Droit à la conversion	n° 82 p. 25
Entreprises en difficulté	n° 81 p. 25
Motif de la rupture (contrôle)	SH 27.02.92
Procédure	SH 10.03.88 ; n° 78 p. 14 ; n° 82 p. 25
Situation du salarié en conversion	n° 82 p. 26

CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord d'entreprise	n° 69 p. 4 ; SH 30.03.89
Actions en justice (syndicat)	n° 97 p. 8 ; SH 21.05.92
Activités multiples	n° 74 p. 13
Affichage	n° 74 p. 12 ; n° 81 p. 27
Application volontaire	n° 69 p. 4
Branche d'activité	n° 74 p. 11 et 17
Champ d'application conventionnel	n° 74 p. 14
Champ d'application géographique	n° 74 p. 14
Changement d'employeur	n° 69 p. 8
Code APE	n° 74 p. 12
Dénomination	n° 69 p. 3 à 8
Dépôt et publication	n° 74 p. 13
Détermination de la convention applicable	n° 74 p. 11
Droit d'opposition	n° 71 p. 9 ; SH 24.03.88 ; SH 30.03.89 ; n° 76 p. 14
Durée de la convention	n° 69 p. 4
Employeur lié par la convention	
– Convention étendue	n° 74 p. 14
– Convention ordinaire	n° 74 p. 14
Indication sur le bulletin de paie	n° 74 p. 11 et 17
Information	
– Des représentants du personnel	n° 74 p. 12
– Des salariés	n° 74 p. 12
Interprétation	SH 24.10.91
Prime d'ancienneté	n° 92 p. 26
Révision	n° 78 p. 24 ; n° 86 p. 13 et 14 ; SH 1.02.90
Usage (voir aussi <i>Accords dérogatoires</i>)	n° 69 p. 5

COTISATIONS SOCIALES

Avantages servis par le CE	n° 72 p. 26
Cotisations patronales	n° 74 p. 19
Indemnités de rupture	n° 93 p. 11 et suiv.

COTOREP

n° 83 p. 9 et 10

COUR DE CASSATION

Bilan d'activité	SH 16.06.88
Chambre criminelle	n° 86 p. 15 et 16
Chambre sociale	n° 86 p. 15
Pourvoi en cassation	n° 92 p. 11 et suiv.
Retrait du rôle	n° 86 p. 26
Saisine pour avis	SH 20.06.91

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Discrimination hommes/femmes	n° 88 p. 20 et suiv.
Egalité de traitement (travail de nuit)	SH 10.10.91
Recrutement distincts hommes/femmes	n° 75 p. 26
Rôle et compétence	n° 88 p. 8, 9 et 10
Transfert d'entreprise (voir aussi <i>Droit communautaire</i>)	n° 72 p. 10

COURS ADMINISTRATIVES D'APPEL

Frais	n° 87 p. 26
Organisation, compétence	n° 69 p. 15 ; n° 71 p. 16 ; n° 90 p. 11
Procédure	n° 90 p. 12
Représentation	n° 90 p. 12
Voies de recours	n° 90 p. 13

CRÉDIT D'HEURES

(voir Heures de délégation)

CRÉDIT-FORMATION JEUNES	n° 84 p. 5
-------------------------	------------

CURES THERMALES	n° 79 p. 11
-----------------	-------------

D

DÉBRAYAGES

(voir Grève)

DÉCLASSEMENT	n° 73 p. 5 ; n° 85 p. 26
--------------	--------------------------

DÉFENSEUR SYNDICAL	n° 70 p. 7
--------------------	------------

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Accident de trajet	n° 77 p. 26
Accord d'entreprise (signature)	n° 69 p. 4 et 6
Carrière	SH 12.03.92
Crédit d'heures (voir Heures de délégation)	
Bulletin de paie	n° 69 p. 13 ; n° 74 p. 19
Désignation	n° 91 p. 3 et suiv.
– Absence de condamnation	n° 70 p. 26 ; n° 91 p. 7
– Ancienneté	n° 90 p. 25 ; n° 91 p. 8
– Contestation	n° 91 p. 8 et suiv.
– DS ouvrier désigné par la CGC	n° 72 p. 26
– Existence de la section	n° 91 p. 6
– Formes et formalités	n° 91 p. 8 et 10
– Licenciement concomitant	n° 91 p. 9
– Structure syndicale compétente	n° 91 p. 5
Différentes catégories	n° 91 p. 4 et 5
Entreprise de moins de 50	n° 87 p. 26 ; n° 91 p. 4
Mission	n° 86 p. 15 ; SH 12.04.90
Protection (licenciement)	
(voir Licenciement de délégués)	
Responsabilité (diffamation et injure)	n° 78 p. 8
Restructuration	n° 89 p. 3
(voir aussi ce mot)	

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Absence de CE-Attributions	n° 84 p. 25
Accident de trajet	n° 77 p. 26
Accidentés du travail (consultation des DP)	n° 71 p. 6
Congés payés (fractionnement en cas de fermeture de l'entreprise)	n° 70 p. 13
Crédit d'heures (voir Heures de délégation)	
Demandeur d'élections (voir Licenciement de délégués)	
Elections	
– Bulletins de vote (couleur)	n° 98 p. 26
– Propagande	n° 70 p. 25
Electorat	n° 81 p. 27 ; n° 98 p. 26

Eligibilité

– Conditions	n° 72 p. 26
– Démonstrateurs	n° 77 p. 27
– Personnel détaché	n° 72 p. 26
Licenciement économique (consultation)	n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 10 et 15 et suiv.
Liste électorale, domicile des électeurs	n° 71 p. 26 ; n° 92 p. 26
Maladie de longue durée	n° 75 p. 8
Mandat (maintien)	n° 77 p. 25
Mise à la retraite	n° 74 p. 7 ; n° 75 p. 8
Protection des délégués (licenciement)	
(voir Licenciement de délégués)	
Protocole préélectoral	n° 92 p. 26
Restructuration	n° 89 p. 3
(voir aussi ce mot)	

DÉPART A LA RETRAITE

A l'initiative de l'employeur	n° 69 p. 9
A l'initiative du salarié	n° 70 p. 9
Délégués	n° 74 p. 7 ; n° 75 p. 8

DÉPARTS NATURELS (VOLONTAIRES)	SH 11.02.88 ; n° 70 p. 27 ; n° 82 p. 6 ; SH 18.07.91 ; SH 1.10.92
--------------------------------	--

DÉPÔT

Conventions et accords	n° 74 p. 13
Dénomination d'accords	n° 69 p. 5
Statuts des syndicats	n° 71 p. 27 ; SH 19.05.88

DÉROGATIONS

(voir Accords dérogatoires)

DÉTACHEMENT (ÉLECTION)	n° 72 p. 26
------------------------	-------------

DETTES DU SALARIÉ-COMPENSATION	n° 73 p. 9
--------------------------------	------------

DIFFAMATION	n° 78 p. 4
-------------	------------

DISCIPLINE

Amnistie	n° 72 p. 3 ; n° 73 p. 11
Annulation de la sanction	n° 79 p. 26 ; n° 80 p. 14
Avertissement (procédure)	n° 79 p. 27 ; n° 80 p. 13
Conseil de discipline (élection)	n° 72 p. 27
Contrôle judiciaire	n° 80 p. 14 ; SH 18.01.90
Déclassement disciplinaire (refus)	n° 85 p. 26
Droits de la personne et libertés (atteintes)	n° 69 p. 11
Entretien préalable	n° 80 p. 13
Fonction publique territoriale (procédure)	n° 81 p. 25
Mise à pied conservatoire	n° 80 p. 12
Mutation (délégué)	n° 77 p. 26
Notification	n° 80 p. 13 ; n° 85 p. 27
Procédure (rupture CDD)	n° 96 p. 26
Règlement intérieur	n° 69 p. 11
Sanctions (définition)	n° 80 p. 11
Sanctions cumulatives	n° 80 p. 12
Sanctions-individualisation	n° 91 p. 26
Sanctions interdites	n° 80 p. 11
Sanctions pécuniaires	n° 69 p. 12 ; n° 71 p. 14 ; n° 74 p. 26 ; n° 80 p. 12 ; n° 90 p. 25

DISCRIMINATION	n° 86 p. 25
----------------	-------------

Appartenance syndicale	SH 13.10.88 et 8.12.88 ; SH 9.04.92
------------------------	-------------------------------------

Droit communautaire (notion) SH 1.03.90 ; n° 88 p. 21 à 22
 Expression des salariés n° 71 p. 25
 Handicap-état de santé n° 85 p. 25
 Opinions politiques SH 05.12.91
 Salariale n° 71 p. 25 ; SH 8.12.88
 Sida SH 27.12.91
*(voir aussi Licenciement de Délégués
 et Droit communautaire)*

DOCUMENTS APPARTENANT A L'ENTREPRISE

Production en justice n° 74 p. 26 ; SH 7.07.88

DOUCHES n° 69 p. 11

DROIT COMMUNAUTAIRE n° 88 p. 3 et suiv. ;
 n° 80 p. 15
 Charte communautaire n° 88 p. 42
 Contrat de travail-informations essentielles n° 92 p. 25
 Droit social communautaire
 (fondements juridiques) n° 88 p. 12 à 13
 Egalité (hommes/femmes)
 et notion de rémunération n° 88 p. 17-18 et 20-21
 Egalité de traitement (hommes/femmes)
 et notion de discrimination SH 1.03.90 ; n° 88 p. 18-19
 et 21-22 ; SH 10.10.91

Egalité de traitement
 nationaux/communautaires n° 88 p. 28-29
 Liberté de circulation n° 86 p. 25 ; n° 88 p. 27-28 ;
 n° 98 p. 25
 Liberté de prestations de services n° 88 p. 29-31 ;
 n° 90 p. 25
 n° 98 p. 25
 Licenciements collectifs
 Ordre juridique communautaire
 (caractères généraux) n° 88 p. 7 à 12
 Place des partenaires sociaux n° 88 p. 14 à 16
 Programme d'action n° 88 p. 42 à 47
 Réforme du traité n° 88 p. 47 et 48
 Santé et sécurité au travail n° 80 p. 15 ; n° 86 p. 25 ;
 n° 88 p. 35 à 41
 Transferts d'entreprise n° 88 p. 31-34

DROIT D'EXPRESSION

Assimilation à un travail effectif n° 70 p. 5
 Négociation n° 92 p. 3 et suiv.
(voir aussi Négociation)

DROIT SYNDICAL

Accords n° 85 p. 17 ; n° 96 p. 3 à 10
(voir aussi Délégué syndical et Syndicats)
 Fonction publique n° 89 p. 16

DROITS ET LIBERTÉS

Entreprise n° 93 p. 5
 Société n° 93 p. 6

DURÉE DU TRAVAIL

Comité d'entreprise (prérogatives) n° 76 p. 9 et suiv.
 Durées maximales (tableau) n° 76 p. 6
 Durée maximale quotidienne n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 5 et 16
 Durée maximale hebdomadaire n° 76 p. 7
 Durée légale n° 76 p. 4
 Equipes de suppléance
 (fin de semaine) n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 32
 Fermeture de l'entreprise (congrés payés) n° 70 p. 13

Heures de récupération n° 69 p. 11 ; n° 71 p. 10 ;
 n° 76 p. 17 et 33

Heures supplémentaires *(voir ce mot)*

Horaire de travail *(voir ce mot)*

Hôtels, Cafés Restaurants n° 72 p. 25
 Jours fériés (congrés payés) n° 70 p. 12
 Lissage de la rémunération n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 ;
 n° 79 p. 26

Négociation collective (rôle) n° 76 p. 11

Règlement intérieur n° 69 p. 11

Réglementation n° 76 p. 3

Repos compensateur n° 70 p. 5 ; n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 22

Repos hebdomadaire n° 76 p. 30

Travail de nuit n° 71 p. 10 ; SH 24.03.88 ;

n° 76 p. 17 et 28 ; SH 10.10.91

Travail en continu n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 27

Travail intermittent n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 38

Travail par cycles n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 23

Travail par équipes n° 76 p. 26

Travail par roulement n° 76 p. 29

Travail à temps partiel n° 76 p. 36

(voir aussi Accords dérogatoires)

E

EFFECTIFS

Enseignement privé n° 4 p. 25
 Personnel détaché dans un GIE n° 72 p. 26

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT n° 75 p. 23 ; SH 10.10.91

(voir aussi Droit communautaire)

ÉLECTIONS

(voir Délégués du personnel et Comité d'entreprise)

ÉLUS LOCAUX (SALARIÉS) n° 95 p. 25

EMBAUCHE n° 85 p. 26
(voir aussi Essai)

EMPLOI-FORMATION

(voir Contrat...)

EMPLOYEURS SUCCESSIFS (L.122-12)

*(voir Modification dans la situation juridique
 de l'employeur)*

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Agricole (élections prud'homales) SH 24.12.92
 Contrat de travail SH 18.05.89
 Représentation du personnel n° 74 p. 25

ENTREPRISES

(INFORMATION SUR LES) n° 79 p. 25 ; n° 81 p. 25

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Convention de conversion n° 81 p. 25
 Procédure de redressement judiciaire n° 71 p. 26

Protection des délégués (*voir Licenciement de délégués*)

ENTREPRISES ÉTRANGÈRES n° 73 p. 25

ENTREPRISES INTERMÉDIAIRES n° 84 p. 8

ENTREPRISES PUBLIQUES
Sanctions pécuniaires n° 74 p. 26

ENTRETIEN PRÉALABLE

Assistance n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 9 ;
n° 87 p. 25 ; SH 07.11.91
Assistance de l'employeur n° 86 p. 26
Délai de convocation n° 71 p. 26 ; n° 83 p. 26
Employés de maison n° 86 p. 25
Lettre de convocation n° 82 p. 9 ; n° 87 p. 25
Licenciement tardif n° 80 p. 27
Procédure disciplinaire n° 80 p. 13
Protection des délégués
(*voir Licenciement de délégués*)

ÉQUIPE DE SUPPLÉANCE n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 32

ESSAI

Contrat à durée déterminée n° 79 p. 10
Durée n° 91 p. 11
Existence n° 81 p. 26 ; n° 91 p. 11
Prolongation n° 80 p. 26 ; n° 91 p. 12
Rupture n° 91 p. 12

ÉTRANGERS

Aide à la réinsertion n° 82 p. 31
Délégué n° 87 p. 27
Entreprises étrangères
(prestations de services) n° 73 p. 25 ; SH 24.05.90
Ressortissants communautaires n° 88 p. 26 à 29
(*voir aussi Droit communautaire*)

EXÉCUTION DES DÉCISIONS DE JUSTICE

Fonction publique
- Astreintes n° 70 p. 15 ; n° 71 p. 15
- Condamnation à une somme d'argent n° 72 p. 11
- Obligation d'exécuter n° 74 p. 15
Retrait du rôle (Cour de Cassation) n° 86 p. 26

EXPERT COMPTABLE n° 69 p. 25 ; n° 78 p. 14 ;
n° 82 p. 8 et 11 ; n° 83 p. 17

EXPERT EN TECHNOLOGIE n° 69 p. 25

EXPRESSION

(*voir Droit d'...*)

F

FAUTE

Accidenté du travail n° 71 p. 4 ; n° 81 p. 6

H

action juridique
n°99 - Mars 1993

Amnistie n° 72 p. 3 ; n° 73 p. 11
Grave n° 85 p. 26
Protection des délégués (*voir Licenciement de délégués*)
Vol n° 96 p. 25

FERMETURE DE L'ENTREPRISE

Congés payés n° 70 p. 13

FICHIERS

Autocommutateurs téléphoniques SH 16.01.92 ;
n° 73 p. 27 ; n° 93 p. 27
Renseignements généraux SH 28.11.91
(*voir aussi CNIL*)

FIDÉLITÉ (OBLIGATION DE) SH 14.01.88

FNE

Mobilité géographique (aide) n° 73 p. 25 ; n° 82 p. 30
Passage à mi-temps (aide) n° 82 p. 27
Pré-retraite n° 82 p. 29
Pré-retraite à mi-temps n° 82 p. 28

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Accès aux documents administratifs n° 73 p. 16 ;
n° 83 p. 11
Agents contractuels n° 85 p. 15 et 16
Concours n° 83 p. 12 ; n° 89 p. 15
Déconcentration (gestion/recrutement) n° 92 p. 19 et 20
Disponibilité-droit à réintégration n° 89 p. 15
Droit syndical n° 89 p. 16
Droits civiques n° 83 p. 11 ; n° 95 p. 11
Exécution des décisions
de justice n° 70 p. 15 ; n° 72 p. 11
Grève n° 95 p. 11
Mutation-garanties n° 89 p. 15 ; n° 95 p. 11
Négociation (services publics) n° 80 p. 23
Procédure disciplinaire-assistance n° 83 p. 11
Recrutement distinct
hommes/femmes n° 75 p. 23 ; n° 88 p. 23 et 24
Ressortissants communautaires n° 88 p. 29 ; n° 91 p. 25
Supplément familial de traitement n° 96 p. 13 et 14
Vacataires n° 77 p. 13

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Accès aux documents
administratifs n° 73 p. 16 ; n° 83 p. 11
Agents contractuels n° 85 p. 15 et 16
Concours n° 83 p. 12 ; n° 89 p. 15
Disponibilité n° 89 p. 16
Droits civiques n° 83 p. 11 ; n° 95 p. 11
Exécution des décisions de justice n° 70 p. 15 ; n° 72 p. 11
Formation professionnelle continue n° 87 p. 17 et 18
Grève n° 95 p. 11
Mutation-garanties n° 89 p. 15
Négociation (services publics) n° 80 p. 23
Non-titulaires. Interdiction de licenciement pendant la
grossesse n° 83 p. 12
Recrutement distinct
hommes/femmes n° 75 p. 23 ; n° 88 p. 23 et 24
Ressortissants communautaires n° 88 p. 29 ; n° 91 p. 25
Supplément familial de traitement n° 96 p. 13 et 14
Vacataires n° 77 p. 13

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Accès aux documents administratifs	n° 73 p. 16 ; n° 83 p. 11
Agents contractuels	n° 85 p. 15 et 16
Avancement d'échelon	n° 95 p. 12
Comités techniques paritaires	n° 81 p. 17
Concours	n° 83 p. 12 ; n° 89 p. 15
Décisions irrégulières	n° 78 p. 15 ; n° 79 p. 13
Disponibilité - Droit à réintégration	n° 89 p. 15
Droit syndical	n° 95 p. 12
Droits civiques	n° 83 p. 11 ; n° 95 p. 11
Exécution des décisions de justice	n° 70 p. 15 ; n° 72 p. 11
Grève	n° 95 p. 11
Mutation-garanties	n° 89 p. 15
Négociation (services publics)	n° 80 p. 23
Procédure disciplinaire	n° 81 p. 25
Ressortissants communautaires	n° 88 p. 29 ; n° 91 p. 25
Supplément familial de traitement	n° 96 p. 13 et 14
Vacataires	n° 77 p. 13

FONCTIONNEMENT (SUBVENTION CE)

(voir *Subvention de fonctionnement*)

FORMATIONS ANIMATEURS JEUNESSE n° 70 p. 5 et 8

FORMATION DES ÉLUS CE ET CHSCT

n° 70 p. 5 et 8 ; n° 80 p. 9

FORMATIONS DES ÉLUS PRUD'HOMMES

n° 70 p. 5 et 8

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

n° 70 p. 5 et 8 ;
n° 75 p. 9 ; n° 96 p. 25

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord interprofessionnel	n° 90 p. 25
Artisanat	n° 73 p. 25
Congé individuel de formation	n° 72 p. 13 ; n° 90 p. 25 ; n° 91 p. 25
Congé-formation (salariés en CDD)	n° 86 p. 7
Fonction publique hospitalière	n° 87 p. 17 et 18
Plan de formation	n° 79 p. 25

FOURNITURES (COMPENSATION)

n° 73 p. 9

G

GESTION DU PERSONNEL

n° 93 p. 25

GRÈVE

Abus du droit de grève	n° 71 p. 13
Arrêt et redémarrage des installations	n° 71 p. 13
Baisse du rendement	n° 71 p. 13
Bulletin de paie	n° 69 p. 15 ; n° 74 p. 19
Congé payé	n° 70 p. 11
Débrayages tournants ou répétés	n° 71 p. 13
Expression (liberté)	SH 5.11.92
Grève perlée	n° 71 p. 13
Jour férié	n° 71 p. 14
Liberté de revendication	SH 21.01.88 et 4.02.88
Maladie	n° 71 p. 14

Nullité du licenciement	SH 20.04.89 ; SH 5.11.92 ; SH 9.04.92
Préavis	SH 21.01.88
Primes et avantages liés à l'assiduité	n° 71 p. 14
Procédure disciplinaire	n° 71 p. 13
Réduction des cadences	n° 71 p. 13
Réintégration	SH 20.04.89
Retenue proportionnelle sur le salaire	n° 71 p. 13
Réunion	n° 74 p. 26

GROUPE

(voir *Comité de...*)

H

HANDICAPÉS

n° 74 p. 9 ; n° 78 p. 25

Contrat de retour à l'emploi	n° 92 p. 25
Cotorep	n° 83 p. 9
Discrimination	n° 85 p. 25
Emploi-Accord EDF-GDF	n° 84 p. 15

HEURES DE DÉLÉGATION

Assimilation à un travail effectif	n° 70 p. 5
Bulletin de paie	n° 69 p. 13 ; n° 74 p. 19
Circonstances exceptionnelles	n° 77 p. 4
Conception	n° 77 p. 4
Demande de justification	n° 86 p. 14 et suiv. ; SH 18.04.91
Indemnités repas	n° 83 p. 27
Paie de plein droit	n° 77 p. 4
Pourboires (paiement sur)	n° 80 p. 26
Représentant syndical	
- CE	n° 78 p. 26
- CCE	n° 77 p. 25

Utilisation

- Rapport avec le mandat	n° 77 p. 5 ; SH 12.04.90
- Contrôle	n° 77 p. 6
- Contestation	n° 77 p. 7 ; n° 86 p. 14 et 15 ; SH 18.04.91

HEURES DE RÉCUPÉRATION	n° 71 p. 10 ; n° 69 p. 11 ; n° 76 p. 33
-------------------------------	--

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Contingent annuel	n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 16 et 22
Information du CE	n° 74 p. 25 ; n° 76 p. 10
Règlement intérieur	n° 69 p. 11
Rémunération	n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 22
Repos compensateur	n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 16 et 22 ; n° 81 p. 25 ; n° 84 p. 25
Travail saisonnier	n° 71 p. 10

(voir aussi *Durée du travail*)

HORAIRE DE TRAVAIL

Aménagement dans la semaine	n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 16 et 21
Caractère collectif	n° 76 p. 21
Comité d'entreprise (consultation)	n° 76 p. 9
Individualisé	n° 71 p. 10 ; n° 73 p. 26 ; n° 76 p. 11 et 35
Mise en place	n° 76 p. 21
Modification	n° 73 p. 6 ; n° 76 p. 9 et 16
Modulation	n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 24
Réduit	n° 70 p. 11

HUISSIERS

n° 69 p. 27

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Alcootest	n° 69 p. 11
Armoires, vestiaires	n° 69 p. 11
Bruit (protection)	n° 72 p. 25
Danger grave et imminent	n° 97 p. 25
Douches	n° 69 p. 11
Droit de retrait	n° 69 p. 11
Hygiène des locaux	n° 73 p. 25
Obligation générale de sécurité	n° 70 p. 26 ; n° 96 p. 16 et 17
Obligations patronales	n° 80 p. 5 à 7 ; n° 96 p. 15 et suiv.
Prévention	n° 93 p. 25
Règlement intérieur	n° 69 p. 11
Sécurité et santé (directive européenne)	n° 80 p. 15
Sous-traitance	n° 78 p. 27
Tabac	n° 95 p. 25
Toxicomanie (dépistage)	n° 85 p. 25
Travail sur écran	n° 90 p. 25
Travailleurs précaires	n° 87 p. 6 et 7
<i>(voir aussi CHSCT)</i>	

I

INAPTITUDE PHYSIQUE

Non professionnelle	
– Obligations de l'employeur	n° 84 p. 27 ; n° 90 p. 7
– Licenciement	n° 87 p. 26 ; n° 90 p. 5 et suiv.
<i>(voir aussi Accident du travail et Handicapés)</i>	

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS

Accidentés du travail	n° 71 p. 6
-----------------------	------------

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

Accidentés du travail	n° 71 p. 6
Ancienneté (calcul)	n° 92 p. 26
Mise à la retraite	n° 69 p. 10

INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS

n° 71 p. 25 ; n° 78 p. 26 ; n° 86 p. 26 ; n° 90 p. 9 et 10

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

n° 70 p. 9

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT SANS CAUSE

Ancienneté	n° 93 p. 26
------------	-------------

INDEMNITÉ DE MISE A LA RETRAITE

n° 69 p. 10

INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Accidents du travail	n° 71 p. 6 ; n° 77 p. 25
Ancienneté (calcul)	n° 92 p. 26
Maladie prolongée	n° 73 p. 27
Mise à la retraite	n° 69 p. 10

INDEMNITÉS DE RUPTURE

Cotisations sociales et fisc	n° 93 p. 11 et suiv.
------------------------------	----------------------

INJURE

n° 78 p. 7

INSERTION

Actions d'insertion et de formation	n° 84 p. 9
Insertion professionnelle	n° 85 p. 25

INSPECTION DU TRAVAIL

Amnistie	n° 72 p. 5 ; n° 73 p. 12
Inaptitude partielle	n° 90 p. 7
Règlement intérieur	n° 69 p. 12
Secret professionnel	SH 14.4.88
<i>(voir aussi Licenciement de délégués)</i>	

INTÉRESSEMENT

	n° 78 p. 25 ; n° 83 p. 4 à 6 ; n° 86 p. 25 ; n° 95 p. 25
Entreprises publiques	n° 84 p. 25
<i>(voir aussi Participation)</i>	

INTERIM

Accords collectifs spécifiques	n° 86 p. 8
Action en justice (syndicat)	n° 87 p. 8
Cas d'utilisation interdits	n° 86 p. 4
Cas de recours	n° 86 p. 4 et 10
Conditions d'exécution du travail	n° 86 p. 8
Contrats successifs	n° 86 p. 5 et 10
Durée maximale	n° 86 p. 4, 5 et 10
Egalité de traitement	n° 87 p. 9
Embauche par l'utilisateur	n° 86 p. 9
Essai	n° 86 p. 8
Forme et contenu du contrat	n° 86 p. 7 et 8
Fraude à la loi	SH 30.06.88 ; n° 78 p. 26
Information des délégués	n° 87 p. 4 et 5
Paiement des jours fériés	n° 86 p. 8
Périodes d'intempéries	n° 86 p. 8
Rémunération	n° 86 p. 8, 11 et 12
Renouvellement du contrat	n° 86 p. 5
Risques professionnels (prévention)	n° 87 p. 6
Rupture anticipée	n° 86 p. 9
Sanctions	n° 86 p. 5 ; n° 87 p. 10
Tableau récapitulatif	n° 86 p. 10
Taux des indemnités	n° 86 p. 9

J

JEUNES TRAVAILLEURS (CONGÉ FORMATION)

n° 70 p. 6 et 8

JOURS CHÔMÉS (CONGÉS PAYÉS)

n° 70 p. 14

JOURS FÉRIÉS

Congés payés	n° 70 p. 12
--------------	-------------

JOURS OUVRABLES

n° 70 p. 12 ; n° 79 p. 26

L

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Adresse des salariés	n° 71 p. 26 ; SH 07.03.91
Autocommutateurs téléphoniques	n° 73 p. 27 ; SH 16.01.92 ; n° 93 p. 26

Condamnation pénale	n° 85 p. 26
Fichiers (renseignements généraux)	SH 28.11.91
Gymnastique (règlement intérieur)	n° 86 p. 25
Liberté d'expression	n° 71 p. 25 ; n° 78 p. 4
Opinions politiques	SH 05.12.91
Règlement intérieur	n° 69 p. 11
Toxicomanie (dépistage)	n° 85 p. 25

LIBERTÉS PUBLIQUES

Grève	SH 21.01.88 et 4.02.88
-------	------------------------

LICENCIEMENT DE DÉLÉGUÉS

Accès au dossier administratif	n° 74 p. 8 ; n° 94 p. 14
Action judiciaire	n° 94 p. 23 à 31
Amnistie	n° 73 p. 13
Autorisation de l'inspection du travail	n° 74 p. 6
Candidats	SH 20.10.88 ; n° 75 p. 4 ; n° 94 p. 5 et 6
Clause de mobilité	n° 70 p. 25 ; n° 94 p. 8
Consultation du CE	SH 17.05.90 ; n° 94 p. 11
Contrat à durée déterminée	n° 74 p. 8 ; n° 75 p. 7 ; n° 94 p. 3
Convention de conversion	n° 74 p. 7 ; SH 10.3.88 ; n° 94 p. 8
Délégués conventionnels	n° 75 p. 6 ; n° 94 p. 6
Délibération du CE	n° 74 p. 3 ; n° 94 p. 12
Demandeur d'élections	SH 20.10.88 ; n° 75 p. 4 ; n° 94 p. 5
Discrimination	n° 74 p. 6
Entretien préalable	n° 74 p. 4 ; n° 94 p. 10
Etranger	n° 87 p. 27
Faute	n° 74 p. 6 ; n° 94 p. 13
Fin de CDD	n° 94 p. 7
Fin de chantier	n° 74 p. 7
Inaptitude	n° 94 p. 7 et 14
Inspecteur du travail	
– Décision	n° 94 p. 12 et 14
– Pouvoirs	n° 94 p. 13
– Saisine	n° 94 p. 12
Juge des référés	n° 94 p. 23 à 25 et 30
Juge du fond	n° 94 p. 25, 26, 29 et 30
Juge pénal	n° 94 p. 26 à 29 et 30
Maladie de longue durée	n° 75 p. 8 ; n° 94 p. 7 et 14
Mise à la retraite	n° 74 p. 7 ; n° 75 p. 8 ; n° 94 p. 8
Mise à pied	n° 74 p. 4
Modification du contrat de travail	SH 23.05.91 ; n° 94 p. 8
Motif économique	n° 74 p. 7 ; n° 75 p. 6 ; n° 83 p. 22 ; n° 94 p. 14
Nullité	SH 17.11.88 ; n° 94 p. 18 à 22
– Indemnisation	n° 94 p. 20 à 22
Recours contentieux	n° 94 p. 16 et 17
Recours gracieux	n° 94 p. 15
Recours hiérarchique	n° 74 p. 8 ; SH 09.05.91 ; n° 94 p. 15 et 16
Redressement et liquidation	
judiciaires	n° 71 p. 26 ; n° 75 p. 8 ; SH 15.06 et 5.10.89 ; n° 83 p. 23 ; n° 87 p. 16 ; n° 94 p. 9
Réintégration	SH 7.04.88 ; n° 84 p. 26 ; n° 86 p. 14 ; n° 94 p. 18 à 20
Représentants désignés	n° 94 p. 4 et 5
Représentants élus	n° 94 p. 3 et 4
Restructuration de l'entreprise	n° 75 p. 6
Transfert	n° 74 p. 7 ; n° 89 p. 6 et 7

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Absence d'institutions représentatives	n° 82 p. 18 ; n° 83 p. 17
Accidentés du travail	n° 71 p. 4
Administration (rôle)	n° 82 p. 12 ; n° 82 p. 19
Baisse cyclique d'activité	n° 69 p. 20
Cause réelle et sérieuse	n° 97 p. 12 à 14
Consultation du CCE	n° 82 p. 8 et 23 ; n° 83 p. 15
Consultation du CE	n° 70 p. 17 ; n° 72 p. 27 ; n° 78 p. 13 ; SH 10.03.88 ; n° 82 p. 9 et suiv et 16 et suiv. ; n° 83 p. 15 et suiv.
Consultation de délégués du personnel	n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 9 et suiv. et 15 et suiv. ; n° 83 p. 16
Contrôle prud'homal	n° 82 p. 32 et suiv.
Convention de conversion (<i>voir ce mot</i>)	
Critères	n° 78 p. 15 ; n° 82 p. 9 et 12
Définition	n° 78 p. 11 ; n° 82 p. 3 ; n° 83 p. 14 ;
Délégués	n° 82 p. 13 ; n° 83 p. 22 et suiv.
Départs négociés (volontaires)	n° 82 p. 6 ; n° 97 p. 25
Emploi de SIVP	n° 69 p. 21
Entretien préalable	n° 78 p. 12 ; n° 81 p. 23 ; n° 82 p. 9
Expert-comptable	n° 69 p. 25 ; n° 78 p. 14 ; n° 82 p. 8 et 11 ; n° 83 p. 17
Fin de chantiers	n° 82 p. 5 ; n° 83 p. 23
Lettre-énonciation des motifs	n° 84 p. 26 ; n° 82 p. 9 ; SH 04.04.91
Licenciement collectif	n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 7 et suiv. et 14 et suiv. ; n° 97 p. 25
Licenciement individuel	n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 7 et suiv. et 14 et suiv. ; n° 83 p. 16
Mesures sociales	n° 82 p. 24 et suiv.
Modification substantielle du contrat de travail	n° 69 p. 26 ; n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 4 ; n° 97 p. 25
Motif non-inhérent à la personne	n° 82 p. 3
Notification	n° 78 p. 15 ; n° 82 p. 8 et 9 ; n° 87 p. 25
Perte de marché (L.122-12)	n° 72 p. 8
Plan social	n° 78 p. 14 ; n° 82 p. 11, 24 et suiv. ; n° 83 p. 18
Priorité de réembauchage	n° 78 p. 15 ; n° 82 p. 10 ; n° 83 p. 24
Procédure (champ d'application)	n° 82 p. 5 ; n° 83 p. 15
Procédures (déroulement)	n° 82 p. 9 ; n° 83 p. 15
Redressement ou liquidation judiciaires	n° 82 p. 18 ; n° 87 p. 13
Sanctions	n° 82 p. 36 et suiv. ; n° 83 p. 25
Suppression de poste	n° 78 p. 11 ; n° 82 p. 4
Syndicat (droit d'ester en justice)	n° 83 p. 24
Transformation d'emploi	n° 78 p. 12 ; n° 82 p. 4
<i>(voir aussi Licenciement de délégués, Entretien préalable, Indemnité conventionnelle et Indemnité légale de licenciement, Indemnité de licenciement sans cause)</i>	

LICENCIEMENT POUR ACTIVITÉ

SYNDICALE	SH 8.12.88 ; SH 9.04.92
------------------	-------------------------

(voir aussi *Licenciement de délégués*)

LICENCIEMENT POUR CAUSE PERSONNELLE

Accidentés du travail	n° 71 p. 4 et 6 ; n° 90 p. 4 et 5
Amnistie	n° 72 p. 4 ; n° 73 p. 12
Cause réelle et sérieuse	n° 97 p. 11 et 12
Condamnation pénale (non-mention)	n° 85 p. 26
Entretien préalable-délai	n° 71 p. 26 ; n° 78 p. 12 ; n° 80 p. 27 ; n° 83 p. 26
Inaptitude	n° 90 p. 3 et suiv.
Lettre-énonciation des motifs	n° 84 p. 26 ; SH 04.04.91
Maladie	SH 11.02.88 et 3.03.88 ; n° 90 p. 5 et 6

Maladie de longue durée(délégué) n° 75 p. 8
 Maladie prolongée n° 90 p. 5 et 6
 Maternité n° 91 p. 26
 Motif familial SH 5.05.88
 Notification n° 78 p. 15 ; n° 87 p. 27
 Obligation de fidélité SH 14.01.88
 Opinions politiques SH 05.12.91
 Perte de marché n° 72 p. 7
 Vol n° 96 p. 26
(voir aussi Entretien préalable et Indemnité conventionnelle et Indemnité légale de licenciement, Indemnité de licenciement sans cause)

LIEU DE TRAVAIL (MODIFICATION) n° 73 p. 6

LIQUIDATION JUDICIAIRE

Licenciements n° 87 p. 13
 Procédure n° 71 p. 26
(voir aussi Licenciement de délégués et Licenciement économique)

M

MALADIE

Cause réelle et sérieuse *(voir ce mot)*
 Congés payés
 - Assimilation à du travail effectif (non) n° 70 p. 8
 - Au moment du départ en congé n° 70 p. 12
 - En cours de congé n° 70 p. 12
 Contre-visite médicale n° 69 p. 26
 Indemnité conventionnelle de licenciement n° 73 p. 27
 Indemnité légale de licenciement n° 73 p. 27
 Maladie de longue durée (délégué) n° 75 p. 8
 Retenue sur le salaire SH 14.01.88
 Rupture du contrat de travail n° 90 p. 3 et suiv.
 Sida SH 27.12.91
(voir aussi Accident du travail)

MALADIE PROFESSIONNELLE

(voir Accident du travail)

MANNEQUINS n° 85 p. 25 ; n° 98 p. 25

MARCHANDAGE n° 85 p. 5

MATERNITÉ

Congé assimilé à un travail effectif n° 70 p. 6
 Congés payés n° 70 p. 8
 Licenciement n° 91 p. 26

MÉDECINE DU TRAVAIL

Accident du travail et maladie professionnelle n° 71 p. 6 et 7
 Inaptitude partielle n° 84 p. 27 ; n° 90 p. 7
 Toxicomanie (dépistage) n° 85 p. 25

MENSUALISATION

Agents contractuels de l'Etat (non) n° 71 p. 25

MISE A LA RETRAITE

n° 69 p. 9

(voir aussi Licenciement de délégués)

MISE A PIED

Conservatoire n° 80 p. 12
(voir aussi Licenciement de délégués)

MOBILITÉ

Aide n° 73 p. 25 ; n° 82 p. 30
 Délégués n° 70 p. 25
 Salariés sans mandat n° 73 p. 4

MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR (L.122-12)

Accord d'entreprise n° 69 p. 8 ; n° 71 p. 27
 Perte de marché n° 72 p. 7 ; n° 92 p. 26
 Redressement et liquidation judiciaires
 (délégués) n° 71 p. 26 ; n° 75 p. 8 ;
 SH 15.06.89 et 5.10.89 ; n° 87 p. 16
(voir aussi Droit communautaire)

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Après dénonciation d'un accord n° 69 p. 7
 Attributions n° 73 p. 5
 Déclassement disciplinaire n° 85 p. 26
 Délégués SH 23.05.91
 Horaire de travail n° 73 p. 7
 Lieu de travail n° 73 p. 6
 Non substantielle n° 73 p. 4
 Perte de marché n° 72 p. 7
 Rémunération n° 73 p. 6
 Rétrogradation (délégué) n° 77 p. 26
 Rupture du contrat de travail n° 73 p. 8
 Substantielle n° 73 p. 4 ; SH 23.05.91 ; n° 93 p. 26
 Transports des salariés n° 73 p. 7

N

NÉGOCIATION

CGC-Représentativité n° 86 p. 13 ; SH 3.01.91
 Entreprise (d') n° 92 p. 3 et suiv.
 Services publics n° 80 p. 23
(voir aussi Obligation de négocier et Accords d'entreprise)

NON CONCURRENCE

(voir Clause de...)

NON DISCRIMINATION

Appartenance syndicale SH 13.10.88 et 8.12.88
 Expression des salariés n° 71 p. 25
 Hommes/femmes n° 75 p. 23 ; n° 79 p. 20 ; n° 89 p. 26
 Salariale n° 71 p. 25 ; SH 13.10.88
 Temps partiel n° 89 p. 26
 Travailleurs précaires n° 87 p. 9
(voir Licenciement de délégués et Egalité de traitement)

NOUVELLES TECHNOLOGIES

n° 69 p. 25

NULLITÉ DU LICENCIEMENT

Accidents du travail	n° 71 p. 4 ; SH 7.07.88
Activité syndicale	SH 8.12.88
Délégués	SH 17.11.88
Droit d'expression	n° 71 p. 25
Grève	n° 69 p. 24 ; SH 9.04.92 ; SH 5.12.92
Maternité	n° 91 p. 26
Opinions politiques	SH 05.12.91

O

OBLIGATION DE NÉGOCIER

Dénonciation d'accords	n° 69 p. 6 et 8
Discrimination entre organisations syndicales	SH 13.10.88
Négociation annuelle d'entreprise	SH 15.01.89 ; n° 92 p. 4 et suiv.
Niveau de négociation (établissements multiples)	n° 83 p. 13 ; n° 86 p. 13 ; SH 26.04.90 ; n° 92 p. 5
<i>(voir aussi Négociation)</i>	

OBLIGATIONS MILITAIRES	n° 70 p. 8 ; n° 97 p. 26
-------------------------------	--------------------------

OPPOSITION (DROIT D')	n° 71 p. 10 ; SH 24.03.88 ; n° 76 p. 14 ; SH 30.03.89 ; n° 92 p. 9 et 10
------------------------------	--

P

PARTICIPATION	n° 78 p. 25 ; n° 83 p. 6 et 7 ; n° 86 p. 25 ; n° 95 p. 25
<i>(voir aussi Intéressement)</i>	

PERTE DE MARCHÉ	n° 72 p. 7 ; n° 85 p. 24 ; n° 92 p. 26
------------------------	--

PHOTOCOPIE

Documents appartenant à l'entreprise	n° 74 p. 26 ; SH 7.07.88
--------------------------------------	--------------------------

PLAN DE FORMATION	n° 79 p. 25 ; n° 87 p. 17
--------------------------	---------------------------

PLAN SOCIAL	n° 78 p. 14 ; n° 82 p. 11, 24 et suiv. ; n° 83 p. 18 et 21
--------------------	--

PONTS

Congés payés	n° 70 p. 12
--------------	-------------

POURBOIRES (PAIEMENT HEURES DE DÉLÉGATION)

	n° 80 p. 26
--	-------------

PRÉAVIS

Accidentés du travail	n° 71 p. 6 et 8
-----------------------	-----------------

Amnistie	n° 73 p. 13
Dénonciation d'un accord	n° 69 p. 5
Départ à la retraite	n° 70 p. 9
Grève	SH 21.01.88
Mise à la retraite	n° 69 p. 9

PRESTATIONS DE SERVICES

<i>(voir aussi Droit communautaire)</i>	n° 90 p. 25
---	-------------

PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Accident du travail	n° 81 p. 14
Autorisé	n° 85 p. 4
Interdit	n° 85 p. 4 et 5
Sanctions pénales	n° 85 p. 6
Transferts de responsabilité	n° 85 p. 6 et suiv.

PRÉ-RETRAITE

À mi-temps	n° 82 p. 28
Totale	n° 82 p. 29

PREUVE EN JUSTICE

Documents appartenant à l'entreprise (<i>production</i>)	n° 74 p. 26 ; SH 22.09.88
--	---------------------------

PRÉVOYANCE COLLECTIVE

COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE	n° 95 p. 3 et suiv.
-----------------------------------	---------------------

PRIME ANNUELLE

	n° 78 p. 26
--	-------------

PRIME D'ANCIENNETÉ

	n° 92 p. 26
--	-------------

PRIME D'ASSIDUITÉ

	n° 71 p. 14
--	-------------

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

	n° 78 p. 15 ; n° 82 p. 10 et 34 ; n° 83 p. 24
--	---

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT (FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT)

	n° 73 p. 15
--	-------------

PROCÈS-VERBAL (CE)

Diffusion	n° 78 p. 25
Sténo-dactylo	n° 69 p. 25
Valeur juridique	n° 69 p. 4

PROPAGANDE (ÉLECTIONS)

	n° 70 p. 25
--	-------------

PROTECTION DES DÉLÉGUÉS

Fichage (renseignements généraux)	SH 28.11.91
<i>(voir Licenciement de délégués)</i>	

PRUD'HOMMES

Amnistie	n° 73 p. 12
Compétence (<i>SIVP</i>)	n° 69 p. 27 ; n° 70 p. 25 ; n° 77 p. 11
Convention de conversion	n° 77 p. 26
Electeurs (enseignement agricole privé)	SH 24.12.92
Licenciement économique (contrôle)	n° 82 p. 32 et suiv.
<i>(voir aussi Licenciement économique)</i>	
Référé	n° 97 p. 9 et 10
Sanctions disciplinaires (<i>contrôle</i>)	n° 80 p. 14
Voies de recours (<i>exercice</i>)	SH 07.02.91

R

RECHUTE

Accidentés du travail n° 71 p. 5

RECOURS HIÉRARCHIQUE

(voir *Licenciement de délégués*)

RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR

Délai n° 70 p. 27

RÉCUPÉRATION

n° 69 p. 11 ; n° 71 p. 10 ;
n° 76 p. 33

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

n° 79
p. 26 et 27 ; n° 80 p. 26

REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Licenciement n° 87 p. 13
Procédure n° 71 p. 26
(voir aussi *Licenciement de délégués*
et *Licenciement économique*)

RÉDUCTION D'HORAIRES

Application d'un accord n° 69 p. 27 ; SH 2.06.88
Congés payés (incidence) n° 70 p. 11
Modification des horaires n° 73 p. 7

RÉFÉRÉ PRUD'HOMAL

n° 97 p. 9 et 10

REGISTRES OBLIGATOIRES

n° 77 p. 25 ; n° 79 p. 25

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

n° 69 p. 11 ; n° 86 p. 25

RÉINTEGRATION

Accidentés du travail n° 71 p. 4 ; SH 7.7.88
Délégués SH 7.04.88 ; n° 84 p. 26 ; n° 86 p. 14 ;
n° 94 p. 18 à 20
Délégués (amnistie) n° 72 p. 5 ; SH 17.11.88
Grévistes n° 69 p. 24 ; SH 8.12.88 ; SH 9.04.92 ;
SH 5.12.92

RÉMUNÉRATION

Notion communautaire n° 88 p. 20 et 21
(voir aussi *Salaires*)

REPOS COMPENSATEUR

n° 70 p. 5 et 8 ; n° 71 p. 10 ;
n° 76 p. 16 et 22 ; n° 81 p. 25 ; n° 84 p. 25

REPOS HEBDOMADAIRE

n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 30

REPRÉSENTANT SYNDICAL

CE n° 78 p. 26
CCE n° 77 p. 25
CHSCT n° 81 p. 25 ; SH 15.02.90
(voir aussi *Heures de délégation et Comité d'entreprise*)

REPRÉSENTATION COLLECTIVE

Entreprises nouvelles SH 17.01.91
Restructuration d'entreprise n° 89 p. 3 et suiv.
(voir aussi *ce mot*)

REPRÉSENTATIVITÉ

CGC (accord d'entreprise) n° 86 p. 13 ; SH 3.01.91

REPRISE PARTIELLE D'ACTIVITÉ

Perte de marché n° 72 p. 7

RESTRUCTURATION DES ENTREPRISES

Continuité de la représentation collective
(principe) n° 89 p. 4
Information-consultation du CE n° 89 p. 4
Insuffisance du dispositif législatif n° 89 p. 7
Maintien des mandats n° 89 p. 5
Transfert (protection des délégués) n° 89 p. 6

RETENUES SUR LES SALAIRES

Maladie SH 14.01.88
Compensation n° 73 p. 9
Grève n° 71 p. 13
(voir aussi *Discipline*)

RETRAIT (DROIT DE)

n° 69 p. 11

RETRAITE

Départ en retraite n° 70 p. 9
Mise à la retraite n° 69 p. 9
(voir aussi *Licenciement de délégués*)

S

SALAIRES

Compensation avec les dettes n° 73 p. 9
Discrimination syndicale SH 8.12.88
Égalité n° 71 p. 25 ; n° 89 p. 26
Lissage n° 71 p. 10 ; n° 78 p. 26
Modification n° 73 p. 6
Négociation (*services publics*) n° 80 p. 23
Paiement n° 77 p. 25
Prime d'assiduité n° 71 p. 13
Retenue en cas de grève n° 71 p. 13
Retenue en cas de maladie SH 14.01.88
Traitements automatisés n° 93 p. 25
Travailleurs précaires n° 86 p. 11
Treizième mois n° 72 p. 26

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

(voir *Discipline*)

SANTÉ

(voir *Hygiène et sécurité*)

SECRÉT PROFESSIONNEL

Inspection du travail SH 14.04.88

SECRÉTAIRE DU CE

n° 70 p. 27

SECTION SYNDICALE

Disparition n° 79 p. 27
Existence n° 86 p. 14

SERVICES PUBLICS

Agents contractuels n° 85 p. 15 et 16
Emploi des travailleurs handicapés
(accord EDF-GDF) n° 84 p. 15
Relations de travail n° 80 p. 23

SIVP n° 69 p. 27 ; n° 70 p. 25 ;
n° 77 p. 9 et suiv. et p. 17 ; n° 79 p. 25 ;
n° 81 p. 25 ; n° 84 p. 6 et suiv.

SMIC

Treizième mois n° 72 p. 26

SOLDE DE TOUT COMPTE

(voir Reçu pour...)

SOUS-TRAITANCE

Accident du travail n° 81 p. 14
Délit dit de marchandage n° 85 p. 5
Entreprises étrangères (CEE) SH 24.05.90
Faux artisans n° 85 p. 8 ; SH 13.02.92
Hygiène et sécurité n° 78 p. 27
Prêt exclusif de main d'œuvre n° 85 p. 4
Transferts de responsabilité n° 85 p. 6 et suiv.

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT (CE)

Assiette (masse salariale) n° 71 p. 12 ; n° 89 p. 11
Date de versement n° 71 p. 12
Fonctionnement (définition) n° 71 p. 11
Montant effectif n° 89 p. 12
Répartition CE/CCE n° 71 p. 12 ; n° 89 p. 14
Transfert (interdiction) n° 71 p. 11
Utilisation n° 71 p. 12 ; n° 86 p. 27 ; n° 89 p. 13

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

n° 96 p. 13 et 14

SYNDICATS

Accords sur le droit syndical n° 85 p. 17 ; n° 96 p. 3 à 10
Action pénale SH 21.03.91
Actions en justice
- choix des acteurs n° 98 p. 6
- choix des actions n° 98 p. 4 et 5
- dans l'intérêt collectif de la profession n° 97
p. 4 à 7
- de substitution n° 97 p. 7 et 8
- en matière d'accords collectifs n° 97 p. 8 ;
SH 21.05.92
- opportunité syndicale n° 98 p. 4
- travail précaire n° 87 p. 8
Dépôt de statuts n° 71 p. 27 ; SH 19.05.88
Droit d'opposition n° 71 p. 10 ; SH 24.03.88 ;
SH 30.03.89 ; n° 76 p. 14
Intervention en justice
(accidents du travail) n° 81 p. 15 ; SH 26.11.92
Négociation accords
d'entreprise n° 69 p. 4 et 6 ; SH 30.03.89

Représentativité
(CGC-accord d'entreprise) n° 86 p. 13 ; SH 3.01.91
Responsabilité (diffamation, injure) n° 78 p. 8
(voir aussi Délégué syndical et Section syndicale)

T

TEMPS PARTIEL

Congés payés n° 70 p. 11
Egalité des droits n° 89 p. 26
Passage à temps partiel n° 73 p. 7
Passage à mi-temps (aide du FNE) n° 82 p. 27
Principe et mise en place n° 76 p. 36

TEMPS DE TRAVAIL

Aménagement n° 76 p. 18
Organisation n° 76 p. 7 et suiv.
Passage à mi-temps (aide du FNE) n° 82 p. 27

TITRES RESTAURANT

n° 95 p. 26

TRACTS

(voir Diffamation et injure)

n° 70 p. 26

TRANSFERT DES SALARIÉS

Délégués n° 74 p. 7 ; n° 89 p. 6 et 7
Perte de marché n° 72 p. 7

TRANSPORTS DE SALARIÉS

n° 73 p. 7

TRAVAIL CLANDESTIN

n° 93 p. 25 ; SH 13.02.92

TRAVAIL DE NUIT

n° 71 p. 10 ; SH 24.03.88 ;
n° 76 p. 17 et 28 ; SH 10.10.91

TRAVAIL DU DIMANCHE

n° 71 p. 10

TRAVAIL EFFECTIF

n° 70 p. 4 ; n° 76 p. 4

TRAVAIL EN CONTINU

n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 27

TRAVAIL INTERMITTENT

n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 38

TRAVAIL PAR CYCLE

n° 71 p. 10 ; n° 76 p. 17 et 23

TRAVAIL TEMPORAIRE

(voir Intérim)

TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

Compétence n° 69 p. 15
Frais n° 87 p. 26

U

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE n° 75 p. 19 ;
n° 80 p. 27

USAGES

Dénunciation n° 69 p. 5 ; n° 97 p. 26

V

VESTIAIRES n° 69 p. 11

VOTE DE L'EMPLOYEUR CE) n° 69 p. 27

Articles parus depuis le NUMERO 69

Par rubrique
et ordre alphabétique

RUBRIQUE « ÉTUDE »

- Absences et congés. Incidences sur les droits liés à la présence ou l'ancienneté - Mai 88, n° 70
- Accords de droit syndical (Les) - Septembre 92, n° 96
- Actions du syndicat devant les juridictions judiciaires (Les) - Novembre 92, n° 97
- Actions judiciaires du syndicat devant les juridictions judiciaires (II) (Les) - Janvier 93, n° 98
- CDD / INTERIM - Moyens d'information et d'action des délégués - Mars 91, n° 87
- Contrat à durée déterminée et travail temporaire - Janvier 91, n° 86
- Contrats à durée déterminée (Les) • Précisions administratives et jurisprudentielles - Novembre 89, n° 79
- Dénunciation des accords d'entreprise (La) - Mars 88, n° 69
- Désignation des délégués syndicaux (La) - Novembre 91, n° 91
- Diffamation et l'injure (La) - Septembre 89, n° 78
- Faute inexcusable de l'employeur (La) - Mars 90, n° 81
- Insertion professionnelle : aspects juridiques (L') - Septembre 90, n° 84
- Intéressement et participation - Juillet 90, n° 83
- Maladie, l'incapacité et la rupture du contrat de travail (La) - Septembre 91, n° 90
- Modification du contrat de travail (La) - Novembre 88, n° 73
- Négociation d'entreprise (La) - Janvier 92, n° 92
- Obligation patronale d'assurer la sécurité (L') - Janvier 90, n° 80
- Prêt de main d'œuvre illicite (Le) - Novembre 90, n° 85
- Prévoyance collective complémentaire obligatoire (La) - Juillet 92, n° 95

- Protection de l'emploi des accidentés du travail (La) - Juillet 88, n° 71
- Protection des délégués en cas de licenciement (La) - Janvier et mars 89, n° 74 et 75
- Représentation collective en cas de restructurations (La) - Juillet 91, n° 89
- Utilisation des heures de délégation (L') - Juillet 89, n° 77

RUBRIQUE « FICHE PRATIQUE »

- Accords dérogatoires (Les) - Juillet 88, n° 71
- Apprentissage (L') - Septembre 89, n° 78
- Calcul de la durée des congés payés (Le) - Juillet 91, n° 89
- Chômage intempéries dans le bâtiment et les travaux publics (Le) - Septembre 90, n° 84
- Clause de non-concurrence (La) - Mars 90, n° 81
- Compensation entre les dettes et le salaire (La) - Novembre 88, n° 73
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (Le) - Mars 89, n° 75
- Congé parental d'éducation ou l'activité à mi-temps pour élever un enfant (Le) - Novembre 90, n° 85
- Congés de formation des membres du CE et du CHSCT - Janvier 90, n° 80
- Contrat d'orientation et le contrat local d'orientation (Le) - Septembre 92, n° 96
- COTOREP (La) - Juillet 90, n° 83
- Cures thermales (Les) - Novembre 89, n° 79
- Délais pour agir en justice (Les) - Mars 92, n° 93
- Départ à la retraite (Le) - Mai 88, n° 70
- Emploi des handicapés (L') - Janvier 89, n° 74

- Fixation des dates de congés payés (La) - Mars 91, n° 87
- Mise à la retraite (La) - Mars 88, n° 69
- Période d'essai (La) - Novembre 91, n° 91
- Pourvoi en cassation (Le) - Janvier 92, n° 92
- Référé prud'homal (Le) - Novembre 92, n° 97
- Rémunération des congés payés (La) - Septembre 91, n° 90
- Rémunération des travailleurs précaires (La) - Janvier 91, n° 86
- Saisie des rémunérations (La) - Janvier 93, n° 98

RUBRIQUE « LE POINT SUR »

- 11° rapport de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Le) - Janvier 92, n° 92
- 12° rapport de la CNIL (Le) - Janvier 93, n° 98
- Action judiciaire de la CFDT. Les acquis jurisprudentiels récents - Janvier 91, n° 86
- Amnistie des sanctions disciplinaires (L') - Septembre 88, n° 72
- Application de la loi d'amnistie (L') - Novembre 88, n° 73
- Bilan social (Le) - Novembre 90, n° 85
- Cause réelle et sérieuse de licenciement (La) - Novembre 92, n° 97
- Comment déterminer la convention collective applicable à l'entreprise - Janvier 89, n° 74
- Droits des salariés en cas de perte de marché (Les) - Septembre 88, n° 72
- Heures de délégation, heures de grève et bulletin de salaire - Mars 88, n° 69
- Indemnités de rupture : cotisations sociales et fisc (Les) - Mars 92, n° 93
- Jurisprudence sur les sanctions disciplinaires (La) - Janvier 90, n° 80
- Légalité des clauses du règlement intérieur (La) - Mars 88, n° 69
- Licenciement économique (Le) • La loi du 2 août 1989 - Septembre 89, n° 78
- Licenciements en cas de faillite (Les) - Mars 91, n° 87
- Quelques difficultés pratiques relatives aux congés payés - Mai 88, n° 70
- Responsabilité pénale du chef d'entreprise en cas d'accident du travail (La) - Mars 90, n° 81
- Retenue sur le salaire en cas de grève (La) - Juillet 88, n° 71
- Stages d'initiation à la vie professionnelle (Les) - Juillet 89, n° 77
- Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise (La) - Juillet 88, n° 71
- Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise (La) - Juillet 91, n° 89
- Unité économique et sociale (L') - Mars 89, n° 75

RUBRIQUE « FONCTIONS PUBLIQUES »

- Accès aux documents administratifs (L') • Cinquième rapport d'activité de la CADA - Novembre 88, n° 73

- Agents contractuels : de droit public ou de droit privé ? - Novembre 90, n° 85
- Astreintes (Les) - Mai et juillet 88, n° 70 et 71
- CADA : dix ans d'existence (La) - Janvier 91, n° 86
- Comités techniques paritaires (Les) (fonction publique territoriale) - Mars 90, n° 81
- Commission d'accès aux documents administratifs (La) - Janvier 93, n° 98
- Conseil d'Etat : le rapport public 1991 - Novembre 92, n° 97
- Contestation des décisions irrégulières visant des agents territoriaux. Particularités découlant de la loi du 2 mars 1982 (La) - Septembre et novembre 89, n° 78 et 79
- Cours administratives d'appel (Les) - Septembre 91, n° 90
- Droits des « vacataires » (Les) - Juillet 89, n° 77
- Emploi des travailleurs handicapés : l'accord EDF-GDF (L') - Septembre 90, n° 84
- Exécution des décisions de justice (L') • La condamnation au paiement d'une somme d'argent - Septembre 88, n° 72
- Fonction publique de l'Etat. La déconcentration de la gestion et du recrutement des personnels - Janvier 92, n° 92
- Fonction publique hospitalière : la formation professionnelle continue - Mars 91, n° 87
- Recrutement distinct d'hommes et de femmes (Le) • Les exigences du droit communautaire - Mars 89, n° 75
- Réforme du contentieux administratif (La) - Mars 88, n° 69
- Relations de travail dans les services publics (Les) • Rémunérations et conditions de travail - Janvier 90, n° 80
- Respect par l'administration des décisions de justice (Le) - Janvier 89, n° 74
- Sommaires de jurisprudence - Juillet 90, n° 83
- Sommaires de jurisprudence - Juillet 91, n° 89
- Sommaires de jurisprudence - Juillet 92, n° 95
- Supplément familial de traitement (Le) - Septembre 92, n° 96

RUBRIQUE « REFLEXIONS »

- Catastrophe de Forbach : condamnation des Houillères - Septembre 92, n° 96
- Citoyenneté et justice - Mars 92, n° 93

NUMÉROS SPÉCIAUX

- La durée du travail (Mai 89, n° 76)
- Le licenciement économique (Mai 90, n° 82)
- Le droit social communautaire (Mai 91, n° 88)
- Protection et licenciement des délégués (Mai 92, n° 94)

Liste des décisions publiées depuis le n° 69

Par matière (ordre alphabétique)

Matière	Date	Juridiction	Parties	A.J.	Page
Accident de travail - rapport inspecteur du travail	12.11.87	Tribunal administratif Grenoble	Mme Tournier/ DDTE Haute-Savoie	74	23
Accident mortel du travail - homicide involontaire	23.06.92	Tribunal correctionnel Sarreguemines	CFDT, Grosjean et a. c/ Richard et Naquet	96	19
Accident mortel du travail - intervention du syndicat	16.12.91	TASS Epinal	Ayants droit de Garnere, CFDT et a. c/ Sté Générale des Eaux minérales de Vittel	98	21
Accord d'entreprise - dénonciation	02.04.87	Cour d'appel Pau	Sté Cofaz c/ Baby et a.	69	22
Accord d'entreprise	07.11.90	Cass. soc.	Syndicat Hacuitex CFDT Bas-Rhin c/Sa Bonneterie Labonal	86	19
Accord dérogatoire - travail de nuit des femmes - droit d'opposition	29.11.90	Cass. soc.	SA Timken c/CFDT, CGT et CFTC	87	22
Astreinte	29.05.90	Cass. soc.	Aumonier c/Goubon	95	20
CHSCT-désignation	07.02.89	Cass. soc.	Syndicat CGT Chaussou c/ Syndicat CFDT Chaussou	77	23
Comité d'entreprise - élection du secrétaire	10.07.91	Cass. soc.	Delorieux et a. c/ CE Ets Krema general foods France	91	23
Comité d'entreprise - expert comptable	23.04.92	Cass. crim.	Pereira et a. c/ CE banque Banco Pinto et Sotto Mayor et a.	98	18
Comité d'entreprise - Négociation annuelle	04.10.89	Cass. crim.	Asperti-Boursin	85	19
Conflit collectif - droit à la négociation	02.10.89	TGI de Paris (référé)	FGMM CFDT c/ SA des automobiles Peugeot	80	21
Congé parental d'éducation - électorat	08.04.92	Cass. soc.	CFDT c/Sté européenne de Supermarchés	95	13
Conseiller du salarié	05.11.91	Tribunal correctionnel Agen	Glibert et CFDT c/Lourenco	93	16
Contrat à durée déterminée - cas de recours	26.06.91	Cass. soc.	Beyeler et a. c/ SARL Académie des hôtesses	90	22
Contrat d'adaptation à l'emploi	22.05.89	Cour d'appel Grenoble	M. A. Andreu c/ M. B. Guet	79	15
Contrat de travail - clause de non concurrence	14.05.92	Cass. soc.	Godissart c/ Soulhiol	97	20
Contrat de travail - exécution	31.01.91	Cour d'appel Douai	SNCCUUF Groupe André c/Adrian	90	19

Matière	Date	Juridiction	Parties	A.J.	Page
Contrat emploi-adaptation	25.01.89	Cass. soc.	M.Majerus c/SA Balton, Duo Meubles	79	16
Convention collective - CHSCT	20.11.91	Cass. soc.	Sté Avions Dassault c/CCT	93	15
Convention collective - révision	09.03.89	Cass. soc.	Basirico et a. c/ SA Montenay	78	24
Convention collective - révision	20.03.92	Ass. plénière	Basirico et a. c/ SA Montenay	95	16
Convention de conversion - contrôle de la cause réelle et sérieuse	29.01.92	Cass. soc.	Meyer et CFDT c/ Sté Aci Champagne	95	14
Convention de conversion - contrôle de la cause réelle et sérieuse	12.03.91	Cour d'appel Poitiers	Wiro c/SA Minibel	90	20
Convention de conversion - contrôle de la cause réelle et sérieuse (non)	10.01.91	Cass. soc.	Cleuet c/Sté Devred	89	20
Convention de conversion - priorité de réembauchage	17.02.88	Conseil de prud'hommes	MaconSivignon c/ Bardy	70	19
Convention de conversion	04.05.88	Conseil de prud'hommes Saverne	Scholl et a. c/ SARL Salamander	72	20
Convention de conversion	31.07.91	Conseil de prud'hommes La Roche s/Yon	M. Ortmans c/ M. Le Lann	91	13
Délégué syndical - désignation	05.03.91	Cass.crim.	M. Tripier et U.R CFDT c/ Bertein	91	19
Délégué syndical	27.06.90	Cass. soc.	SA Cogepa et a. c/ Syndicat Odertes et Riou	86	19
Délégués - modification du contrat de travail	12.12.90	Cass. soc.	Sté fermière des Ets Tilly c/ Héliès	89	19
Délégués du personnel - demandeur d'élections	21.11.89	Cass. crim.	M. Bechet c/ B. Colin	84	20
Démonstrateurs	06.07.90	Ass. plénière	BHV c/Syndicat commerce Cfdt Paris et a.	85	22
Départs volontaires - procédure de licenciement collectif	04.04.91	Cass. soc.	Fédération Banques CFDT c/CEPME	90	17
Départs volontaires - procédure de licenciement collectif	24.05.89	Cour d'appel Paris	CEPME c/Fédération Banques CFDT et a.	78	22
Discrimination syndicale	11.10.89	Cass. crim.	Molari et CFDT c/ Société Générale	81	19
Documents appartenant à l'entreprise	02.12.87	Cass. crim.	Hugues de Valaurie, épouse Alliod	72	16
Documents appartenant à l'entreprise	08.01.86	Conseil d'Etat	SA Crêperie de Loc-Maria	72	18
Documents appartenant à l'entreprise	17.03.88	Cass. soc.	Laboratoires Squibb c/ M. Vigier	72	17

Matière	Date	Juridiction	Parties	A.J.	Page
Droit de retrait	08.04.91	Conseil de prud'hommes Clermont-Ferrand	Ladevie et Bernard c/ Manufacture Michelin	95	22
Droit de retrait	21.12.90	Conseil de prud'hommes Vire	Boulais c/SA du Noireau	90	23
Droits et libertés	07.06.90	Cour d'appel Paris	SA Superest Carrefour c/ Mmes Bouchez et Potier	91	20
Egalité de rémunération hommes-femmes	27.02.91	Cass. soc.	CPAM Mayenne c/Ferandin	89	19
Egalité de traitement hommes/femmes - travail de nuit	25.07.91	CJCE	Affaire A.Stœckel	91	17
Egalité de traitement hommes/femmes	25.10.88	CJCE	Commission des CE c/ République Française	79	20
Faute lourde - définition	29.11.90	Cass. soc.	Laborie c/Sté Sodisroy	89	21
Grève - droit d'expression	20.05.92	Cass. soc.	Pouget et a. c/Sté Unigarde et a.	97	17
Grève - licenciement	15.05.92	Cour d'appel Douai	Lemoine c/S.A Transports Heine	98	16
Grève - nullité du licenciement	26.03.92	Cour d'appel Pau	Minvielle et a. c/ Sté d'exploitation des Ets Tocanier	95	19
Grève	04.04.90	Cass. soc.	Union commerciale c/Durand	85	21
Grève	16.05.89	Cass. soc.	Abillara et a. c/ CE de la Sté européenne de propulsion	79	24
Grève	21.06.89	Cass. soc.	IBM c/M. Cortes et a.	79	21
Grève	21.06.89	Cass. soc.	SNCF c/M. Coudurier et a.	79	22
Grève	23.06.88	Cass. soc.	Sapro c/A. Charbelet et UL-CFDT	72	19
Grève	25.06.91	Cass. soc.	RATP c/Delapre	91	15
Grève	26.09.90	Cass. soc.	CLGB c/André et a.	87	19
Grève	29.05.91	Cass. soc.	Sté Saint-Gobain c/ Syndicat CFDT Chimie et a.	91	23
Grève	30.05.89	Cass. soc.	Boultam et a. c/Sté Norinco	81	23
Grève	30.05.89	Cass. soc.	Langlais et a. c/SA Le Tabac reconstitué industries	79	23
Heures de délégation - juge des référés	22.04.92	Cass. soc.	Ferreira c/ Entreprise Baylion Bâtiments	97	21
Heures de délégation	02.05.89	Cass. soc.	Sté Vallourec c/Berthier et Theillou	77	24
Heures de délégation	04.12.91	Cass. soc.	Sté bretonne de galvanisation c/ Courtel	93	22
Heures de délégation	16.10.90	Cass. crim.	Hassan et UD CFDT c/ Le Person	86	20

Matière	Date	Jurisdiction	Parties	A.J.	Page
Heures de délégation	19.09.89	Conseil de prud'hommes Aix en Prov.	Institut médico éducatif Les Parons c/P.Delvaux	84	19
Heures de délégation	21.11.90	Cass. soc.	APEI du Bois-Mesnuls c/ Knezevic	87	23
Heures de délégation	25.09.89	Cour d'appel Limoges	Quiers c/ADAPEIC	89	21
Heures de délégation	27.04.90	Cour d'appel Paris (référé)	SA Grands magasins La Samaritaine c/Podevin	87	23
Heures de délégation	23.01.90	Cass. soc.	Les Câbles de Lyon c/J-L Rohr	84	18
Heures de délégations - circonstances exceptionnelles	10.11.87	Conseil de prud'hommes Thiers	Archer et a. c/SA Teilhol	73	19
Intérim	28.05.91	Cass. crim.	Affaire Laporte	91	22
Intérim	29.01.88	Cour d'appel Versailles	STIM Services c/Beaudemoulin et MOI Intérim	70	21
L.122-12	02.10.89	Conseil de prud'hommes Lyon (référé)	Morel et a. c/ Sté Théâtre des nuages de neige et a.	80	19
L.122-12	16.03.90	Ass. plénière	SA Nîmoise de tauromachie c/ Bodrero Sereu	85	23
L.122-12	16.03.90	Ass. plénière	SARL Onet c/Mallet et Guillemain	85	24
L.122-12	16.03.90	Ass. plénière	Sté Touring de Paris Ouest et a.	85	23
Licenciement - discrimination en raison des mœurs	17.04.91	Cass. soc.	Painsecq c/Association Fraternité saint Pie X	90	18
Licenciement - discrimination en raison des opinions politiques	23.04.91	Conseil de prud'hommes Paris	Ghoneim c/Syrian Arab Airlines	89	22
Licenciement - faute grave	19.10.89	Cour d'appel Lyon Venet	c/SA sécurité du centre	87	20
Licenciement - imputabilité de la rupture	11.12.89	Conseil de prud'hommes Caen	Sandrine c/SA Gauthier Frères	89	17
Licenciement - notification - absence de motif précis	29.11.90	Cass. soc.	Rogie c/SARL Sermaize distribution	90	21
Licenciement - perte de confiance	29.11.90	Cass. soc.	Fertray c/Sté des ets. R. Wagner et cie	90	23
Licenciement - sida	10.04.91	Cour d'appel Paris	SARL Burke Marketing Research c/ Devilaine	93	17
Licenciement - vie privée	20.06.90	Conseil de prud'hommes Grenoble	Pellegrinelli c/ Caisse d'Epargne Grenoble	89	23
Licenciement collectif	02.02.90	TGI de Paris (référé)	CCE Alcatel CGA-HBS c/ SA CGA-HBS	84	17

Matière	Date	Juridiction	Parties	A.J.	Page
Licenciement collectif	08.09.87	TGI Troyes (référé)	Syndicat CFDT Commerce c/ Les Coopérateurs de Champagne	72	22
Licenciement collectif	20.11.87	Cour d'appel Nancy	SNC Boussac c/ CE Boussac Nomexy	71	19
Licenciement collectif	21.12.87	Cour d'appel	Nîmes SA Alsthom c/ CE Alsthom	71	18
Licenciement de délégué	21.07.89	Conseil d'Etat	SA des Kaolins du Finistère	81	20
Licenciement de délégués - action du syndicat	03.04.92	Conseil d'Etat	Sté Montalev c/CGT	98	15
Licenciement de délégués - chômage partiel	29.01.92	Cass. soc.	Siemens c/Gaubert et Fontaine	97	22
Licenciement de délégués - délégué syndical - réintégration	24.01.90	Cass. soc.	Sté SIAG c/Destailleur et CGT	94	35
Licenciement de délégués - liquidation judiciaire	15.10.91	Cass. crim.	Hacuitex CFDT c/Drotkowski	94	34
Licenciement de délégués - liquidation judiciaire	20.10.87	Cass. crim.	Rami	69	18
Licenciement de délégués - liquidation judiciaire	23.10.86	Cour d'appel Correctionnelle Agen	Dantin, Rami et Klene	69	17
Licenciement de délégués - nullité - Art. 1009-1 du NCPC	12.03.91	Cour de cassation - ordonnance	Clavier c/Sté Delachaux	94	36
Licenciement de délégués - pouvoirs du ministre	01.04.92	Conseil d'Etat	Martin c/Ministre du travail	97	23
Licenciement de délégués - procédure	12.10.90	Conseil d'Etat	Demoleon c/SGEEM	90	18
Licenciement de délégués - recours hiérarchique	06.07.90	Conseil d'Etat	Ministre du travail c/Mattei	94	33
Licenciement de délégués - redressement judiciaire - liste nominative	26.06.91	Cass. soc.	SA Concorde c/Pillier	90	15
Licenciement de délégués - redressement judiciaire	06.01.89	Cour d'appel Douai	Ets Verstraete et SA Grimonpont c/Bailieu et Decoopman	79	18
Licenciement de délégués - redressement judiciaire	14.05.87	Conseil de prud'hommes de St-Dizier	Jaworski c/SA nouvelle GHM	69	19
Licenciement de délégués - redressement judiciaire	26.11.87	Tribunal administratif Clermont-Ferrand	M. Charrière c/Ministre des Affaires sociales et de l'emploi	70	22
Licenciement de délégués - redressement judiciaire	28.03.89	Cass. soc.	Bertran et a. c/SA Eguizier	79	19
Licenciement de délégués - réintégration	26.02.92	Cass. soc.	Bachelet c/AHSSEA	94	32
Licenciement de délégués	03.02.89	Conseil d'Etat	Olida	77	21

Matière	Date	Juridiction	Parties	A.J.	Page
Licenciement de délégués	03.02.89	Conseil d'Etat	Olida	78	21
Licenciement de délégués	04.07.89	Cass. soc.	M. Redondo c/Sté Dantin	79	17
Licenciement de délégués	23.10.91	Tribunal correctionnel Gap	CFDT, Durbiano et a. c/Marin	95	17
Licenciement de délégués	30.06.87	Tribunal administratif Paris	Sté Citroën c/Ministre des Affaires sociales	73	21
Licenciement économique - définition	24.04.90	Cass. soc.	Mlle Vossot c/M. Frechin	84	23
Licenciement économique - définition	24.04.90	Cass. soc.	SA les Folies Bergères c/M. Frediani	84	23
Licenciement économique - définition	24.04.90	Cass. soc.	Sté Agricole Marnaise d'exploitation c/M. Desplan	84	22
Licenciement économique - modification substantielle	09.10.91	Cass. soc.	Barbier et a. c/Sté Petit Bateau Valton	93	23
Licenciement économique - reclassement	01.04.92	Cass. soc.	Assurance mutuelle universitaire c/Mme Dutot	95	13
Licenciement économique	25.11.87	Conseil de prud'hommes Toulouse	Golhe c/SARL Central route	69	21
Licenciement économique	30.09.87	Conseil de prud'hommes Chambéry	Makhlouf c/Entreprise Pégaz et Pugeat	69	20
Maladie prolongée	21.04.88	Cass. soc.	Mme Mosnier c/Institut de formation d'éducateurs spécialisés	71	17
Marins pêcheurs - SMIC	01.04.92	Cass. soc.	CFDT, Achalchi et a. c/Avalonne et a.	95	15
Négociation annuelle d'entreprise	21.03.90	Cass. soc.	CFDT métallurgie et a. c/Sté Autogène Française et a.	83	13
Obligation annuelle de négociateur	02.08.88	TGI de Mulhouse (référé)	Syndicat CFDT Métallurgie c/Automobiles Peugeot	74	20
Obligation annuelle de négociateur	04.12.90	Cass. crim.	Lepoutre, Mabit et Sté Pomona c/Fédération Services CFDT et a.	92	21
Obligation annuelle de négociateur	31.05.89	Cour d'appel Paris	Fédérations des services CFDT c/Pomona	78	19
Plan de formation	11.01.88	Tribunal correctionnel Grenoble	CE usine Redland et URCEB CFDT c/Gumery et Moroz	73	22
Procédure - pouvoir spécial	02.04.92	Cass. soc.	Moussa c/Sté Le Club Méditerranée	98	20
Redressement judiciaire - désignation du représentant des salariés	14.08.91	Tribunal d'instance Pontivy	Le Pouesard et CFDT c/Me Bidan et a.	95	21
Réduction du temps de travail - accord	18.02.88	Cass. soc.	Sté Dupont c/Berenguel et a.	70	24
SIVP	14.10.88	Cour d'appel Douai	Mlles Becquaert et Menu c/Sté AS ECO	74	22
SIVP	17.01.90	Cass. soc.	Mlles Becquaert et Menu c/Sté AS ECO	81	22
Sous-traitance - prêt de main-d'œuvre	15.02.88	Tribunal correctionnel Toulon	Stéphani et a.	73	17
Subvention de fonctionnement	02.02.88	TGI Paris	CE des grands magasins de la Samaritaine c/SA grds mag. Samaritaine	71	21
Surveillance - caméra	20.11.91	Cass. soc.	Neocel c/Spaeter	95	24
Syndicat - action en justice	27.11.91	Cass. crim.	CFDT et a c/X	97	20

Autres documents publiés

Matière	Date	Document	A.J.	Page
Aménagement du temps de travail	21.03.89	Accord national interprofessionnel	76	18
Bulletin de paie	24.04.88	Circulaire DRT n° 17/88	74	17
Congé individuel de formation	08.06.88	Avenant à l'accord du 9.07.70	72	13
Convention de conversion	12.04.88	Avenant à l'accord interprofessionnel du 10.02.69	70	17
Droits et libertés - fichiers - renseignements généraux - syndicalistes	14.10.91	Décret n° 91-1051	92	23
Droit syndical	02.07.90	Accord GIE Axa Assurances	85	17
Insertion professionnelle des jeunes	01.03.89	Accord national interprofessionnel	77	17
Licenciement collectif	01.10.89	Circulaire n° 89-46	83	14
Licenciement - entretien préalable - assistance par une personne extérieure	27.11.89	Décret n° 89-861	81	23
Repos dominical - dérogations	06.08.92	Décret n° 92-769	97	18
Sécurité et santé des travailleurs	12.06.89	Directive CEE n° 89-391	80	15

Abréviations

A.J. : Action Juridique
Ass. plénière : Cour de cassation, Assemblée plénière
Cass. crim. : Cour de cassation, Chambre criminelle
Cass. soc. : Cour de cassation, Chambre sociale
CJCE : Cour de justice des communautés européennes
TGI : Tribunal de grande instance

Supplément d'ACTION JURIDIQUE n° 99
 Directeur de la Publication Jean-René Masson
 Mars 1993 - Dépôt légal n° 12631
 Réalisation : Incidences
 Imprimerie Autographe



action juridique
 n°99 - Mars 1993

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 1993

Action Juridique vit grâce à ses abonnés.
Abonnement annuel ordinaire : 256 F ; réservé aux adhérents CFDT : 225 F.
Abonnement annuel pour l'étranger : 316 F.
Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 521 F.
Abonnements groupés avec réceptions individuelles : tarif spécial à partir de 5 exemplaires, s'adresser à CFDT Presse.
Indiquez par lettre vos nom et adresse 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 réponses 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 ».

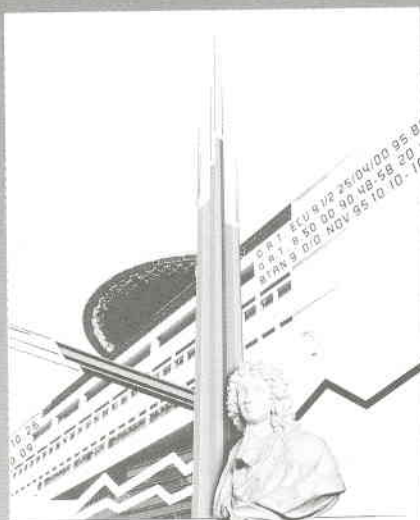
Service classement Action Juridique

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 : 3615 - CFDT

Faites 3615 sur le téléphone puis tapez CFDT sur votre Minitel et vous aurez accès à deux guides : pour les salariés du privé, pour les fonctionnaires.

NOS VALEURS SONT LES VÔTRES...



LES VALEURS DU TRESOR

DES HOMMES ET DES FEMMES

180 000 personnes sont au service de la collectivité et permettent au Ministère de l'Economie et des Finances et au Ministère du Budget la mise en œuvre de la politique économique, budgétaire et fiscale de la France.

UNE MISSION

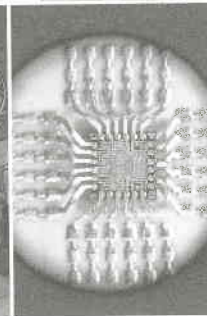
Gérer les finances publiques pour :

- financer les dépenses d'éducation,
- stimuler la recherche scientifique,
- réaliser de grandes infrastructures, des équipements hospitaliers, ...

est une des missions fondamentales du Ministère de l'Economie et des Finances et du Ministère du Budget.

DES MOYENS

Une partie des dépenses publiques est assurée au moyen d'instruments financiers tels que les Valeurs du Trésor.



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES
MINISTÈRE DU BUDGET