
DOSSIER SPECIAL CONGES PAYES

- La durée des congés
- Périodes et dates des congés
- Incidence d'événements survenant pendant le congé
- Rémunération du congé

FICHE PRATIQUE :

- L'aide judiciaire

FONCTIONS PUBLIQUES :

- Le CHS dans les PTT

Table analytique des questions traitées par la revue, n^{os} 1 à 38

Dossier



Réglementation
du travail

Les congés payés annuels

Ce dossier doit permettre de mieux résoudre les difficultés pouvant survenir à l'occasion de la fixation des dates de congés, du calcul des droits des salariés et du montant de la rémunération à percevoir pendant les congés.

Il trouve tout son intérêt à un moment où l'obligation annuelle de négocier est instituée dans l'entreprise. Cette obligation porte non seulement sur les salaires mais aussi sur la "durée effective et l'organisation du temps de travail" c'est-à-dire y compris les repos, les congés.

Comme de coutume, il est nécessaire de se référer aux dispositions légales, à celles de la convention collective applicable, de l'accord d'entreprise s'il en existe un, du contrat de travail ainsi qu'aux usages de la profession ou de la localité (*).

Les congés payés, c'est 1936. La loi du 20 juin étend à l'ensemble des travailleurs les deux semaines de congés payés obtenues aux accords Matignon le 7 juin.

Auparavant, seuls certains employés bénéficiaient de congés sur la base des usages ou du contrat de travail individuel. Il est vrai que par ailleurs les fonctionnaires bénéficiaient de vacances : quinze jours depuis 1853, portés à trois semaines en 1926.

Cette conquête de deux semaines de repos sans diminution de salaire s'inscrit dans la lutte permanente pour la réduction de la durée du travail (quotidienne, hebdomadaire), la protection de la santé et le droit aux loisirs.

Le droit au congé payé est reconnu comme un droit social fondamental et universel (1). Il s'agit d'ailleurs d'une matière devant figurer obligatoirement dans les conventions collectives susceptibles d'extension (L. 135-5 5°).

Si le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour compléter la loi de 1936 et l'améliorer (2), l'apport des accords collectifs n'est pas négligeable dans cette progression. Aujourd'hui encore certaines professions bénéficient de congés supplémentaires conventionnels : pour travaux insalubres (3), ancienneté (4), assiduité (5)...

Ouverture du droit au congé

Le droit au congé annuel payé est ouvert à tout travailleur qui justifie avoir été occupé chez un même employeur, au cours de l'année de référence, pendant un temps équivalent à un mois minimum de travail effectif.

Peu importe l'emploi, l'horaire de travail, la catégorie ou la qualification. Peu importe le sexe, la nationalité, la nature du contrat (à temps partiel, à durée déterminée...) et même si le salarié travaille en même temps pour plusieurs entreprises.

L'année de référence est celle qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sur la notion de "mois de travail effectif" et sur les durées considérées comme équivalentes on se reportera aux développements consacrés au calcul de la durée des congés.

Le congé payé doit correspondre à une période de repos pour le salarié. Il doit être pris chaque année. L'employeur doit spontanément offrir le congé (6).

1 - Calcul de la durée des congés

Selon l'article L. 223-2 la durée des congés se calcule "à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables".



NOMBRE DE JOURS DE CONGES

Par jours ouvrables, il faut entendre chaque jour de la semaine, du lundi au samedi inclus, à l'exception du dimanche et des jours fériés. On les distingue habituellement des jours ouvrés qui sont les jours effectivement travaillés dans l'entreprise à l'exclusion des jours habituellement chômés (samedi ou lundi et dimanche) et des jours fériés non travaillés (7).

Ainsi le samedi ou le lundi, jour habituellement non travaillé (non ouvré) est un jour ouvrable. Il sera compté dans la période de congé. Toutefois, le point de départ en congé est fixé au premier jour ouvré suivant la fin du travail (8).

Saisie du point de savoir si une journée de pont, établie entre un dimanche et un jour férié (mardi 14 juillet) devait être considérée comme jour ouvrable, la Cour de cassation a répondu, de façon implicite, par l'affirmative (9).



DEFINITION DU MOIS DE TRAVAIL

L'article R. 223-1 précise que la période de référence pour le calcul des congés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai, sauf pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés (le point de départ est alors le 1^{er} avril).

(*) Dossier réalisé par Michel Aubron avec la participation de Francis Naudé. Ce dossier ne traite pas des régimes spéciaux de congés payés. Il privilégie le régime général, sans entrer dans le détail des régimes particuliers (VRP, employés de maison, concierges, assistantes maternelles, travailleurs à domicile, journalistes, gérants non salariés de succursales, salariés relevant de caisses de congés payés).

(1) Déclaration universelle des droits de l'homme. Conventions OIT n° 52 concernant les congés payés (1936), n° 101 congés payés dans l'agriculture (1952), n° 146 concernant les gens de mer (1976).

(2) Loi n° 56-322 du 27.03.56 la durée légale est portée à trois semaines, loi n° 69-434 du 16.05.69 : quatre semaines, ordonnance n° 84-41 du 16.01.82 : trente jours ouvrables.

(3) Cass. soc. 8.05.67 Bull. IV n° 375 p. 312.

(4) Cass. soc. 15.11.73 Bull. V n° 588 p. 542.

(5) Le plan individuel d'épargne congé (PIEC) accord Citroën du 15.04.77.

(6) Cass. soc. 19 octobre 1977 - Juri Social décembre 1977 F 9.

(7) Certaines conventions ou accords collectifs, certaines notes de service décomptent le congé payé annuel en jours ouvrés. La loi ne l'interdit pas dès lors que ce calcul est au moins aussi favorable pour le salarié que celui effectué en jours ouvrables.

(8) Dans une entreprise où le samedi n'est pas travaillé, le salarié qui quitte son travail le vendredi soir ne sera considéré en congé qu'à partir du lundi matin.

(9) Cass. soc. 3 décembre 1980 Bull. V n° 871 p. 645. JCP ed CI 13689 note Vachet.

(10) L'intervention de la Chambre criminelle est moins fréquente. Cependant, des sanctions pénales sont possibles sur la base de l'article R. 262-6.

(11) Cass. soc. 19 juillet 1972, Bull. V n° 520 p. 473 ; 10 janvier 80 Bull. V n° 47 p. 32.

(12) Voir par exemple la réponse ministérielle au JO AN du 10 mars 1973, p. 535.

(13) Puisque 48 semaines de travail effectif (au lieu de 52) divisées par 4 = 12 mois = 24 jours de congés.

(14) Voir Action Juridique CFDT n° 26 L p. 9.

Le décompte des mois de travail

Il n'y a pas de problème lorsque l'année de référence est complète. Il en va différemment dans les autres cas. Le mois de travail pour le calcul des congés payés peut alors ne pas correspondre au mois civil. Dans cette hypothèse, le mois de travail effectif se décompte de date à date.

Peu importe par ailleurs l'horaire de travail. Il peut s'agir d'un horaire très réduit. Peu importe la répartition de l'horaire de travail dans la semaine (sur 6, 5 ou 4 jours). La réduction d'horaire due au chômage partiel est également sans influence. L'essentiel est que l'horaire effectivement pratiqué soit celui qui a été collectivement ou individuellement convenu avec l'employeur.

Les équivalences

L'article L. 223-4 assimile à un mois de travail les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Cette équivalence donne lieu à deux interprétations divergentes.

L'interprétation judiciaire

La Chambre sociale (10) de la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer en différentes occasions (11). Elle estime qu'il y a lieu de retenir d'abord le nombre de mois de travail continus. Ce n'est que par la suite qu'il y a lieu de regrouper le nombre de semaines complètes par quatre avant de totaliser les nombres de jours inférieurs à la semaine. Chaque mois de travail continu, puis chaque groupe de quatre semaines, puis chaque période de vingt jours (en cas d'horaire hebdomadaire réparti sur 5 jours) ouvre droit à deux jours et demi de congés avec un maximum de 30 jours ouvrables.

Ainsi

- à 8 mois entiers correspondent 20 jours de congé,
- à 4 semaines complètes, équivalentes à 1 mois, correspondent 2 jours 1/2 de congé,
- à 25 jours issus de semaines incomplètes, équivalents à 1 mois, correspondent 2 jours 1/2 de congé.

Dans cet exemple, le total des congés s'élève donc à 25 jours ouvrables.

L'interprétation administrative

De son côté l'administration conteste ce mode de calcul (12). Elle indique que c'est la formule la plus avantageuse pour le salarié qui doit être retenue, en l'absence de précision dans la loi. Il existe donc, selon elle, trois façons de calculer la durée des congés : soit on regroupe les mois de travail, soit on calcule par semaines complètes, soit on additionne les périodes de 20 jours successifs (pour un horaire hebdomadaire de travail réparti sur cinq jours). Si dans l'exemple précédent on totalise 215 jours et qu'on les divise par 20, on obtient : $\{(215 \times 2,5) : 20\} = 26,87$ soit 27 jours de congés en vertu de la règle de l'arrondissement au nombre entier immédiatement supérieur (L. 223-2).

Comme on le voit, l'interprétation administrative est la plus favorable au salarié. Elle a pour effet de neutraliser les périodes d'absence : une absence jusqu'à 4 semaines n'a pas d'incidence sur la durée du congé (13).

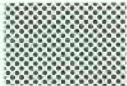
Le compromis institué par l'ordonnance du 16 janvier 1982

Le nouvel article L. 223-2 dispose (14) : "l'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence".

Autrement dit, une semaine d'absence ne peut plus donner lieu à suppression de 2 jours, comme le prônait la Cour de cassation, mais à une réduction proportionnelle de 30 jours divisés par 52 semaines soit 0,57 jours, soit un congé total de 29,43 jours qui, arrondis au chiffre supérieur, donnent en fait 30 jours.

A titre d'exemple :

- 2 semaines d'absence donneront 29 jours de congés
- 3 semaines d'absence donneront 29 jours de congés
- 4 semaines d'absence donneront 28 jours de congés.



DEFINITION DU MOIS DE TRAVAIL EFFECTIF

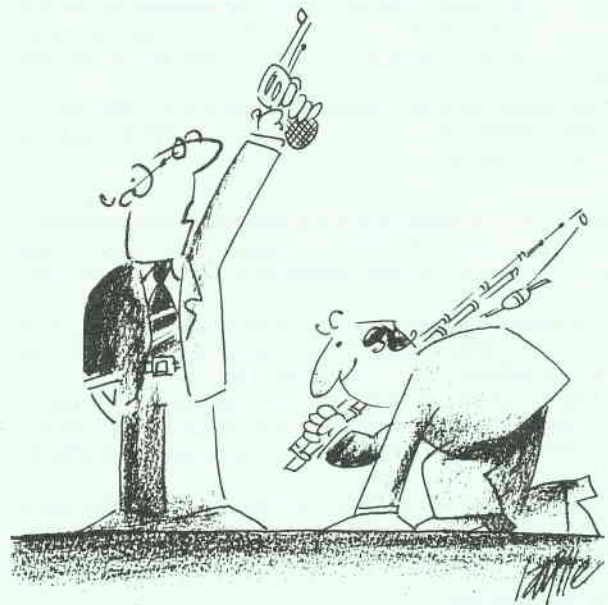
Ce sont les mois de travail effectif qui déterminent la durée du congé.

Rappelons que les mois de travail effectif pris en compte par la loi sont indépendants de l'horaire journalier ou hebdomadaire pratiqué. La règle s'applique aussi bien en cas de travail à temps partiel ou d'heures supplémentaires. Les périodes de chômage partiel n'ont pas plus d'incidence que les jours fériés ou les ponts. En fait, il s'agit du travail effectif accompli dans le cadre de l'horaire de l'établissement ou dans le cadre de l'horaire personnel du salarié.

Les périodes assimilées à du travail effectif

Certains événements sont assimilés par la loi à des périodes de travail effectif. Il s'agit :

- des congés payés de l'année précédente (L. 223-4),
- des repos compensateurs (L. 223-4),
- des congés maternité et adoption (L. 223-4),
- de la période de maintien ou de rappel sous les drapeaux (L. 223-4),



LES TEXTES RELATIFS A LA DUREE DU CONGE

L. 223-1 : Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

L. 223-2 : Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

R. 223-1 : Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 223-16 les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril.

L. 223-3 : La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvra-

bles. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

L. 223-4 : Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du code rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

L. 223-5 : Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

L. 223-6 : Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

- des suspensions de contrat de travail pendant un an pour accident du travail ou maladie professionnelle (L. 223-4),
- des absences pour les candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat dans la limite de vingt jours ouvrables (L. 122-24-1),
- des congés non rémunérés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (L. 225-1),
- des congés exceptionnels pour événements familiaux (L. 226-1),
- des congés éducation ouvrière (L. 451-2),
- du temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par l'élu prud'homal (L. 514-1) ou par l'administrateur sécurité sociale (L. 47 du code de la sécurité sociale),
- des absences pour congés de formation (L. 930-1-6),
- des congés naissance ou d'adoption (L. 562 du code de la sécurité sociale).

Cette énumération appelle quelques commentaires

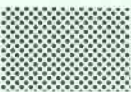
Il s'agit des assimilations légales sous réserve des accords collectifs et des usages plus favorables aux salariés.

- **Le congé d'adoption** n'est pas explicitement visé par la loi. A notre avis, il s'agit d'une omission qui ne devrait pas faire de difficulté selon l'esprit de la loi.
- **Les accidents de trajet** ne sont pas mentionnés par la loi. Mais il n'y a pas de difficulté pour les considérer comme accidents de travail pour la détermination du travail effectif (15).
- **Les rechutes d'accidents de travail** sont écartées dans la mesure où le code du travail n'assimile que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an (16).

Les autres périodes

La durée du service national ou les périodes militaires de réserve, les périodes de maladie, les jours de grève ou toute sorte d'absences autorisées ou non ne sont pas légalement assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination du congé payé. Mais elles peuvent l'être par convention collective ou accord de l'employeur.

- **En ce qui concerne la maladie**, de nombreuses conventions collectives assimilent, pour la détermination du droit au congé, une certaine durée de maladie à une période de travail effectif.
- **En ce qui concerne la grève**, sauf accord, les journées au cours desquelles le travail convenu n'a pas été entièrement fourni ne peuvent être considérées comme jour de travail effectif. Néanmoins, en cas de grèves de courtes durées répétées, la jurisprudence admet le regroupement des heures effectives de travail en journées pour apprécier le droit aux congés (17).



LES CONGES PAYES PARTICULIERS

Congé supplémentaire en cas de fractionnement

La durée du congé peut être allongée de un ou deux jours selon qu'une fraction des congés est prise en dehors

(15) Cass. soc. 22.04.64-Bull. IV n° 317 p. 261.

(16) Cass. soc. 26.05.81 Bull. V n° 476 p. 356.

(17) Cass. soc. 16.12.81 Bull. V n° 980 p. 727.

(18) JO AN 11.12.69 Circulaire ministérielle n° 4 du 23 février 1982 (JO du 13 mars).

(19) Cass. soc. 17.11.73 Bull. V n° 588 p. 542.

(20) Cour d'appel Riom 11.07.83 Droit ouvrier 1984 p. 72.

de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre (L. 223-8). Les modalités de fractionnement seront examinées à propos de la fixation de la date des congés.

Congé des jeunes salariés

L'article L. 223-3 prévoit une clause de sauvegarde pour chaque salarié qui a moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, c'est-à-dire au début de la période légale des congés payés. Ces salariés ont droit sans condition d'ancienneté à bénéficier de la totalité du congé légal de trente jours ouvrables, quel que soit leur droit acquis. Cependant ces journées supplémentaires ne sont pas nécessairement rémunérées.

En bref, un jeune ayant moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année en cours et n'ayant pas droit à trente jours ouvrables de congés peut bénéficier à sa demande d'un congé supplémentaire non rémunéré pour atteindre les trente jours ouvrables de repos.

*

Congé des jeunes mères

Selon l'article L. 223-5, toute jeune salariée qui a moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année en cours bénéficie d'un jour de congé supplémentaire par enfant à charge vivant au foyer et ayant moins de 15 ans, si le congé légal n'excède pas six jours. Pour bénéficier de ce congé supplémentaire, il est indispensable d'avoir déjà droit à un congé.

Si le congé légal est supérieur à six jours, le congé supplémentaire est porté à deux jours par enfant.

Congé conventionnel

La vocation des conventions et accords collectifs de travail est d'améliorer dans un sens plus favorable aux travailleurs les dispositions des lois et règlements (L. 132-3).

De ce fait les interventions législatives de 1956, 1969 et 1982 ont été précédées d'un tissu d'accords importants faisant bénéficier de nombreux salariés d'avantages supplémentaires dans le domaine des congés payés. C'est ainsi qu'en 1968, près de 90 % de travailleurs bénéficiaient des quatre semaines avant l'intervention de la loi du 16 mai 1969. En 1981, plus de la moitié des salariés disposaient de plus de quatre semaines avant l'intervention de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

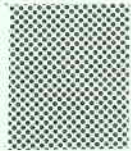
*

La question des "avantages acquis"

L'article L. 223-3 rappelle cette possibilité de majoration du congé annuel en raison de l'âge ou de l'ancienneté. Ce supplément, d'origine conventionnelle, se cumule-t-il avec le congé légal ? Pour l'administration la réponse est négative. L'employeur est seulement tenu d'appliquer celui des deux régimes, légal ou conventionnel, qui est le plus favorable au salarié (18). Pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, c'est aussi le principe du non cumul qui l'emporte. Elle a été amenée à se prononcer dans deux décisions du 17 novembre 1973 (19). Elle a refusé d'ajouter des jours de congé conventionnels pour ancienneté au congé légal qui, par suite de l'intervention de la loi du 16 mai 1969, avait été porté à 4 semaines. En effet ce congé était désormais d'une durée supérieure à celui prévu par la convention collective (3 semaines) augmenté du congé d'ancienneté.

Néanmoins, la question reste ouverte et peut varier en fonction de la rédaction de la clause conventionnelle. Si celle-ci prévoit un congé supplémentaire totalement indépendant du régime légal en vigueur, il n'y a pas de raison que l'ordonnance du 16 janvier 1982 ait eu pour effet de le faire disparaître (20).

2 - Périodes et dates des congés



LE RÔLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La négociation collective tient une place importante dans la détermination de la période et des dates de congé.

- La détermination de la période des congés est renvoyée par la loi aux conventions et accords collectifs. A défaut de convention ou d'accord sur ce point, la période des congés est fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, en se référant aux usages professionnels ou locaux (L. 223-7 et L. 132-27).

De même à l'intérieur de la période ainsi fixée, l'ordre des départs en congés est fixé par la convention ou l'accord collectif ou les usages. A défaut, c'est l'employeur qui le détermine après avis des délégués du personnel (L. 223-7).

- Surtout la loi du 13 novembre 1982 fait désormais obligation au chef d'entreprise de négocier chaque année "... la durée effective et l'organisation du travail" dès lors qu'une section syndicale est constituée dans l'entreprise. Il y a là un moyen nouveau dont les sections syndicales doivent se saisir pour chercher la solution la plus adaptée aux problèmes qui continuent de se poser aux travailleurs concernant leur droit aux congés annuels payés (21).

La négociation obligatoire

Elle s'impose donc chaque année au niveau de l'entreprise avec les sections syndicales. Elle peut porter sur la période des congés, les dates de fermeture des établissements, l'ordre des départs, l'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement, les facilités particulières accordées aux travailleurs des DOM-TOM ou immigrés. On en profitera pour déterminer l'incidence des jours fériés et des ponts sur le congé et améliorer les dispositions de la convention.

Si l'entreprise est astreinte à négocier, elle n'a pas l'obligation d'aboutir à un accord. Néanmoins, l'employeur a la charge de fournir certaines informations, il ne peut prendre de décision unilatérale pendant ces pourparlers, sauf urgence. Un procès-verbal de désaccord doit consigner les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer. En cas d'accord, celui-ci doit être affiché (R. 153-1).

La consultation des institutions représentatives du personnel

A défaut de convention ou d'accord collectif fixant la période des congés, la loi rend nécessaire la consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Le défaut de consultation du comité est constitutif du délit d'entrave prévu à l'article L. 473-1. L'article L. 432-3 impose notamment sa consultation "sur le plan d'étalement des congés". La consultation doit certainement être précédée d'une information des élus. L'avis de la majorité des membres représentant le personnel ne s'impose pas à l'employeur, mais ce dernier a l'obligation de le recueillir. Il en est de même pour les délégués du personnel. Cette garantie peut paraître formelle. Néanmoins elle ne s'impose qu'en l'absence de convention collective (22).

Si la convention ou l'accord est muet sur l'ordre des départs, les délégués du personnel doivent être consultés avant que l'employeur prenne sa décision.



QUELLES SONT LES PÉRIODES DE CONGÉ ?

La loi fixe quelques règles dont les employeurs, les négociateurs syndicaux et les élus du personnel doivent tenir compte (L. 223-8).

- La période des congés payés doit dans tous les cas comprendre la période s'étendant du 1^{er} mai au 31 octobre (c'est la période légale). Mais cette période peut être élargie par voie de convention ou accord collectif.
- Douze jours ouvrables de congé doivent au minimum être pris de façon continue à l'intérieur de la période légale.
- La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Autrement dit, la "cinquième semaine" ne peut être accolée au congé principal.
- Le congé de plus de 12 jours peut être fractionné. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période légale.

L'information des salariés

Selon l'article D. 223-4, l'employeur doit, dans tous les cas, faire connaître au personnel la période ordinaire des vacances au moins deux mois avant son ouverture.

Le fractionnement obligatoire

On a dit que la durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. La "cinquième semaine" doit donc être obligatoirement prise ultérieurement. Elle pourra l'être à l'intérieur ou en dehors de la période légale selon les dispositions de l'accord ou de la convention collective ou à défaut, en vertu de la décision de l'employeur après avis du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Ce fractionnement obligatoire ne donne lieu à aucun jour de congé supplémentaire, même si le reliquat de congé est pris en dehors de la période légale. Mais ce reliquat peut, à notre avis, être lui-même fractionné si patrons et salariés en sont d'accord.

Si le salarié refuse ce nouveau fractionnement, l'employeur ne peut pas lui imposer mais il reste maître de la fixation de la date à laquelle le congé sera pris.

Le fractionnement facultatif

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié, étant entendu que le congé principal de 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, doit être pris à l'intérieur de la période légale (L. 223-8).

Le fractionnement est donc subordonné à un accord entre le patron et le salarié. Il ne peut être imposé ni à l'un ni à l'autre. La période pendant laquelle les jours restant dus seront pris résulte de l'accord collectif ou à défaut de la décision de l'employeur.

Les jours de congé supplémentaires

Le reliquat de congé pris en dehors de la période légale à l'exception de celui résultant du fractionnement obligatoire donne lieu à l'attribution de jours de congé supplémentaires, à raison de :

- deux jours ouvrables lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6,

(21) Sur l'obligation de négocier, voir Action Juridique CFDT n° 35 H p. 3.

(22) Cass. crim. 22.02.83 Bull. n° 64 p. 137.

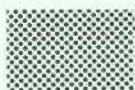
- un jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Le droit à ce congé supplémentaire résulte du seul fait que les jours fractionnés ont été pris en dehors de la période légale. Puisque le fractionnement résulte d'un accord, peu importe qui, du salarié ou du patron, en a pris l'initiative (23). Il en est ainsi même si le salarié bénéficie, au total, d'une durée de congé supérieure à la durée légale, en vertu par exemple de dispositions conventionnelles relatives à l'âge ou l'ancienneté (24).

Cependant, la loi prévoit expressément des possibilités de dérogation à ces dispositions par voie de convention ou d'accord collectif ou par accord individuel du salarié. Autrement dit, les jours supplémentaires ne seront pas dus si le salarié y renonce individuellement ou si cette renonciation résulte d'un accord collectif (25).

Dans les faits, les patrons subordonnent souvent leur accord sur le fractionnement du congé à une renonciation par le salarié aux avantages prévus par la loi.

Cette pratique n'est pas illégale à la condition que la preuve de la renonciation soit rapportée. C'est le cas, estime la Cour de cassation, lorsqu'une note de service précise clairement que le fractionnement est subordonné à la renonciation du salarié aux jours de congé supplémentaires (26).



LA FIXATION DES DATES DE DEPART ET DE RETOUR

La loi, on l'a vu, accorde des congés payés aux travailleurs et oblige l'employeur à respecter certaines procédures de négociation ou consultation pour préciser la période des congés, mais qui décide de la date effective des congés ?

Dans l'ensemble, dans les entreprises, cela se passe sans trop de difficultés. Cependant en cas de désaccord entre employeur et salarié, la loi laisse sous certaine forme, la décision finale à l'employeur. Lorsque les tribunaux sont saisis, ils confirment ce principe.

Le troisième alinéa de l'article L. 223-7 détermine les conditions dans lesquelles l'entreprise décide l'ordre des départs.

S'il existe des stipulations de la convention ou de l'accord collectif sur ce point, elles doivent s'appliquer. A défaut, les usages professionnels ou locaux doivent être respectés. Avant sa décision, l'employeur doit recueillir l'avis des intéressés (27) ou des délégués du personnel et tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté.

La liberté de l'employeur est donc importante pour fixer les dates de congé de chaque salarié. Généralement, en cas de congé par roulement, le souhait des salariés est pris en compte mais en cas de désaccord, c'est l'employeur qui décide. Il existe cependant quelques restrictions qui limitent son pouvoir :

- **les conjoints travaillant dans une même entreprise** ont droit à un congé simultané s'ils le désirent (28),

(23) Cass. soc. 8.06.72 Bull. V n° 424 p. 387 ; Cass. crim. 27.03.73 Bull. n° 152 p. 365.

(24) Sous réserve toutefois de dérogation par accord collectif ou individuel. Cass. soc. 2.12.81 Bull. V n° 932 p. 693.

(25) Le supplément de congé pour fractionnement n'est pas d'ordre public, c'est-à-dire que l'on peut y renoncer par accord.

(26) Cass. soc. 9 novembre 1981 Bull. V n° 875 p. 649.

(27) Art. D. 223-4 second alinéa.

(28) Il s'agit d'un droit (circulaire n° 32-69 du 18.06.69).

(29) Article 84 de la loi n° 71-424 du 10.06.71, JO du 12.

(30) Réponse ministérielle JO AN 31.05.82 p. 2292.

(31) Le même raisonnement doit être fait lorsque c'est le lundi qui est habituellement non travaillé.

(32) Cour d'appel Reims 14.11.78 Cherrier c/ Usinor.

- **le salarié convoqué pour une période militaire** obligatoire qui fait connaître son désir de prendre son congé pendant cette période doit en bénéficier (29),

- **le salarié qui doit effectuer une cure thermale** à des dates déterminées par prescription médicale doit pouvoir la faire coïncider avec son congé (30),

- **les salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat**, peuvent imputer la durée des absences pour participer à la campagne électorale sur les congés annuels (L. 122-24-1).

L'information des salariés

L'ordre des départs doit être communiqué aux salariés au minimum quinze jours avant leur départ et être affiché sur les lieux de travail en vertu de l'article D. 223-4 (résultant d'un décret du 1^{er} août 1936). Par ailleurs, le troisième alinéa de l'article L. 223-7 (résultant de l'ordonnance du 16 janvier 1982) précise que sauf circonstances exceptionnelles, les dates ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Ces deux textes ne sont pas très bien coordonnés, mais il en résulte que l'employeur qui veut modifier la date des congés doit respecter le délai de prévenance d'un mois.

La fixation de la date de départ a une répercussion sur celle du retour. Bien entendu, l'employeur fixe les deux dates en même temps et les fait connaître au personnel.

L'incidence des samedis, des jours fériés et des ponts

Les samedis

Le salarié a droit à un congé de trente jours ouvrables. Le samedi ou le lundi, habituellement non travaillé, est un jour ouvrable. Néanmoins, lorsque la dernière journée de travail se situe la veille du samedi habituellement non travaillé, le congé payé ne sera décompté qu'à partir du premier jour normalement travaillé dans l'entreprise, c'est-à-dire à partir du lundi (31).

Certains accords ou conventions calculent la durée du congé en jours ouvrés. Cette clause ne peut être une cause de réduction des droits des salariés. Elle peut supprimer des difficultés et les différences de traitement notamment en cas de prise de congés par journées isolées.

Une telle différence de traitement apparaît dans l'exemple suivant :

- en cas de congé principal de 24 jours continus : 4 samedis sont obligatoirement inclus dans ce congé,
- en cas de congé principal de 12 jours continus, suivi d'un reliquat fractionné à plusieurs reprises : 2 samedis sont inclus dans le congé principal, mais à la limite aucun ne peut se trouver inclus dans les périodes de fractionnement.

Dans cette hypothèse, certains employeurs décident de comprendre systématiquement 2 samedis dans le reliquat de congé. Les tribunaux, de leur côté, ont eu l'occasion de se prononcer dans le cas suivant :

Un salarié prenait chaque année ses deux semaines de congés consécutives et le reliquat par journées isolées en accord avec son employeur. La direction, pour calculer les congés, décida de reconstituer les semaines entières comprenant six jours ouvrables et la convention collective fut modifiée en indiquant que "le fractionnement des congés ne peut conduire à une absence dont la durée comprendrait une proportion de jours ouvrés et de repos différente de celle existant dans un congé non fractionné". Cette clause a été reconnue valable (32). Un accord peut donc instituer la règle d'équivalence entre cinq jours ouvrés et six jours ouvrables. Le congé payé égal à trente jours ouvrables devient un congé de vingt-cinq jours ouvrés minimum.

*

*

LES TEXTES RELATIFS A LA FIXATION DES PERIODES ET DES DATES DE CONGES

L. 223-7 : La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L. 223-7-1 : Pour les salariés définis à l'article 1144 (1^o à 7^o, 9^o et 10^o) du code rural, il peut être dérogé aux dispositions de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 223-7.

Des autorisations d'absence de plus de vingt-quatre heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux. La durée de ces périodes ne peut excéder chaque année cinq mois consécutifs ou non.

D. 223-4 : La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit quinze jours avant son départ, et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins. Il est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

L. 223-8 : Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Les jours fériés

Le plus souvent, la durée du congé est appréciée en jours ouvrables. Il est décompté six jours ouvrables par semaine quelle que soit la répartition de la durée du travail à l'intérieur de la semaine (33). L'existence d'un jour férié chômé, jour non ouvrable, inclus dans la période de congé, a pour effet de prolonger ce congé d'une journée (34) même si le jour férié coïncide avec la journée habituellement non travaillée dans l'entreprise (samedi ou lundi (34 bis)). Cependant, si le jour férié est un dimanche, jour non ouvrable, il n'y a aucune répercussion sur la durée du congé.



Les ponts

Il n'y a pas dans le code du travail de disposition particulière concernant les ponts. La pratique du pont entre le jour habituel de repos et le jour férié est cependant fréquente dans de nombreuses entreprises.

La négociation annuelle doit préciser les conséquences du pont pour le personnel présent ou en congé. Il ne devrait pas y avoir de différence entre le jour férié qui est non ouvrable du fait de la loi ou de l'usage local (35), et le jour de pont qui devient non ouvrable par la volonté des acteurs sociaux.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation si le pont se situe à l'intérieur du congé. Dans une décision du 3 décembre 1980 (36), la Chambre sociale a implicitement refusé de considérer que l'inclusion d'un pont dans le congé avait pour effet de prolonger celui-ci d'une journée. A noter cependant qu'elle s'est prononcée dans une affaire où l'accord prévoyant l'indemnisation des ponts n'avait pas envisagé le cas des salariés en congé. De plus, dans cette affaire, le pont se situait à l'intérieur du congé. La solution aurait peut-être été différente s'il s'était situé en début de congé.

LA MODIFICATION DES DATES DE CONGE

On a vu que la période des congés doit être fixée au moins deux mois à l'avance et que sauf circonstances exceptionnelles, les dates de départ fixées par l'employeur ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue.

(33) Cass. soc. 8.06.78 Bull. V n° 462 p. 349.

(34) Le jour férié n'est pas un jour ouvrable, il ne peut pas venir en déduction des congés, il doit s'y ajouter. Cependant il peut être pris ultérieurement et n'est pas nécessairement accolé au congé.

(34 bis) Cass. soc. 29 novembre 1961. Bull. IV n° 979 p. 777.

(35) St. Eloi (Métaux), Ste Anne (Nord), St-Etienne (Alsace).

(36) Cass. soc. 3.12.80 Bull. V n° 871 p. 645.

Si le chef d'entreprise ne respecte pas ses obligations, il ne manquera pas d'être interpellé par les délégués ou les intéressés, mais le salarié peut-il alors fixer de son propre chef ses dates de congés ? Il convient d'être prudent car la jurisprudence considère en général que le salarié qui part en vacances sans l'accord de son patron commet une faute grave (37). Le cas échéant, le référé prud'homal pourra être saisi si l'attitude de l'employeur est manifestement illicite. Rappelons en outre que tous les textes sur les congés payés sont assortis de sanctions pénales et que l'inspecteur du travail peut intervenir.

Le salarié peut-il demander une modification de ses dates de congé ? Une telle demande peut certainement être adressée à l'employeur qui demeure libre de sa décision. Ce dernier n'est plus alors tenu par le délai d'un mois précédant le congé au-delà duquel, sauf circonstances exceptionnelles, les dates de départ ne peuvent plus être modifiées (38).

LA FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT

Pendant la durée des congés, le chef d'entreprise peut fermer son établissement en respectant ses obligations de négociation et de consultation. Le dernier alinéa de l'article L. 223-8 ajoute que dans ce cas "le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués avec l'agrément

des salariés". Cela signifie qu'un accord avec les délégués doit intervenir sur le principe du fractionnement.

La loi ne dit pas comment doit être recueilli l'avis des délégués du personnel, ni si celui-ci doit être unanime ou simplement majoritaire.

A l'heure actuelle se développe une pratique patronale tendant à transformer les périodes de chômage partiel ou les ponts en congés payés. Cela n'est pas illégal si les délégués du personnel donnent un avis conforme, ou à défaut de délégués, si les salariés en sont d'accord. En effet, il s'agit alors d'un fractionnement du congé accompagné de la fermeture de l'établissement.

En cas de refus des délégués ou des salariés, le patron ne peut en principe mettre son projet à exécution, mais il peut riposter en s'opposant à tout fractionnement du congé.

Ce qui est ici en cause est en réalité le choix du moment, où, en cas de congé fractionné, pourra être pris en une ou plusieurs fois, le reliquat de congé. La solution devrait être ici recherchée dans la négociation avec l'employeur. Dans certaines entreprises, il a été admis que le reliquat de congé pouvait être fractionné en plusieurs journées, les dates retenues étant fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par les salariés eux-mêmes.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période des congés, il peut exister une difficulté pour les salariés qui n'ont pas droit à bénéficier de la totalité du congé. Le bénéfice de l'indemnisation au titre du chômage partiel leur est acquis de plein droit. Mais c'est à l'employeur d'en faire la demande auprès des services compétents.

3 - Incidence d'événements survenant pendant le congé

PAS D'ACTIVITE SALARIEE PENDANT LE CONGE

L'employeur qui occupe pendant la période des congés payés un de ses salariés à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal. Il peut donc être condamné à l'amende prévue à l'article R. 262-6 (39).

Le travailleur qui exécute pendant son congé payé un travail rétribué peut être condamné à des dommages-intérêts au profit du fonds de chômage. Cette infraction prive les chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié. L'action est à l'initiative du maire ou du préfet. Elle est portée devant le tribunal d'instance (40).

LES CONGES EXCEPTIONNELS

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article L. 226-1 du code du travail sont des autorisations exceptionnelles d'absence à l'occasion de certains événements. Sauf disposition conventionnelle, accord d'entreprise ou

consentement de l'employeur, ces congés doivent être pris au moment de la survenance de l'événement et ne prolongent pas d'autant la durée du congé.

Il en va différemment pour le congé naissance ou d'adoption accordé au père de famille. Si la naissance ou l'arrivée au foyer survient pendant le congé légal, il est nécessaire que le congé de naissance ou d'adoption soit accolé aux congés payés (41).

LA MALADIE

• **Si le salarié est malade au moment du départ en congé.** Il est nécessaire de distinguer plusieurs hypothèses :

a) Le salarié malade au moment du départ est guéri avant la date prévue pour la fin de ses congés. Peut-il prolonger ses congés de la durée de sa maladie ? Sauf accord avec l'entreprise, non. Il doit rejoindre son poste à la date fixée pour la reprise du travail. Dans le cas contraire, l'employeur pourrait lui reprocher une faute grave qui, selon la jurisprudence, justifierait son licenciement immédiat sans indemnité.

b) Le salarié malade au moment du départ, le reste pendant toute la durée prévue pour ses congés.

Le salarié ne peut pas prendre ses congés à l'issue de la maladie, sauf accord de l'employeur. Il percevra une indemnité compensatrice de congés payés. Néanmoins, l'administration conseille que le reliquat des congés soit réellement alloué.

(37) Cass. soc., 12.12.83 Joho inédit.

(38) Cass. soc., 5.01.84 SA Trouillard inédit.

(39) Art. D. 223-1.

(40) Art. D. 223-2.

(41) Circulaire n° 114 SS du 2.07.51.



• Si la maladie survient pendant le congé

Là encore, deux hypothèses :

- a) Le salarié malade est guéri avant la fin des congés. Il doit rejoindre son poste à la date prévue sauf accord pour prolonger son absence du temps de la maladie.
- b) La maladie se prolonge après la date prévue pour la fin des congés. Le salarié doit se présenter à l'entreprise le jour indiqué par le médecin pour la reprise du travail. Il ne peut prolonger son absence par la prise du reliquat de ses congés, sauf accord.

Dans tous les cas, le salarié peut cumuler l'indemnité de congé payé avec les indemnités journalières versées, en cas de maladie, par la sécurité sociale.

LES CURES THERMALES

En principe, la cure thermique ne donne pas lieu à congé, sauf convention ou accord plus favorable. Si un salarié effectue une cure pendant ses congés, il ne pourra pas prolonger son congé de la durée de la cure. Néanmoins, s'il existe une prescription médicale avec date impérative, il pourra s'absenter en dehors de ses congés pour pouvoir la suivre (42).

Il faut noter que l'article R. 771-3 du code du travail interdit la confusion des périodes de cures indemnisées par la sécurité sociale avec les congés pour les concierges d'immeubles à usage d'habitation et les employés de maison.

LA GREVE

• Si le salarié est en grève au moment du départ en congé

Il convient de distinguer deux situations :

- a) Le salarié part comme prévu en congé, mais en ce cas, il interromp la grève.
- b) Le salarié poursuit la grève et ne part en congé qu'à l'issue de celle-ci. Il doit rentrer à l'entreprise à la date prévue initialement. Le solde des congés pourra être pris ultérieurement avec l'accord de l'employeur. En cas d'impossibilité, le salarié recevra l'indemnité compensatrice, mais les accords de fin de conflits peuvent régler cette difficulté.

• Si la grève survient pendant le congé

Reprenons nos deux hypothèses :

- a) Le salarié ne manifeste pas sa volonté d'être déclaré gréviste. Son congé se poursuit sans incidence.

- b) Le salarié se déclare gréviste. Sauf accord ou prolongement de la grève, il doit reprendre le travail à la date prévue pour la fin des congés.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Plusieurs hypothèses sont à envisager :

- **la rupture du contrat, licenciement ou démission, a été notifiée avant le départ en congé.** Le salarié effectue alors son préavis. Le départ en congé a pour effet de suspendre le préavis qui ne recommencera à courir qu'à l'issue du congé (sauf accord avec l'employeur).
- **le licenciement peut-il être notifié pendant le congé ?** Cela semble difficile puisque désormais la procédure d'entretien préalable au licenciement pour faute a été généralisée (43). Cet entretien devra donc précéder la notification de la rupture, mais il ne pourra se tenir qu'au retour des congés. Le préavis ne commencera à courir qu'à compter de la notification régulière du licenciement.

Le licenciement pour motif économique peut être notifié pendant les congés s'il a été décidé régulièrement, mais le préavis ne commencera à courir qu'à l'issue du congé.

- **la démission peut être notifiée à l'employeur pendant le congé,** mais le préavis ne pourra pas courir pendant celui-ci. Il ne prendra effet qu'au retour du salarié.

LE RETOUR TARDIF APRES LE CONGE

Le retour tardif après les congés sert souvent de motif aux employeurs pour justifier une sanction, voire un licenciement ou encore constater la démission du salarié. Qu'en est-il exactement ?

- a) La démission ne se présume pas. Pour la jurisprudence elle ne résulte que d'une manifestation de volonté claire, réfléchie et non équivoque de volonté (44). L'employeur ne peut donc pas se prévaloir du retard et de l'absence d'explication pour constater la démission.
- b) Si le chef d'entreprise envisage de procéder à un licenciement, il doit dans tous les cas (L. 122-14 ou L. 122-41) convoquer le salarié à un entretien préalable. Ce dernier a donc la possibilité de s'expliquer sur les circonstances qui ont entraîné son retard.
- c) Si le chef d'entreprise choisit l'application d'une sanction disciplinaire, il doit également recueillir les explications du salarié.

L'examen de la jurisprudence rendue par la Cour de cassation montre que celle-ci est très soucieuse de protéger l'autorité patronale. Sa tendance est en effet de considérer que le retour tardif du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire même une faute grave ou lourde (45).

A la vérité, cette question est traversée par le conflit des logiques (46). Patrons et salariés n'ont pas dans ce domaine la même vision des faits. Le débat prud'homal doit mettre en évidence les causes justificatives du retour tardif. Ce n'est pas toujours la mauvaise volonté ou l'esprit "tire au flanc" du salarié souvent invoqués ou sous-entendus par les employeurs qui est la cause du retard.

(42) JO AN 31.05.82 p. 2292.

(43) Voir Action Juridique CFDT n° 30 J p.

(44) Cass. soc. 7.05.80 Bull. V n° 390 p. 297, Cour d'appel Paris 22^e C 5.01.84 Guyonvarch.

(45) Cass. soc. 10.07.80 Bull. V n° 644 p. 481.

(46) Voir Action Juridique CFDT n° 11 A p. 3. Le conflit des logiques, le terrain des faits et celui du droit.

4 - Rémunération du congé

L'article L. 223-11 du code du travail prévoit deux méthodes pour le calcul de l'indemnité de congés payés :

- soit le dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence, c'est une rémunération moyenne.
- soit la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

En fait, puisqu'il doit au moins exister deux fractions de congé, le calcul définitif ne pourra être arrêté qu'à la fin des congés. Pour la première fraction, c'est la règle du maintien du salaire qui s'applique (47).

L'employeur doit attribuer à chaque salarié l'indemnité la plus avantageuse (48), soit selon la règle du dixième, soit selon la règle du maintien du salaire.



LA REGLE DU DIXIEME

L'article L. 223-11 précise le mode de calcul de la "rémunération totale". Il doit être tenu compte :

- de l'indemnité de congé de l'année précédente,
- des indemnités de repos compensateur,
- du salaire fictif correspondant aux périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 (période de repos des femmes en couches, absence pour accident du travail de maladie professionnelle dans la limite d'un an).

En fait, il convient de prendre en compte dans l'assiette de l'indemnité de congés payés toutes les rémunérations brutes perçues pendant la période de référence, c'est-à-dire entre le 1^{er} juin et le 31 mai. Néanmoins, il est nécessaire d'exclure les éléments n'ayant pas le caractère de salaire et les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais.

Éléments à inclure

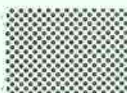
En plus des éléments précisés ci-dessus il faut prendre en compte :

- la rémunération brute de base et les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit (49), du dimanche, ou de jours fériés (50), la rémunération maintenue par l'employeur en cas de maladie (lorsque ce maintien est prévu conventionnellement),
- la prime d'ancienneté (51), de rendement, de productivité, d'assiduité...
- avantages en nature, logement et nourriture,
- pourboires.

Éléments à exclure

- les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.
- les primes ou indemnités qui correspondent à un remboursement de frais, celles qui compensent un risque ou un inconvénient, (prime de panier, transport ou inconvénient) que le salarié ne subit pas pendant son congé,

- les primes, même ayant le caractère de salaire, versées annuellement ou semestriellement dont le montant n'est pas affecté par le départ en congé (primes de vacances, 13^e mois...). En revanche, une prime annuelle de congé payé assise uniquement sur le salaire des périodes de travail en excluant les congés payés doit être prise en compte,
- les gratifications bénévoles.



LA REGLE DU MAINTIEN DU SALAIRE

Cette solution sera plus avantageuse si une augmentation de salaire intervient juste avant les congés, à horaires constants. En pratique, il convient d'examiner, pour les travailleurs qui ne seraient pas encore mensualisés, quel est l'horaire à prendre en compte permettant de déterminer le salaire fictif qui aurait été perçu. Pour les travailleurs payés au mois, il convient de bien déterminer ce qui est dû au titre de l'indemnité de congé et ce qui est dû au titre des salaires correspondant aux jours éventuellement travaillés au cours du mois où les congés sont pris.

Pour le personnel non mensualisé

Il est nécessaire de déterminer l'horaire de référence à prendre en considération pour calculer le salaire qui aurait été perçu. L'article L. 223-11 précise que l'indemnité est calculée "à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement".

En cas de fermeture de l'établissement, il convient de prendre en considération la durée effective de la période précédant le congé (52).

En cas de congé par roulement, il est nécessaire de répondre à deux questions :

- Faut-il se référer à l'horaire habituel dans l'établissement ou à l'horaire effectif observé pendant la période de congé ?
- Faut-il tenir compte de l'horaire général fixé pour l'établissement ou de l'horaire individuel du salarié concerné ?

Horaire habituel ou effectif ?

Il est nécessaire de prendre en compte l'horaire réellement effectué dans l'établissement à l'époque où le salarié est en congé. Il convient donc d'intégrer les heures supplémentaires qui auraient été effectuées s'il était resté au travail et éventuellement les majorations pour travail du dimanche (53).

Les tribunaux tempèrent l'application de ce principe en distinguant selon la cause.

Si l'augmentation de l'horaire est la conséquence directe du départ en congé, l'indemnité de congé est calculée sur l'horaire habituel et non sur l'horaire exceptionnel (54). Par contre, si l'augmentation de la durée du travail est permanente, c'est l'horaire effectif qui doit être pris en compte (55).

Horaire général ou individuel ?

Il convient de retenir l'horaire précis et individuel du salarié s'il est considéré comme habituel. Si un salarié a d'abord travaillé à temps partiel puis à temps plein pendant la période précédant le congé, l'administration recommande de faire bénéficier l'intéressé de la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire à temps plein dès lors que

(47) C'est ce que préconise une circulaire ministérielle du 30 août 1978.

(48) Cass. crim. 15.06.62 Bull. n° 225 p. 459.

(49) Cass. soc. 25.01.68 Bull. V n° 59 p. 50.

(50) Cass. soc. 9.05.62 Bull. IV n° 421 p. 332.

(51) Cass. soc. 6.12.79 Bull. V n° 970 p. 710.

(52) Cass. crim. 15.06.62 Bull. n° 225 p. 459 ; Cass. soc. 21.10.70 Bull. V n° 544 p. 446.

(53) Cass. soc. 19.02.81 inédit.

(54) Cass. soc. 23.10.63 Bull. IV n° 718 p. 596.

(55) Cass. soc. 10.05.78 Bull. V n° 353 p. 268.

c'est bien cet horaire qui aurait été pratiqué s'il avait continué à travailler et qu'il ne s'agit pas d'un horaire provisoire (réponse ministérielle JO AN 2 mars 1981).

Calcul de l'indemnité

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. L'indemnité est donc calculée en fonction des jours qu'il aurait travaillé c'est-à-dire en pratique en jours ouvrés.

Pour le personnel payé au mois

Pour ce personnel, la règle du maintien du salaire ne présente pas de difficulté particulière. En pratique, les mensuels perçoivent en fin de mois leur salaire habituel, qui est plus élevé, du fait des augmentations de salaire, que ce qui résulterait de l'application de la règle du dixième.

Toutefois, si l'on veut vérifier que l'intéressé a bien perçu l'intégralité de ses droits, il est nécessaire de procéder à quelques calculs pour transformer le salaire mensuel forfaitaire en salaire journalier, voire horaire afin de distinguer ce qui doit être réellement perçu au titre des congés en cas de mois partiellement travaillé du fait des congés.

Il n'existe pas de règle légale pour faire ce calcul, mais deux méthodes existent.

La méthode préconisée par l'administration

Parmi les divers modes de calcul possibles pour évaluer le taux horaire à partir d'une rémunération mensuelle, le ministère du travail considère que le plus rigoureux consiste à diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail accomplies en moyenne par mois.

Exemple :

Le salaire forfaitaire mensuel d'un ouvrier est de 7 200 F. Il ne varie pas selon le nombre d'heures dans le mois. Le salarié effectue 39 h par semaine. En juillet 1983, ce salarié bénéficie de quatre semaines de congé, du lundi 2 juillet au samedi 28.

Le salaire horaire moyen sera de $7\,200 : 169 = 42,60$ F. Puisqu'il a pris quatre semaines de congés (4×39 h) = 156 h, son indemnité de congé sera de $156 \times 42,60 = 6\,646$ F.

La méthode retenue par les tribunaux

C'est elle qui, en cas de désaccord avec l'employeur, a force de loi.

La Cour de cassation a repris à son compte la position adoptée par la cour supérieure d'arbitrage dans un arrêt du 27 novembre 1972. Elle s'attache à ramener le salaire mensuel sur une base horaire en tenant compte de l'horaire effectif du mois considéré (56). Si dans le mois considéré l'horaire effectif est de 171,6 h et si le congé principal est de quatre semaines soit (4×39 h) = 156 h, le salarié aura droit à $156/171,6$ ième de son salaire au titre de son indemnité de congé. Il faudra ajouter à celle-ci les $15,6/171,6$ du salaire mensuel représentant la rémunération des deux jours travaillés au cours du mois pour obtenir la rémunération totale versée au cours du mois soit $171,6/171,6$ du salaire, c'est-à-dire le maintien de celui-ci.

Autrement dit, l'application de la règle du maintien du salaire conduit nécessairement à ce que le salarié ne puisse, au total, percevoir au cours du mois considéré une rémunération supérieure à celle qui aurait été la sienne s'il avait travaillé (en ce sens, Cass. Soc. 16 janvier 1974, Bull V n° 43).

LES TEXTES RELATIFS A L'INDEMNITE DE CONGE

L. 223-11 : L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des indemnités afférentes au repos compensateur prévues par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du code rural et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 223-2, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas précédents ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application de cette disposition dans les professions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 223-16.

L. 223-12 : Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

L. 223-13 : Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

Pour la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle qui est fixée par l'autorité administrative compétente.

D. 223-3 : Les préfets fixent dans leur département, selon les régions ou groupes de localités, par arrêté pris sur proposition du directeur départemental du travail, la valeur des avantages et prestations en nature mentionnés à l'article L. 223-13. Pour les professions agricoles, ces arrêtés sont pris sur proposition du chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

L. 223-14 : Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 223-16.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent article est également due aux ayants droits du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droits qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

D. 223-6 : Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles qui sont fixées par le livre 1^{er} du présent code pour le paiement des salaires et traitements.



INCIDENCE D'UN JOUR FÉRIÉ D'UN PONT OU DE LA MALADIE

Jour férié

Nous avons vu que l'inclusion d'un jour férié dans la période de congé avait pour effet de prolonger celui-ci d'une journée puisque le jour férié n'est pas un jour ouvrable. Quelle est l'incidence de cette situation sur l'indemnité de congé payé ? Les règles suivantes sont applicables :

- L'indemnité de congé, quelle que soit la méthode de calcul retenue, correspond aux jours de congé au sens strict, c'est-à-dire jour férié exclu. L'indemnisation des jours fériés doit être examinée de façon tout à fait indépendante.
- La prolongation du congé d'une journée du fait de la présence d'un jour férié dans la période de congé n'a aucune incidence sur l'indemnité de congé lorsque c'est la règle du 1/10^e qui est retenue.

Par contre, la mise en œuvre de la règle du maintien du salaire aboutit à prendre en compte le salaire qui aurait été perçu au cours de cette journée supplémentaire si celle-ci avait été travaillée (57).

- Le jour férié sera indemnisé sans difficulté aux travailleurs mensuels en vertu de l'arrêté du 31 mai 1946 (57 bis). Les travailleurs mensualisés seront indemnisés si la convention collective le prévoit ou dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 1978 (58).

Toutefois si le jour férié tombe un dimanche ou un samedi, jour habituellement non travaillé, il n'est pas indemnisé puisqu'il n'est pas chômé.

Pont

On a dit que la Cour de cassation avait décidé que le pont se situant à l'intérieur du congé payé devait néanmoins être considéré comme jour ouvrable. Il n'a donc pas en principe d'incidence particulière sur l'indemnité de congé payé. Il ne pourrait en aller autrement que si un accord prévoyait expressément son indemnisation au profit des salariés en congé (59).

Maladie

On a déjà souligné le fait qu'en principe la maladie survenant pendant le congé n'avait pas d'incidence sur la durée de celui-ci sauf accord de l'employeur ou disposition plus favorable de la convention collective.

La jurisprudence précise qu'alors l'indemnité de congé payé peut se cumuler avec les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Mais elle ne se cumule pas avec

(56) Cass. soc., 16.01.74 Bull. V n° 43 p. 39 ; Cass. soc., 29.11.79 Bull. V n° 915 p. 671.

(57) Cass. soc., 23.05.73 Bull. V n° 333 p. 299 ; Cass. soc., 27.06.73 Bull. V n° 420 p. 379.

(57 bis) "En cas de chômage pour fête légale, les salariés rémunérés au mois ne pourront subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient du normalement être effectuées le jour chômé."

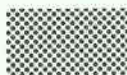
(58) Les jours fériés chômés sont indemnisés aux travailleurs ayant 3 mois d'ancienneté et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédents et sous réserve d'être présent la veille et le lendemain.

(59) Cass. soc., 3 décembre 1980 Bull. V n° 871 p. 645.

(60) Par exemple convention collective des établissements d'hospitalisation privée. Cass. soc., 28 mai 1974 Bull. V n° 328 p. 312.

l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie par certaines conventions collectives.

Le bénéfice d'une telle indemnité ne pourrait être dû à notre avis, que dans l'hypothèse d'une convention collective prévoyant que la maladie suspend le congé, le reliquat de celui-ci étant reporté à une date ultérieure (60).



LE PAIEMENT DE L'INDEMNITE DE CONGE

Il s'agit d'une indemnité suivant le même régime juridique que le salaire. Elle doit être payée à l'échéance normale de la prise de congé.

Si au cours de l'année de référence une cession de l'entreprise est intervenue, c'est au nouvel employeur de régler l'intégralité des indemnités de congé au moment où ces congés sont pris effectivement. Néanmoins, l'accord de cession peut prévoir un arrangement entre les deux employeurs. De toute façon, c'est l'employeur au moment du congé qui demeure seul responsable.

Selon l'article R. 143-2 10° du code du travail, le bulletin de paie indique "les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée". Cela permet à chaque bénéficiaire de vérifier qu'il a bien été rempli de ses droits.

*

L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE PAYE

En cas de rupture du contrat de travail (licenciement ou démission) avant que le salarié ait pu bénéficier de son congé, une indemnité compensatrice de congé payé lui est due, sauf faute lourde de sa part.

Elle est calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de congés payés étant entendu que la période de calcul a pour limite la date d'expiration du contrat de travail.

On s'est interrogé sur le point de savoir si l'indemnité compensatrice pouvait être calculée en tenant compte de la durée du préavis non effectué puisqu'aux termes de l'article L. 122-8, «la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail».

Se fondant sur le fait que le congé n'est acquis qu'en fonction des périodes de travail effectif, la Cour de cassation a décidé, à plusieurs reprises, que la durée du préavis non effectué ne pouvait être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé payés (par ex: Cass. Soc. 18 octobre 1979, Bull V n° 757 p. 561).

*

Fiche pratique

V Organisation
judiciaire
et procédure

L'aide judiciaire

Faire ou subir un procès: c'est cher. Une loi du 3 janvier 1972 a créé l'aide judiciaire (*). Son but est de permettre aux personnes dont les ressources sont insuffisantes de faire valoir leurs droits en justice sans supporter, ou en ne supportant que partiellement, les frais du procès.

L'AIDE JUDICIAIRE POURQUOI FAIRE ?

L'aide judiciaire peut être demandée:

- à l'occasion de tout procès en demande ou en défense devant toute juridiction civile, par exemple le conseil de prud'hommes, la Cour d'appel, et devant toute juridiction administrative.
- devant les juridictions pénales, mais uniquement par les parties civiles, ainsi que par les personnes civilement responsables.
- en l'absence de procès, par exemple pour accomplir des actes conservatoires: constat, sommation, saisie.
- après un procès: pour procéder à l'exécution d'une décision de justice.

L'action judiciaire ne doit pas apparaître manifestement irrecevable ou dénuée de fondement. Devant la Cour de cassation l'aide judiciaire peut être refusée si aucun moyen de cassation sérieux ne peut être relevé.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Toute personnes physique: français, ou étranger résidant habituellement en France.
- Les personnes morales: poursuivant un but non lucratif (association, syndicat, CE).

Conditions de ressources

La personne qui demande à bénéficier de l'aide judiciaire doit justifier que son revenu mensuel moyen au cours de l'année civile antérieure (1er janvier-31 décembre) ne dépasse pas un certain plafond (1).

● Pour obtenir l'aide judiciaire partielle

- Le plafond est fixé à 5000 F par mois pour les actions en justice pour lesquelles le concours d'un avocat est obligatoire (par exemple, tribunal de grande instance, chambre civile des cours d'appel).

- Le plafond est fixé à 4025 F par mois pour les actions qui n'exigent pas obligatoirement l'intervention d'un avocat (conseil de prud'hommes, tribunal paritaire des baux ruraux, tribunal d'instance, commission de première instance de la sécurité sociale, chambre sociale des cours d'appel...).

● Pour obtenir l'aide judiciaire totale

Le plafond est fixé à 3300 F par mois.

● Ces plafonds sont calculés en tenant compte des ressources du demandeur, de son conjoint et des personnes vivant habituellement à son foyer, mais en excluant les prestations familiales. Ils sont majorés de 370 F par personne:

- à charge: conjoint, ascendants, descendants;

- disposant de ressources et vivant habituellement au foyer (y compris le conjoint).

**Plafonds
de ressources mensuelles
pour l'obtention de
l'aide judiciaire**
Au 10 avril 1984

Nombre de personnes à charge ou vivant habituellement au foyer	Aide judiciaire totale	Aide judiciaire partielle	
		Procédures sans avocat obligatoire	Procédures avec avocat obligatoire
0	3 300	4 025	5000
1	3 670	4 395	5370
2	4 040	4 765	5740
3	4 410	5 135	6110
4	4 780	5 505	6480
5	5 150	5 875	6850

(*) Loi n° 72-11 du 3 janvier 1982 modifiée par la loi n° 82-1173 du 31 décembre 1982 Décret n° 72-809 du 1er septembre 1972 modifié par le décret n° 84-255 du 9-04-84.

(1) Les plafonds de ressources sont révisés annuellement généralement par la loi de finances.

Différence entre aide judiciaire totale et partielle

- en cas d'aide judiciaire totale, tous les frais sont pris en charge par l'Etat: rémunération de l'avocat et de l'avoué, frais d'huissier, frais d'expertise, consignation, etc...

CHOIX DES AUXILIAIRES DE JUSTICE

- en cas d'aide judiciaire partielle, une indemnité est laissée à la charge du bénéficiaire. Cette indemnité est fixée en proportion des ressources: actuellement, elle peut varier de 726 F à 1785 F. Cette indemnité forfaitaire est réglée directement par le bénéficiaire à l'avocat. Le complément est pris en charge par l'Etat selon un barème forfaitaire.

A titre exceptionnel l'aide judiciaire peut être accordée aux personnes ne remplissant pas les conditions de ressources lorsque leur situation apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès.

Le bénéficiaire de l'aide judiciaire peut bénéficier du concours:

- d'un avocat qui intervient dans toute la procédure, même si celle-ci n'exige pas l'intervention obligatoire d'un avocat,
- d'un avoué à la cour, lorsque l'intervention de cet auxiliaire est obligatoire (devant la chambre civile de la Cour d'appel),
- d'un huissier, pour accomplir toutes les démarches relevant de la compétence de cet auxiliaire de justice: constat, saisie, notification d'actes, exécution du jugement..

Le bénéficiaire de l'aide judiciaire a le droit de choisir son avocat, son avoué, son huissier. Leur nom peut figurer dans la demande d'aide judiciaire, s'ils en sont d'accord.

Si le bénéficiaire ne fait pas le choix d'un avocat, d'un avoué ou d'un huissier (ou si celui-ci refuse) le bureau d'aide judiciaire en désigne un.

*

QUELLES SOMMES PEUT-ON ETRE AMENÉ A PAYER ?

Aucune rémunération n'est à verser aux auxiliaires de justice (hormis l'indemnité fixée par le bureau d'aide judiciaire en cas d'aide judiciaire partielle): l'Etat leur règle directement une somme forfaitaire pour leur intervention.

Cependant, lorsqu'en fin de procès, le bénéficiaire obtient à son profit une condamnation lui procurant des ressources telles que, si elles avaient existé au jour de la demande d'aide judiciaire, celle-ci ne lui aurait pas été accordée, l'avocat peut, sur autorisation du bâtonnier de l'Ordre, demander des honoraires à son client.

Lorsque le bénéficiaire de l'aide judiciaire perd son procès, et s'il est condamné aux dépens, il peut se voir réclamer certains frais exposés par son adversaire (frais d'expertise).

COMMENT DEMANDER L'AIDE JUDICIAIRE

Le formulaire de demande d'aide judiciaire peut être obtenu soit auprès des greffes des tribunaux, soit auprès des avocats, soit encore dans les mairies. Il faut y joindre les pièces justifiant des ressources (déclaration de revenu, avis d'imposition, éventuellement feuille de paie).

Le formulaire, une fois rempli et signé, doit être adressé au bureau d'aide judiciaire compétent, c'est-à-dire:

- s'il s'agit d'un litige devant une juridiction de première instance (par exemple tribunal d'instance, conseil de prud'hommes) au bureau d'aide judiciaire du tribunal de grande instance du lieu où demeure le demandeur,
- s'il s'agit d'un litige devant le tribunal administratif, au bureau d'aide judiciaire de ce tribunal,
- s'il s'agit d'un litige devant la cour d'appel, la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat, au bureau d'aide judiciaire de ces juridictions (1).

La décision prise par le bureau d'aide judiciaire est notifiée par lettre recommandée.

Une demande d'aide judiciaire peut être introduite en cours de procès.

Une fois accordée l'aide judiciaire vaut pour la suite de la procédure au cas où l'adversaire utilise les voies de recours (appel ou cassation). Mais si c'est le bénéficiaire de l'aide judiciaire qui fait appel ou se pourvoit en cassation, une nouvelle demande est nécessaire.

*

LES DELAIS

Les délais pour obtenir l'aide judiciaire varient d'une ville à l'autre.

Lorsqu'une demande d'aide judiciaire en vue de se pourvoir en cassation est adressée (date de la poste) avant l'expiration du délai importé pour le dépôt du pourvoi ou du mémoire ce délai est suspendu jusqu'au jour de la notification de la décision du bureau d'aide judiciaire.

En cas d'urgence, l'aide judiciaire provisoire peut être accordée très rapidement (en 24 ou 48 heures); elle peut même être demandée (sans forme) et accordée à l'audience par le président de la juridiction devant laquelle on comparaît, et cela devant toutes les juridictions.

(1) Cour de cassation: 5 quai de l'Horloge - 75001 Paris
Conseil d'Etat: Place du Palais Royal - 75001 Paris.

Fonctions publiques

T

Secteur public

Le CHS dans les PTT

La dernière rubrique "Fonctions Publiques" parue dans le numéro 38 d'Action Juridique CFDT était consacrée au commentaire du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique d'Etat.

Nous publions ci-après de larges extraits de l'arrêté du 23 novembre 1982 pris en application de ce texte par le ministre des PTT (JO 27 novembre 1982) (1).

Une prochaine rubrique Fonctions Publiques d'Action Juridique CFDT sera réservée à l'analyse de la fédération unifiée des PTT, sous l'angle des pratiques syndicales.

D'ores et déjà quelques articles de l'arrêté méritent qu'on s'y arrête :

Une structure pyramidale

L'arrêté du 23 novembre 1982 instaure une structure pyramidale compétente en matière d'hygiène et de sécurité :

- **un service national de l'hygiène et de la sécurité** du travail est créé à la direction du personnel et des affaires sociales du ministère. Il est chargé d'impulser et de coordonner les actions menées dans le domaine de l'hygiène, la sécurité du travail, l'ergonomie et la médecine de prévention (articles 1 et 2).

- **un comité central d'hygiène et de sécurité** est créé auprès du directeur du personnel et des affaires sociales. Il est compétent pour toutes les questions relevant d'une gestion commune du personnel du ministère des PTT. Il est saisi par les comités nationaux d'hygiène et de sécurité (article 32).

- **trois comités nationaux d'hygiène et de sécurité** sont mis en place. L'un pour la poste, l'autre pour les télécommunications, le dernier pour les services généraux créés sur avis des CTP compétents.

• des CHS peuvent être créés :

- dans les directions régionales,
- dans les directions départementales et opérationnelles,
- dans les établissements comprenant cent agents au moins,
- dans les services où l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient (article 34).

Quelques remarques

Cette structuration appelle plusieurs remarques.

Une approche globale pourrait conduire à se demander ce qui du mouvement centralisateur ou décentralisateur l'emportera dans la prise en charge des questions d'hygiène et de sécurité. Comment se fera l'articulation des compétences entre ces différents niveaux de structure ?

(1) : Nous avons écarté le titre III relatif à la médecine de prévention et les chapitres 3 et 4 du titre IV relatifs, respectivement à la composition des CHS et au mode de désignation des membres des CHS, qui n'apportaient aucun élément nouveau par rapport au décret de base.

Le sens donné à l'action syndicale sera déterminant en la matière.

La subordination de la création des CHS à l'avis des CTP reste une donnée fondamentale d'organisation dès le niveau régional. On ne peut que le regretter (voir rubrique Fonctions publiques n° 28).

Pour la première fois cependant un organisme de représentation, non paritaire de surcroît, pénètre dans l'établissement, alors que les CTP et CAP se situent pour l'essentiel au niveau départemental. C'est fondamental quant aux incidences possibles sur les pratiques syndicales. 1200 établissements comptent au moins 100 agents. La fédération CFDT revendiquait l'abaissement du seuil à 50 agents.

La généralisation des cahiers d'hygiène et de sécurité

L'arrêté du 23 novembre 1982 confirme, généralise et organise la pratique des cahiers d'hygiène et de sécurité dans chaque établissement (article 34 alinéa 4).

Ce cahier d'hygiène et de sécurité est mis à la disposition des agents du service pour qu'ils puissent y "consigner leurs observations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail" (article 50, al. 2).

Il s'agit là d'un élément essentiel susceptible, en lien avec l'heure d'information syndicale, de favoriser une pratique syndicale de prise en charge dynamique des problèmes d'hygiène et de sécurité fondée sur une implication directe des travailleurs et travailleuses de l'établissement.

La formation

Les articles 7 et 8 de l'arrêté du 23 novembre 1982 précisent le contenu de la formation en matière d'hygiène et de sécurité.

Il convient de remarquer notamment, que, pour ce qui concerne les risques directs du métier, la formation est intégrée à la formation professionnelle (article 7d, alinéa 2).

L'ARRETE DU 23 NOVEMBRE 1982 DU MINISTRE DES PTT

Titre 1^{er}

Création d'un service national de l'hygiène et de la sécurité du travail

Art. 1^{er} — Il est créé à la direction du personnel et des affaires sociales un service national de l'hygiène et de la sécurité du travail. Ce service est placé sous la responsabilité d'un fonctionnaire ayant au moins le grade d'administrateur hors classe ou d'ingénieur en chef ou d'un grade assimilé.

Art. 2 — Le service national de l'hygiène et de la sécurité du travail est chargé de l'impulsion, de la coordination et de la synthèse des différentes actions menées dans le domaine de l'hygiène, la sécurité du travail, l'ergonomie et la médecine de prévention. Il peut se faire communiquer toutes pièces et informations nécessaires à l'exécution de ses missions et effectuer des études sur place.

Art. 3 — Le service national de l'hygiène et de la sécurité du travail dispose de moyens individualisés. Le directeur du

personnel et des affaires sociales et, par délégation, le responsable dudit service exercent leur autorité sur le centre national de sécurité du travail.

Art. 4 — Sous réserve des attributions confiées aux directions générales en matière de formation professionnelle, le centre national de sécurité du travail concourt à la formation Sécurité des cadres et cadres supérieurs, à la formation et au recyclage des formateurs de sécurité et de secourisme ; il est également chargé des formations spéciales non décentralisables, de la mise au point des formations de sécurité avant leur décentralisation, des recherches pratiques sur l'intégration de la sécurité à la conception des moyens.

Art. 5 — En liaison avec le service national de l'hygiène et de la sécurité du travail, un groupe de travail, dont la composition et le fonctionnement figurent en annexe, est chargé de l'étude des projets d'amélioration de la prévention des accidents du travail.

La compétence du groupe s'étend à l'étude des projets concernant des activités relatives à la prévention des accidents du travail, l'hygiène, la médecine de prévention et le secourisme. Le groupe reçoit aussi mission de suivre annuellement les activités du centre national de sécurité du travail.

Art. 6 — Des fonctionnaires sont chargés d'assurer, dans les services, une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces fonctionnaires vérifient les conditions d'application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité visées à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Sur leur proposition, le responsable du service national de l'hygiène et de la sécurité du travail saisit les directions compétentes de toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

Les fonctionnaires chargés d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité effectuent périodiquement un rapport sur l'exécution de leur mission au responsable du service national de l'hygiène et de la sécurité qui les informe des suites données à leurs propositions.

Titre II

Formation en matière d'hygiène et de sécurité

Art. 7 — Une formation pratique appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

- Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent désormais exposés à des risques nouveaux ;
- En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Cette formation est intégrée à la formation professionnelle pour ce qui concerne les risques directs du métier. A la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Art. 8 — La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

Dans ce but, des informations, enseignements et instructions lui sont donnés en ce qui concerne les conditions de circulation sur les lieux de travail, l'exécution du travail et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

La formation relative à la circulation des personnes a pour objet d'informer l'agent, à partir des risques auxquels il est exposé, des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail, de lui montrer les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre. Cette formation est dispensée sur les lieux de travail.

La formation relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner à l'agent, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs, en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité et celle des autres agents, de montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi. Cette formation est autant que de besoin dispensée sur les lieux de travail ; elle est, pour ce qui concerne les risques professionnels directs, intégrée à la formation professionnelle.

La formation à l'hygiène et à la sécurité a également pour objet de préparer l'agent à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Art. 9 — Les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au titre IV du présent arrêté ainsi que le service national de l'hygiène et de la sécurité du travail coopèrent avec les directions générales à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veillent à leur mise en œuvre.

Le médecin de prévention est également associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.

Art. 10 — Une formation spéciale est organisée en tant que de besoin en faveur des membres des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au titre IV du présent arrêté.

Art. 11 — La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme une activité de service.

Titre IV Organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité

Chapitre I^{er} Rôle des comités techniques paritaires

Art. 31 — Les comités techniques paritaires exercent les attributions mentionnées au 6° de l'article 12 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 dans les conditions fixées au présent titre.

Lorsqu'ils sont assistés de comités d'hygiène et de sécurité, les comités techniques paritaires reçoivent communication des documents élaborés par ceux-ci et examinent les questions d'hygiène et de sécurité dont ils se saisissent ou sont saisis par lesdits comités.

Chapitre II

Organisation des comités d'hygiène et de sécurité

Art. 32 — Il est créé, auprès du directeur du personnel et des affaires sociales un comité central d'hygiène et de sécurité.

Ce comité central examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité dont il est saisi par les comités nationaux d'hygiène et de sécurité visés à l'article 33 ci-dessous.

Il est également compétent pour toutes questions relatives à l'hygiène et la sécurité, en particulier celles qui relèvent d'une gestion commune du personnel du ministère des P.T.T.

Art. 33 — Sur avis des comités techniques paritaires compétents, trois comités nationaux d'hygiène et de sécurité peuvent être créés : un pour la poste, un pour les télécommunications, un pour les services généraux.

Art. 34 — Sur avis des comités techniques paritaires compétents, des comités d'hygiène et de sécurité peuvent être créés dans les directions régionales, départementales et opérationnelles ainsi que dans les établissements comprenant cent agents au moins.

En outre, sur avis des comités techniques paritaires compétents, des comités d'hygiène et de sécurité peuvent être créés dans les services où l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient.

Les problèmes d'hygiène et de sécurité survenant dans un établissement non doté d'un comité d'hygiène et de sécurité sont examinés par le comité d'hygiène et de sécurité placé auprès du chef de service dont dépend l'établissement.

Il est ouvert un cahier d'hygiène et de sécurité dans chaque établissement. Les chefs d'établissement prennent toutes dispositions pour faciliter l'accès de ces cahiers au personnel. Les comités d'hygiène et de sécurité ont toutes facilités pour se faire présenter ces cahiers lors de leurs visites.

Art. 35 — Les comités d'hygiène et de sécurité sont créés par arrêté du ministre des P.T.T.

Chapitre V

Rôle des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité

Art. 46 — Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans le champ de sa compétence.

A cette fin, son président présente chaque année au comité un rapport sur l'évolution des risques professionnels.

Art. 47 — Le comité compétent procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle au sens des c et d de l'article 7 du présent arrêté.

Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant l'administration, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité, et notamment le médecin de prévention.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Art. 48 — Le comité suggère toutes les mesures qui lui paraissent de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

Art. 49 — Le comité suggère les mesures utiles pour assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Dans ce but, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 9 du présent arrêté, il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Art. 50 — Le comité compétent est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, et notamment les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces documents sont également communiqués, pour avis, au fonctionnaire chargé, en application de l'article 6, d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. Le comité consulte en outre le cahier d'hygiène et de sécurité qui est mis à la disposition des agents dans le service et sur lequel ils consignent leurs observations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Art. 51 — Chaque année, le président du comité soumet, pour avis à ce comité, un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Ce programme est établi à partir de l'analyse définie à l'article 46. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et son coût estimé.

Art. 52 — Le comité examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention en vertu de l'article 30.

Art. 53 — Le comité est informé de toutes les observations faites par le fonctionnaire chargé, en application de l'article 6, d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Art. 54 — Si un membre du comité constate une cause de danger, il en avise le chef d'établissement concerné, le président du comité compétent ainsi que le fonctionnaire chargé, en application de l'article 6, d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. Si le danger est imminent, il est procédé à une enquête immédiate à laquelle le membre précité est associé, en vue de déterminer les mesures à prendre d'urgence. Le comité est informé des décisions prises.

Chapitre VI

Fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité

Art. 55 — Chaque comité d'hygiène et de sécurité élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi par le ministre chargé de la fonction publique. Le règlement intérieur du comité central ainsi que celui des autres comités doit être soumis à l'approbation du ministre des P. T. T., après avis du comité technique paritaire compétent.

Art. 56 — Le comité d'hygiène et de sécurité se réunit au moins une fois par semestre sur convocation de son président, à l'initiative de ce dernier ou, dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Art. 57 — Le comité d'hygiène et de sécurité est saisi par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel de toutes questions entrant dans le champ de sa compétence.

Il émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Chaque membre du comité ayant voix délibérative doit y prendre part. Le vote en abstention est admis. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Art. 58 — Les séances du comité d'hygiène et de sécurité ne sont pas publiques.

Art. 59 — Toutes facilités doivent être données aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour exercer leurs fonctions. Ils doivent recevoir communication de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité ainsi que les autres participants sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle, en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité, ainsi que les experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application de l'article 41, disposent du temps nécessaire pour participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation. Outre les délais de route, les représentants du personnel se voient accorder un temps égal à la durée prévisible de la réunion afin de leur permettre d'en assurer la préparation et le compte rendu dans les meilleures conditions.

Les membres titulaires et suppléants des comités d'hygiène et de sécurité et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié.

Art. 60 — Le comité d'hygiène et de sécurité ne délibère valablement que si les trois quarts au moins de ses membres ayant voix délibérative sont présents au début de la séance. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement si la moitié de ses membres ayant voix délibérative sont présents au début de la séance.

Art. 61 — Un procès-verbal est établi après chaque séance du comité d'hygiène et de sécurité. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis, dans le délai de quinze jours, aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Art. 62 — Les projets élaborés et les avis émis sont transmis aux chefs de service compétents ainsi qu'au président du comité d'hygiène et de sécurité au niveau supérieur ; ils sont portés, par tous moyens appropriés, à la connaissance des agents en fonction dans les services ou établissements concernés dans un délai d'un mois.

Le comité d'hygiène et de sécurité doit, dans un délai de deux mois, être informé, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à ses propositions et avis.

Art. 63 — Le directeur général des postes, le directeur général des télécommunications, le directeur du personnel et des affaires sociales et le directeur du budget et de la comptabilité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 novembre 1982.

Louis MEXANDEAU

action juridique

cdt

Table analytique des questions traitées dans les numéros 1 à 38

A - Problèmes généraux

- Amnistie N° 23 p. 23 ; N° 35 p. 25
- Atteintes aux droits des personnes N° 30 J p. 14
- Conflits des logiques N° 11 p. 3
- Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes N° 12 p. 21 ; N° 36 p. 13 à 18
- Inspection du travail N° 25 p. 3
- Interprétation du droit du travail N° 24 p. 3
- Procréation et droit du travail N° 22 p. 3
- Protection des femmes par le droit du travail N° 12 p. 5
- Réforme prud'homale N° 9 V p. 3
- Stratégie judiciaire de la CFDT N° 4 p. 3

B - Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise

- Affichage N° 27 J p. 9 ; N° 30 p. 15 ; N° 32 p. 7 ; N° 34 p. 14
- Atteintes aux droits des personnes N° 30 J p. 14
- Avantages conventionnels N° 32 p. 5 ; N° 34 p. 15

- Commission paritaire locale N° 38 p. 13
- Collectage N° 32 p. 5
- Désignation du délégué syndical
 - conditions N° 32 p. 11 ; N° 35 p. 15
 - contestation N° 32 p. 12 ; N° 35 p. 15
 - délégué catégoriel N° 32 p. 19 ; N° 35 p. 15
 - délégué central N° 32 p. 19 ; N° 35 p. 15
 - délégué conventionnel N° 32 p. 19
 - effectif de 50 salariés N° 27 J p. 9 ; N° 29 J p. 15 ; N° 32 p. 4 et 12 ; N° 34 p. 14
 - existence d'une section syndicale N° 33 p. 19 ; N° 35 p. 19
 - entreprises de moins de 50 salariés N° 33 p. 19 ; N° 35 p. 19
- Etablissement N° 32 p. 8
- Etablissement public N° 32 p. 3
- Mission des délégués syndicaux N° 33 p. 3
- Mesures discriminatoires N° 7 H p. 13 ; N° 30 J p. 6 et 15 ; N° 32 p. 5
- Presse syndicale N° 32 p. 7
- Protection N° 33 p. 7 ; N° 35 p. 17
 - contre les mutations N° 33 p. 6 ; N° 37 D p. 13
 - délégués conventionnels N° 20 p. 11 ; N° 33 p. 8
 - licenciement concomitant à la désignation N° 32 p. 11 ; N° 33 p. 8
 - licenciement en cas de grève N° 4 F p. 17 ; N° 12 p. 15
 - licenciement pour inaptitude N° 6 p. 17

- Représentativité N° 32 p. 4
- Responsabilité du délégué syndical N° 32 p. 6
- Tracts N° 13 p. 18 ; N° 32 p. 7
- Unité économique et sociale N° 32 p. 4 et 12
- Usages N° 26 D p. 15

D - Institutions représentatives du personnel

- Avantages conventionnels N° 3 B p. 19 ; N° 20 B p. 11 ; N° 26 p. 15
- Bons de délégation N° 37 p. 9
- Chantiers N° 30 p. 6
- Circonstances exceptionnelles N° 37 p. 9
- Collèges électoraux N° 31 p. 12
- Comité central d'entreprise N° 35 p. 18
- Comité de groupe N° 8 p. 16 ; N° 32 p. 13 ; N° 35 p. 18
- Commissions du CE N° 37 p. 8
- Composition du CE N° 36 p. 8
- Contentieux électoral N° 5 p. 10 ; N° 35 p. 17
- Crédit d'heures N° 29 J p. 15 ; N° 35 p. 19
- Date du scrutin N° 31 p. 14 ; N° 34 p. 13 ; N° 36 p. 19
- Déplacement des membres du CE N° 37 p. 8
- Dépôt des candidatures N° 5 p. 9
- Effectifs N° 31 p. 6
 - baisse de l'effectif N° 36 p. 9
 - personnel à horaire réduit N° 24 p. 14 ; N° 31 p. 6
 - restructuration de l'entreprise N° 36 p. 9
 - travailleurs à temps partiel N° 21 J p. 17 ; N° 29 J p. 15 ; N° 31 p. 6
 - travailleurs mis à disposition N° 31 p. 6
- Elections complémentaires N° 36 p. 9
- Electorat et éligibilité N° 31 p. 7
 - agents publics détachés N° 24 p. 14 ; N° 31 p. 6
 - extras N° 24 p. 14 ; N° 31 p. 8 et 9
 - intérimaires N° 27 J p. 10 ; N° 31 p. 11
 - travailleurs d'entreprises extérieures N° 24 p. 14 ; N° 31 p. 8 ; N° 33 p. 20
 - travailleurs à temps partiel N° 29 J p. 14 ; N° 31 p. 7
- Etablissement N° 31 p. 5
- Etablissement public N° 31 p. 3
- Expertises N° 37 p. 10
- Groupes d'entreprises N° 17 R p. 11 ; N° 32 p. 13
- Information et consultation du CE
 - liberté d'information du CE N° 36 p. 3
 - faillite N° 1 J p. 19
 - introduction de nouvelles technologies N° 36 p. 20
 - règlement intérieur N° 30 J p. 15
 - restructuration de l'entreprise N° 7 p. 3
- Local du CE N° 37 p. 4
- Mise en place des institutions représentatives N° 31 p. 9
- Modalités d'organisation des opérations électorales N° 13 p. 13 ; N° 31 p. 13 et 14 ; N° 34 p. 13 ; N° 36 p. 19
- Personnel du CE N° 37 p. 4
- Présentation des réclamations par les délégués du personnel N° 27 J p. 10
- Procès-verbal de réunion du CE N° 26 p. 19 ; N° 36 p. 12
- Prorogation des mandats N° 7 p. 9 ; N° 13 p. 14
- Protection des élus N° 35 p. 15
 - à l'occasion des élections N° 31 p. 10
 - contre les mutations N° 37 p. 13
 - en cas de grève N° 4 F p. 17 ; N° 12 B p. 15
 - en cas de maladie N° 2 p. 17
- Protocole d'accord N° 31 p. 12 ; N° 36 p. 20
- Raturage N° 31 p. 14 ; N° 33 p. 20 ; N° 35 p. 19
- Réintégration des délégués licenciés N° 23 A p. 23
- Représentativité N° 31 p. 11 ; N° 33 p. 20 ; N° 34 p. 13 ; N° 36 p. 19
- Réunion du CE (convocation, débats, indemnisation du temps passé, participants à la réunion, périodicité, vote) N° 36 p. 10 à 12
- Secret et sincérité du vote N° 5 p. 10
- Site N° 31 p. 4

- Subvention de fonctionnement N° 37 p. 4
- Unité économique et sociale N° 5 p. 4 ; N° 31 p. 5
- Usages N° 26 p. 15
- Vote par correspondance N° 5 p. 9 ; N° 31 p. 14

F - Grève

- Avantages particuliers aux non-grévistes N° 30 p. 17
- Coups et blessures N° 21 p. 6
- Définition de la grève N° 11 p. 18
- Détériorations, dégradations, destructions N° 21 p. 5
- Dirigeants de fait N° 10 p. 7
- Dommages-intérêts N° 23 p. 3
- Entrave à la circulation des trains N° 21 p. 4
- Expulsion des grévistes N° 10 p. 3
- Emploi d'intérimaires N° 9 p. 17
- Huissiers N° 10 p. 6
- Inexécution fautive du travail N° 11 p. 18
- Inspection du travail N° 25 A p. 7
- Institutions représentatives N° 10 p. 12 ; N° 15 D p. 11
- Interdiction de transfert des machines N° 10 p. 11
- Liberté du travail N° 10 p. 6 ; N° 23 p. 4 et 9
- Licenciement de délégués N° 4 F p. 17 ; N° 12 B p. 15
- Licenciement des grévistes N° 7 p. 11 ; N° 20 p. 19 ; N° 30 p. 19
- Occupation des locaux N° 10 p. 4
- Ordonnance sur requête N° 10 p. 7
- Piquet de grève N° 7 p. 11 ; N° 23 p. 9
- Primes anti-grèves N° 30 p. 17
- Référé N° 10 p. 6 ; N° 23 p. 9
- Réintégration N° 20 p. 19
- "Sécurité et liberté" N° 21 p. 3
- Séquestration N° 21 p. 4

H - Négociation collective

- Accords d'entreprise (adhésion, composition des délégations, conclusion de l'accord, dénonciation, opposition) N° 35 p. 3
- Activité principale exercée (code APE) N° 37 p. 11
- Application de la convention collective, contrôle par l'inspection du travail N° 25 A p. 5
- Commission paritaire locale N° 38 B p. 13
- Dépôt de la convention collective N° 37 p. 11
- Détermination de la convention applicable N° 37 p. 11
- Discrimination entre les participants à la négociation N° 7 p. 13 ; N° 9 p. 19
- Information des travailleurs sur la convention collective applicable N° 37 p. 11
- Obligation de négocier (cadre de la négociation, domaines, procédure) N° 35 p. 7
- Rapports entre loi et convention collective N° 24 A p. 6

J - Emploi

- Accidentés du travail, droit au reclassement N° 22 p. 11
- Amendes et sanctions pécuniaires N° 30 p. 6 ; N° 34 p. 25
- Atteinte aux droits des personnes N° 30 p. 14
- Avantages acquis N° 6 p. 7 ; N° 7 D p. 9
- Avertissement N° 30 p. 5 et 7
- Dépôt de bilan N° 1 p. 6
- Discrimination
 - à l'embauche N° 9 p. 11 ; N° 22 A p. 5
 - en cas de sanction N° 30 p. 6 et 15
- Concordat N° 1 p. 7

- Contrat à durée déterminée N° 14 p. 3 ; N° 28 p. 3
 - accidentés du travail N° 22 p. 13
 - conditions de recours N° 28 p. 5
 - durée des contrats N° 28 p. 6
 - requalification N° 28 p. 10 et 20 ; N° 35 p. 21
 - statut des travailleurs N° 28 p. 8
- Contrôle par l'inspection du travail N° 25 A p. 6 et 7
- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes N° 12 A p. 21
- Essai N° 27 p. 8 ; N° 28 p. 8 ; N° 29 p. 12
- Faillite
 - principes généraux N° 1 p. 5
 - garantie de paiement des salaires N° 19 p. 15 ; N° 24 p. 16
- Intérim N° 6 p. 11 ; N° 16 p. 3
 - conditions d'utilisation N° 16 p. 4 ; N° 27 p. 4
 - sanctions de l'intérim abusif N° 17 p. 6 ; N° 27 p. 10
 - statut des intérimaires N° 16 p. 3 ; N° 27 p. 7 et 8 ; N° 33 p. 13
- Juge commissaire N° 1 p. 6
- Liquidation de biens N° 1 p. 7
- Marchandage N° 6 p. 10 ; N° 9 p. 14 ; N° 17 p. 3
- Mise à la retraite N° 11 R p. 11
- Mise à pied N° 30 p. 8 et 25
- Modification dans la situation juridique de l'employeur N° 6 p. 3 ; N° 7 D p. 3 ; N° 17 R p. 13
- Notes de service N° 30 p. 16
- Règlement intérieur
 - contenu N° 30 p. 12, N° 34 p. 23
 - procédure d'élaboration N° 30 p. 15 ; N° 34 p. 22
 - contrôle administratif et judiciaire N° 30 p. 15
- Règlement judiciaire N° 1 p. 7
- Restructuration de l'entreprise N° 6 p. 3 ; N° 7 D p. 3
- Sanctions disciplinaires
 - définition N° 30 p. 5 et 12 ; N° 34 p. 25
 - procédure N° 30 p. 6 et 25 ; N° 34 p. 25
 - contrôle judiciaire, annulation de la sanction N° 30 p. 21 à 26 ; N° 35 p. 23
- Sous-traitance N° 6 p. 10 ; N° 9 p. 14 ; N° 17 p. 3 ; N° 25 p. 13
- Suspension provisoire des poursuites N° 1 p. 8
- Syndic N° 1 p. 6
- Transfert d'entreprise N° 6 p. 3 ; N° 7 D p. 3 ; N° 17 R p. 13
- Travail à temps partiel N° 21 p. 15 ; N° 29 p. 11 ; N° 36 p. 21
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière N° 25 J p. 15
- Tribunal de commerce N° 1 p. 6

L - Réglementation du travail

- Changement de poste en cours de grossesse N° 22 A p. 7
- Congé de paternité N° 22 A p. 10
- Congé parental d'éducation N° 22 A p. 10
- Congés payés
 - durée N° 26 p. 8
 - fractionnement N° 26 p. 9
 - indemnités de congés payés N° 26 p. 10
 - maladie N° 17 p. 15
 - période et date N° 26 p. 8 et 9
- Durée du travail
 - durée hebdomadaire N° 26 p. 4 et 11 ; N° 27 p. 22 et 23
 - durée journalière N° 26 p. 5
 - équipes spéciales de fin de semaine N° 26 p. 12
 - équivalences N° 26 p. 4
 - grossesse N° 22 A p. 7
 - heures supplémentaires N° 26 p. 4 ; N° 27 p. 20
 - horaires individualisés N° 26 p. 12 ; N° 27 p. 22
 - intérim N° 16 J p. 6 ; N° 27 J p. 9
 - répartition des horaires N° 26 p. 10
 - temps partiel N° 21 J p. 15 ; N° 29 J p. 11
- Jours fériés N° 17 p. 16 ; N° 26 p. 7 ; N° 27 p. 9
- Repos compensateur N° 26 p. 6 ; N° 27 p. 21
- Travail de nuit N° 26 p. 12 ; N° 27 J p. 9
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière N° 25 J p. 15

N - Hygiène, sécurité, conditions de travail

- Alcootest N° 16 p. 15
- CHSCT
 - mise en place, réunions, secrétariat, fonctionnement N° 38 p. 3 à 10
 - déplacement des représentants des salariés N° 15 p. 13
 - consultation sur le règlement intérieur N° 30 J p. 15
 - protection des membres contre les mutations N° 37 D p. 13
- Conditions de travail altérant la santé : sanctions pénales N° 10 p. 16
- Consignes de sécurité N° 34 p. 25
- Contrôle par l'inspection du travail N° 25 A p. 6
- Intérimaires : règles applicables N° 16 J p. 6 ; N° 27 J p. 9
- Médecine du travail et protection de la grossesse N° 22 A p. 8
- OPPBTP : protection des membres salariés N° 10 p. 13
- Protection des capacités reproductrices N° 22 A p. 4
- Règlement intérieur N° 34 p. 23
- Réglementation applicable N° 30 J p. 12
- Service incendie - Fixation des horaires N° 23 p. 15

P - Salaires

- Bulletin de paie N° 38 V p. 23
- Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes N° 12 A p. 11
- Garantie de paiement par l'AGS N° 19 p. 15 ; N° 24 p. 16
- Information du comité d'entreprise N° 18 D p. 17
- Intérimaires N° 27 J p. 8
- Recommandation patronale - Portée N° 24 p. 15
- SMIC
 - champ d'application N° 35 p. 11
 - mode de calcul N° 23 p. 19 ; N° 35 p. 11
- Travailleurs à temps partiel - Rémunération N° 21 J p. 16 ; N° 29 J p. 14
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière N° 25 J p. 16

R - Licenciement

- Accidentés du travail N° 22 J p. 12 ; N° 26 R p. 23
- Cause réelle et sérieuse N° 8 p. 11 ; N° 19 p. 3 et 9 ; N° 38 V p. 24
 - théorie de l'apparence N° 19 p. 6 et 10
- Certificat de travail N° 38 V p. 24
- Charge de la preuve N° 19 p. 6, 10 et 13 ; N° 22 J p. 13 ; N° 30 J p. 24
- Contrats à durée déterminée - Rupture N° 14 J p. 6 ; N° 28 J p. 9
- Démissions négociées N° 29 p. 17
- Discriminations - atteintes aux libertés fondamentales N° 30 J p. 6 et 23
- Faillite N° 1 J p. 10 et 15
- Faute grave N° 12 A p. 9 ; N° 22 J p. 13 ; N° 37 p. 21 ; N° 38 V p. 24
- Force majeure N° 15 p. 4
- Impossibilité de maintenir le contrat N° 12 T p. 19 ; N° 22 J p. 13 ; N° 26 R p. 23
- Inaptitude N° 4 p. 13 ; N° 6 B p. 17 ; N° 15 p. 3 ; N° 22 J p. 12 ; N° 26 R p. 23
- Indemnités de chômage - Remboursement par l'employeur N° 2 p. 14
- Intérim - Fin de mission N° 16 J p. 8 ; N° 27 J p. 8
- Maladie N° 2 p. 11 ; N° 2 D p. 17 ; N° 15 p. 3 ; N° 38 p. 15
- Maternité N° 5 p. 13 ; N° 12 A p. 8

- Mise à la retraite N° 11 p. 11
- Motif disciplinaire N° 30 J p. 8 et 23
- Motif économique
 - consultation du comité N° 13 p. 3 ; N° 29 p. 17
 - contrôle administratif N° 13 p. 3 ; N° 17 p. 11 ; N° 29 p. 17
 - contrôle judiciaire N° 13 p. 3
 - notion de motif économique N° 14 p. 15
 - ordre des licenciements N° 30 J p. 12
 - référé administratif N° 13 p. 3 ; N° 17 p. 11
- Mutations N° 14 p. 15
- Nullité du licenciement N° 12 A p. 13 ; N° 22 J p. 12 ; N° 30 J p. 24
- Procédure préalable
 - communication des causes du licenciement N° 8 p. 13 ; N° 18 p. 13 ; N° 19 p. 3 ; N° 30 J p. 8 et 24 ; N° 37 p. 15
- Réintégration N° 12 A p. 13 ; N° 21 p. 19 ; N° 22 J p. 12 ; N° 25 J p. 13 ; N° 26 R p. 23
- Service militaire N° 21 p. 19
- Transfert d'entreprise N° 6 J p. 6 ; N° 17 p. 13
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière N° 25 J p. 16

T - Secteur public

- Accès aux circulaires non publiées N° 6 p. 15
- Accès aux emplois publics - travailleurs handicapés N° 25 p. 11
- Action du syndicat devant la juridiction administrative N° 6 p. 19
- Auxiliaires
 - garanties N° 14 p. 17
 - maternité N° 4 p. 11 ; N° 9 p. 12
 - titularisation N° 2 p. 15
 - travail à temps partiel N° 29 p. 5
- CAP N° 16 p. 17
- Casier judiciaire N° 11 p. 15
- CHS N° 38 p. 17
- Congé pour enfant malade N° 26 p. 13
- CTP N° 5 p. 19 ; N° 20 p. 17 ; N° 37 p. 17
- Discrimination fondée sur le sexe N° 7 p. 19 ; N° 26 p. 13
- Droits syndicaux N° 34 p. 3 et 19
 - affichage N° 3 p. 17 ; N° 34 p. 7
 - autorisation spéciale d'absence N° 13 p. 21 ; N° 24 p. 17 ; N° 34 p. 8
 - heure d'information syndicale N° 34 p. 7
 - locaux N° 34 p. 6
 - observations sur l'appartenance syndicale N° 1 p. 16 ; N° 23 p. 13
 - représentativité N° 34 p. 9
 - réunions N° 34 p. 6
 - travailleurs à temps partiel N° 29 p. 10
- Egalité professionnelle N° 33 p. 17 ; N° 34 p. 11
- Elections prud'homales N° 12 p. 19 ; N° 14 Z p. 11
- Grève
 - différentes formes de grève, préavis, occupation des locaux, retenues sur traitement, service fait N° 3 p. 3 ; N° 22 p. 17 ; N° 30 p. 17
 - réquisitions et désignations N° 3 p. 9 et 15 ; N° 15 p. 15
- Notation N° 23 p. 13
- Obligation de réserve et de discrétion N° 8 p. 3 ; N° 25 A p. 8
- Privatisation N° 10 p. 19 ; N° 28 p. 11
- Procédure et sanction disciplinaire N° 17 p. 17 ; N° 23 p. 13 ; N° 18 p. 3
- Stagiaire N° 19 p. 17 ; N° 29 p. 5
- Suspension N° 18 p. 3
- Traitement N° 5 p. 20 ; N° 29 p. 7
- Travail à temps partiel N° 21 p. 11 ; N° 29 p. 3

V - Organisation judiciaire et procédure

- Assistance et représentation des parties N° 31 p. 20
- Astreintes N° 24 Z p. 19

- Attestations N° 20 p. 6
- Audience de conciliation N° 20 p. 33 ; N° 29 Z p. 21 ; N° 31 p. 20 ; N° 32 Z p. 21
- Audience de jugement N° 20 p. 6
- Charge de la preuve N° 38 p. 21
- Communication des pièces N° 20 p. 6
- Compétence (taux) N° 24 Z p. 23 ; N° 28 Z p. 23 ; N° 31 p. 24
- Comparution des parties N° 20 p. 6
- Conciliation N° 20 p. 3
- Conseiller rapporteur N° 16 Z p. 19 ; N° 20 p. 5 ; N° 28 Z p. 22 ; N° 31 p. 22
- Contrôle de la Cour de cassation N° 11 A p. 6
- Enquête N° 20 p. 8
- Exécution des jugements N° 31 p. 23
- Expertise N° 20 p. 9
- Inspecteur du travail, témoignage en justice N° 25 A p. 8
- Juge commissaire N° 1 J p. 6
- Mesures d'instruction N° 20 p. 6
- Ordonnances sur requête N° 10 F p. 6
- Recevabilité des demandes N° 31 p. 19
- Récusation N° 31 p. 25
- Référé N° 10 F p. 6
- Réforme prud'homale N° 9 p. 3
- Remboursement des indemnités de chômage N° 2 R p. 14
- Représentation en justice du syndicat et des travailleurs N° 23 F p. 7
- Tribunal de commerce N° 1 J p. 6
- Saisine du conseil de prud'hommes N° 31 p. 20
- Syndic N° 1 J p. 6
- Vérifications personnelles des juges N° 20 p. 6
- Voies de recours N° 31 p. 25

Z - Prud'hommes

- Action du syndicat N° 25 J p. 17 ; N° 27 J p. 10
- Amnistie N° 23 A p. 23 ; N° 35 A p. 25
- Assemblée générale et assemblées de sections N° 18 p. 19
- Astreintes N° 24 p. 19
- Audiences (heures) N° 26 p. 21
- Conciliation N° 29 p. 21
- Compétence (taux) N° 24 p. 23 ; N° 28 p. 23
- Conseil supérieur de la prud'homie N° 28 p. 23
- Conseiller rapporteur N° 16 p. 19 ; N° 20 V p. 5 ; N° 28 p. 22 ; N° 31 V p. 22
- Difficultés provisoires de fonctionnement N° 28 p. 23
- Défenseur syndical N° 28 p. 23
- Elections N° 9 V p. 6 ; N° 12 T p. 19 ; N° 14 p. 11 ; N° 28 p. 21
- Formation N° 9 V p. 8 ; N° 18 p. 23
- Greffe N° 15 p. 19 ; N° 20 V p. 4
- Indemnisation des conseillers N° 9 V p. 8 ; N° 17 p. 19 ; N° 28 p. 26
- Procédure prud'homale : voir aussi rubrique V
- Prononcé du jugement N° 26 p. 21
- Protection des conseillers
 - contre le licenciement N° 9 V p. 8 ; N° 28 p. 25
 - en cas d'accident N° 17 p. 23
- Récusation N° 31 V p. 25
- Rédaction des jugements N° 22 p. 19 ; N° 26 p. 21 ; N° 33 p. 21
- Référé prud'homal N° 14 p. 21 ; N° 19 p. 19 ; N° 20 F p. 19 ; N° 21 R p. 19 ; N° 22 J p. 14 ; N° 24 p. 25 ; N° 26 R p. 23 ; N° 30 J p. 24 à 26 ; N° 31 V p. 23
- Règlement intérieur N° 14 p. 19
- Stratégie syndicale N° 9 V p. 19 ; N° 25 p. 19

Une nouvelle fiche pratique sur l'aide judiciaire

Le numéro 38 de la revue (mars 1984) a publié une fiche pratique portant sur l'aide judiciaire. Cette fiche n'est plus à jour car un décret n° 84-255 du 9 avril 1984 (JO du 10) a apporté plusieurs modifications à la réglementation applicable.

La fiche incluse dans le présent numéro qui tient compte de ces modifications, annule donc la fiche précédente et s'y substitue.

ERRATUM

C'est par erreur que le dossier publié dans le précédent numéro consacré à la mise en place et au fonctionnement du CHSCT a été répertorié à la rubrique H. Il doit être classé en effet à la rubrique N, hygiène, sécurité, conditions de travail.

Rédaction: 5, rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - tél: 247 72 65
Directeur de la publication: Jean-Paul Jacquier - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude 26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 76 10 ou 247 76 11
Abonnement 1 an (8 numéros): 153 F (TVA 4 % comprise) - le numéro: 25,00 F
Numéro de commission paritaire: 1404 D 73 - ISSN 0191 28 74
Composition, maquette et impression:
Atelier Montholon-Services 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 (numéro fab. 1420)