

Citoyenneté et Justice

**Les délais pour agir
en justice**

**Indemnités de rupture :
cotisations sociales
et fisc**

SOMMAIRE

Réflexions

Citoyenneté et Justice **3**

Fiche pratique

Les délais pour agir en justice **9**

Le point sur...

Les indemnités de rupture : cotisations sociales et fisc **11**

Documents

— Conventions collectives. C.H.S.-C.T. Représentant syndical. Disposition conventionnelle à caractère normatif visant à améliorer les institutions représentatives du personnel, applicable de plein droit à tous les syndicats, même non signataires **15**

— Conseiller du salarié. Entretien préalable. Opposition à l'assistance du conseiller. Entrave **16**

— Licenciement. Sida. Aptitude à reprendre le travail. Refus de réintégration dans l'emploi. Licenciement sans cause réelle et sérieuse **17**

— Heures de délégation. Contestation de l'utilisation. L'employeur ne peut saisir les juges du fond d'une action en remboursement qu'après avoir préalablement demandé l'indication des activités pour lesquelles les heures de délégation ont été utilisées **22**

— Licenciement économique. Chaque licenciement prononcé à la suite du refus d'une modification substantielle, imposée pour un motif non inhérent à la personne, conserve un caractère individuel ; la procédure des licenciements économiques collectifs n'est pas applicable **23**

Sélectionné pour vous

— Prévention des risques professionnels. Santé et sécurité au travail
— Travail clandestin
— Traitements automatisés de la paie et de la gestion du personnel
— Formation professionnelle et emploi **25**

Réponses à vos questions

— Astreinte et dommages-intérêts
— Dénonciation d'accord collectif, maintien des avantages individuels acquis et modification du contrat de travail
— Autocommutateurs téléphoniques
— Licenciement. Moins de 2 ans d'ancienneté et/ou entreprise de moins de 11 salariés **26**

Encart central réservé aux conseillers prud'hommes I - IV

Revue réalisée par le service juridique de la CFDT (© 42.03.82.30)
Directeur de la publication : Nicole Notat
Rédacteur en chef : Catherine Battut
Secrétaire de rédaction : Olivera Djukic
CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874 - Dépôt légal : 12542
Imprimerie Coopérative Chevillon, Sens (© 86.65.04.78)

De la loyauté...

Le 20^e Colloque de la revue « Droit Social » avait pour thème « La fidélité à l'entreprise » (1). Les exemples abondent sur les devoirs et obligations qui pèsent sur les salariés, notamment en ce qui concerne leur loyauté envers l'entreprise. Mais la réciproque est-elle vraie ?

Une décision récente de la Cour de Cassation vient à point nommé éclairer ce débat.

Tirant de son pouvoir disciplinaire le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, un employeur avait cru bon pouvoir filmer, à leur insu, ses salariés (2).

Il avait même produit un enregistrement comme mode de preuve justifiant un licenciement pour faute grave.

A tort, décide la Cour, qui affirme que « tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles (à l'insu des salariés), constitue un mode de preuve illicite ».

Voilà qui est clair.

L'obligation de loyauté est bien un principe qui régit les relations de travail. Merci à la Chambre sociale de l'avoir rappelé.

Catherine BATTUT,
Rédacteur en chef.

(1) Voir D.S. n° 5, mai 1991.

(2) Arrêt Cass. soc. 20 novembre 1991 ; Néocel c/Spaeter - in D.S. n° 1 janvier 1992.
(Action Juridique publiera prochainement cet arrêt.)

Au sommaire du prochain numéro

- Spécial protection des délégués.

“Réflexions”

tel est le nom de la rubrique qu'Action Juridique vous présente aujourd'hui, à la place de l'Étude que vous attendiez.

En effet, il nous a paru utile d'ouvrir de temps à autre les colonnes de la revue à des personnalités diverses, afin qu'elles nous fassent part de leurs idées et réflexions sur des sujets touchant au droit du travail et pouvant concourir à son évolution.

Puisque tournée vers la réflexion, cette rubrique ne sera pas régulière.

Pour l'inaugurer, nous avons choisi de vous offrir l'intégralité de l'intervention faite par Jean Kaspar, Secrétaire général de la C.F.D.T., le 26 novembre 1991, à Besançon, au cours du colloque organisé par la Fédération Justice C.F.D.T. et qui avait pour thème

“Citoyenneté et Justice”.

PLAN DE L'INTERVENTION

Les droits et libertés dans l'entreprise

- Citoyenneté et conflit des logiques.
- Les droits de la collectivité de travail.
- Les droits individuels et les droits fondamentaux de la personne.

Les droits et libertés dans la société

COLLOQUE FÉDÉRATION JUSTICE CFDT

Besançon, le 26 novembre 1991

Citoyenneté et Justice

Intervention de Jean KASPAR

Ce colloque nous invite à une réflexion de grande ampleur sur la société d'aujourd'hui et plus précisément sur les rapports de la Démocratie et de la Justice, comme valeur d'abord, et comme institution ensuite.

Ce débat intéresse directement le syndicalisme, et plus spécialement la C.F.D.T.

Comment pourrait-il en être autrement ? Pour un syndicaliste, le premier moteur de son engagement militant, c'est le caractère insupportable de l'injustice sous toutes ses formes, de l'écrasement du faible par le fort, en un mot de toutes les formes de l'organisation sociale, de toutes les pratiques qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne. L'histoire de la C.F.D.T. et du mouvement ouvrier s'identifie à ce combat.

Mais, dans une société où les changements s'accroissent, où les formes de l'organisation sociale et économique deviennent de plus en plus complexes, où les besoins d'autonomie des personnes prennent plus de place, le combat syndical, par essence collectif, doit lui-même se renouveler et s'enrichir de cette diversité et de cette complexité, sans perdre le sens de son combat historique contre l'injustice. L'adaptation de notre syndicalisme s'inscrit dans cette démarche.

S'interroger sur la citoyenneté c'est, dès lors, s'interroger sur les droits et les libertés individuelles et collectives, sur l'évolution de ces droits et libertés par rapport à notre idéal de

Justice et de Démocratie. Être citoyen, c'est avoir des droits, des droits reconnus, c'est-à-dire effectivement garantis et protégés. C'est aussi disposer des moyens de les faire valoir, y compris devant les tribunaux.

Permettez-moi d'abord une remarque préalable. Il faut en finir avec l'idée, encore trop répandue chez les militants, que le Droit, les droits seraient une affaire de spécialistes et de technique. La dimension juridique de l'action syndicale, la réflexion sur l'évolution des droits des travailleurs, des droits des citoyens dans la société, sont au cœur de la problématique syndicale.

Faut-il rappeler ici que l'objet même du syndicat, sa légitimité première, telle qu'elle ressort de la définition légale, est "la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels" des salariés (article L. 411-1 du Code du travail).

Faire respecter les droits des travailleurs et des travailleuses, mais aussi **produire** de nouveaux droits par l'action revendicative et la négociation, constituent les deux leviers essentiels de notre action syndicale.

Mais revenons au cœur de notre sujet : les droits et les libertés. Mais quels droits, quelles libertés ?

Deux champs s'ouvrent à notre exploration :

- l'entreprise,
- la société.

I.

Les droits et libertés dans l'entreprise

Le terme "entreprise" est utilisé ici par commodité ; entendons par là tous lieux où s'exerce l'activité, qu'elle soit de production de biens ou de services, que ces lieux soient privés ou publics.

Ce champ de l'entreprise est évidemment premier dans les préoccupations et pratiques syndicales quotidiennes.

Par ses formes d'implantation, le syndicalisme est en prise directe sur ces réalités et sur l'évolution des droits et libertés dans le champ professionnel.

Où en est-on sur ce plan ?

1) CITOYENNETÉ ET CONFLITS DES LOGIQUES

Le terme de "citoyenneté" dans l'entreprise a eu, lors de l'élaboration des lois "Auroux", son heure de gloire médiatique. La C.F.D.T. ne souscrivait pas pleinement à cette terminologie, car elle s'interrogeait alors sur la pertinence de la transposition d'un concept politique dans la sphère de l'entreprise privée, dominée par un pouvoir privé. Mais la perception du terme a aujourd'hui quelque peu évolué. On entend ce terme en référence à la problématique des droits de l'Homme et, dans ce sens, la démarche ne nous est pas étrangère.

Cette vision, en termes de droits de l'homme, a le mérite de ne pas dissocier les grandes libertés démocratiques des droits économiques et sociaux. Cependant, elle ne doit pas nous faire oublier l'un des apports les plus originaux de la C.F.D.T. à l'analyse :

- de l'entreprise,
- des rapports de travail,
- du droit du travail lui-même.

Je veux parler de la théorie du "conflit des logiques".

La reconnaissance de deux logiques en conflit dans l'entreprise, celle des dirigeants d'une part et celle des salariés d'autre part, l'analyse et la confrontation nécessaires de ces deux logiques, est un puissant outil de clarification de notre action syndicale, y compris dans sa dimension juridique.

La volonté de la C.F.D.T. de développer la négociation collective dans ce pays a parfois été interprétée, bien à tort, comme un abandon de ces principes et de cette méthode. Au contraire, notre responsabilité d'acteur dans la production du droit, nous conduit à rechercher plus attentivement encore les logiques conflictuelles en présence, afin d'assurer avec efficacité la promotion des droits et libertés des salariés.

Notre démarche générale ainsi précisée, arrêtons-nous maintenant aux questions relatives aux droits, de la collectivité de travail d'abord, aux droits individuels ensuite.

2) LES DROITS DE LA COLLECTIVITÉ DE TRAVAIL

Les droits collectifs, droits et libertés d'organisation, droit des travailleurs à une représentation, sont aujourd'hui menacés par l'évolution des formes de structuration des entreprises et le développement de l'emploi salarié dans des petites unités. La reconnaissance des droits d'organisation et de représentation des salariés des petites entreprises est une revendication prioritaire de la C.F.D.T. Il est urgent que l'État, mais aussi les acteurs sociaux, patronat et entreprises affrontent ce **défi démocratique** qui est aussi le seul moyen de lutte contre des inégalités inacceptables entre salariés.

Ce défi démocratique s'adresse également à l'État employeur. La pratique de la négociation collective est étrangère à la tradition politique, juridique et administrative française. Négocier sur les conditions et l'organisation du travail dans un service administratif, dans un hôpital, se heurte à cette tradition et à des obstacles juridiques qu'il est temps de bousculer. Accepter des espaces et des domaines de négociation sur les conditions de travail, par exemple, n'est pas remettre en cause la situation statutaire et réglementaire des agents de l'État ; c'est introduire un peu plus de démocratie participative par le traitement décentralisé des problèmes, en faisant confiance au réalisme et à l'esprit de responsabilité des agents de l'État.

3) LES DROITS INDIVIDUELS ET LES DROITS FONDAMENTAUX DE LA PERSONNE

Pour la C.F.D.T., l'organisation collective est la garantie du respect des droits individuels et des droits fondamentaux de la personne. L'individu face à l'entreprise, face à l'État (employeur ou puissance publique) c'est, pour beaucoup, le risque de la négation de ces droits.

Bien sûr, le syndicalisme doit aussi réviser ses schémas de pensée ; bien sûr, le besoin d'autonomie des personnes modifie nos rapports avec les salariés. Mais nous savons aussi que l'isolement, la marginalisation que produit une société, sont des fléaux qui exigent des formes d'organisation et d'action collective. Comment lutter efficacement, contre les injustices, sans l'existence de forces organisées ? Le syndicalisme est l'une de ces forces.

La garantie des droits fondamentaux de la personne est encore bien mal assurée dans les entreprises. Est-il admissible aujourd'hui que subsistent des discriminations aussi évidentes que

les discriminations hommes/femmes, les discriminations de carrière pour les militants, mais aussi des discriminations en raison de l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, pour reprendre l'énoncé de l'article L. 122-45 du Code du travail ?

Est-il acceptable que la seule sanction effectivement appliquée par les tribunaux soit une réparation pécuniaire lorsqu'un employeur licencie une femme en état de grossesse, ou un accidenté du travail ? La nullité des mesures patronales illicites et la remise en l'état par l'affirmation du droit à la réintégration, sont au centre du combat syndical et judiciaire que la C.F.D.T. entend poursuivre.

Faire progresser les droits et garanties des salariés, spécialement sur le terrain des libertés et droits fondamentaux, c'est le sens de l'engagement de la C.F.D.T. C'est aussi l'une des raisons de ses engagements dans l'action judiciaire, de l'engagement de ses militants dans les Prud'hommes, comme élus ou comme défenseurs.

II. Les droits et libertés dans la société

Le combat syndical, le combat de la C.F.D.T. ne peut se limiter à l'entreprise, à la profession, même s'il puise sa légitimité première au contact des salariés.

L'expérience historique du mouvement syndical nous apprend que seule une société démocratique permet de mener efficacement le combat contre toutes les formes d'injustice, et de rechercher de nouvelles garanties des libertés et des droits de la personne.

Nous entendons donc être pleinement partie prenante de ces débats et de ces combats, même si nous savons que nous ne sommes pas la seule force légitime dans ce champ. Et c'est bien ainsi.

Combat pour les **droits des immigrés**, afin que soient assurés et respectés le droit au séjour, le droit au travail, le droit à une vie familiale (normale). Combat également pour les garanties

nécessaires contre les expulsions arbitraires et pour que soit préservé le droit d'asile.

Combat aussi pour **l'accès au droit et à la justice**. La réforme de l'aide légale constitue une première avancée que nous saluons ; mais il reste beaucoup à faire pour permettre à chacun, quelles que soient ses ressources, de faire valoir ses droits en justice.

La C.F.D.T. y contribue par l'action quotidienne de ses défenseurs syndicaux et le prochain congrès confédéral aura à se prononcer sur l'extension de la prise en charge par la C.N.A.S.(*) à la défense judiciaire des adhérents. Mais il manque encore un vrai statut pour le défenseur syndical. Il manque aussi, pour

(*) La Caisse nationale d'Action syndicale est née en 1973 de la fusion de deux autres caisses. Elle sert notamment à soutenir financièrement les actions en justice engagées par les syndicats pour la défense du droit syndical (N D L R.).

l'heure, une volonté collective du côté des avocats de s'organiser pour la défense des plus faibles. Est-il admissible que près d'un tiers des salariés qui se présentent devant les prud'hommes, ne bénéficient d'aucune assistance ?

Un mot enfin, de la réforme du Code pénal et du Code de procédure pénale.

La réforme du Code pénal est en cours. Les débats sur cette réforme montrent que l'idéologie sécuritaire et les tendances régressives d'une partie de la société française sont loin d'avoir disparu. Les appels au rétablissement de la peine de mort ne sont pas sans échos dans l'opinion publique. La vigilance s'impose à tous ceux qui, comme nous, refusent le retour à des méthodes barbares de répression, indignes d'une nation civilisée.

La réforme du Code de procédure pénale vient d'être lancée. Ce débat, lui aussi, intéresse le syndicalisme. Nous saluons l'initiative qui vient d'être prise et nous espérons que la réforme ira à son terme. Cependant, la timidité du projet laisse mal augurer de son efficacité réelle. Bien sûr, l'idée de collégialité pour décider de la mise en détention est un progrès ;

mais le renforcement des droits de la défense, la réforme de la garde à vue ne font l'objet que de mesures bien timides qui ne semblent pas de nature à diminuer les atteintes à la dignité des personnes que nous connaissons aujourd'hui.

Au terme de ce rapide panorama, je voudrais insister sur l'interdépendance entre libertés démocratiques et droits économiques et sociaux.

Cette interdépendance intéresse l'action de la C.F.D.T., tant au plan national qu'international.

Au plan national, c'est la volonté de ne pas séparer l'action pour les droits et libertés dans l'entreprise de l'action pour les droits et libertés dans la société.

Au plan international, cette exigence est encore plus forte aujourd'hui après l'effondrement des régimes communistes dans les pays de l'Europe centrale. Il serait dramatique que par l'effet d'un retour de balancier, au demeurant très compréhensible, ces pays, tout en adhérant aux valeurs de la démocratie politique, oublient que les droits sociaux fondamentaux sont une composante essentielle de toute Démocratie. Dans, et au-delà, de l'Europe des Douze, c'est le message que la C.F.D.T. veut porter.

BON DE COMMANDE

Classeur Action Juridique

Prix unitaire : 37 F

Nombre : soit : F

Ci-joint un chèque à l'ordre de C.F.D.T.-Presse de F

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

A photocopier et à retourner à :
C.F.D.T.-Presse, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19

La protection des délégués : prochain numéro spécial d'Action Juridique

Le prochain numéro d'Action Juridique traitera exclusivement de la protection des délégués en matière de licenciement.

Consacrer un numéro complet à ce sujet peut surprendre ; le "fait" syndical est reconnu par les textes et les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur. Mais, l'écart est encore très grand entre textes et réalité.

Licenciements sans autorisation, refus de réintégration... sont malheureusement choses bien actuelles et trop fréquentes. Les contentieux qui en découlent sont touffus, complexes, difficiles à maîtriser.

Le numéro 94 d'Action Juridique vise à donner aux équipes syndicales les outils permettant de mieux connaître :

- le champ d'application du statut protecteur et sa mise en œuvre ;
- les différents types de contentieux (civil, pénal, administratif) ;
- les modalités de réintégration et d'indemnisation.

Il a aussi pour ambition de fournir les éléments permettant d'élaborer une stratégie judiciaire en la matière.

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

BON DE COMMANDE

Numéro 94, **Spécial Protection des délégués**

1 à 4 exemplaires : 50 F – À partir de 5 exemplaires : 40 F

Nombre : soit : F

Ci-joint un chèque à l'ordre de C.F.D.T.-Presse de F

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

A photocopier et à retourner à :
C.F.D.T.-Presse, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19

Les délais pour agir en justice

La possibilité d'agir en justice est toujours enfermée dans un délai plus ou moins long. Cette fiche pratique reprend les principales règles générales qu'il est important de connaître en la matière.

Délais de prescription et délais de forclusion

Les **délais de prescription** sont ceux à l'expiration desquels un procès ne peut plus être engagé. Au-delà de ce délai, le droit d'agir en justice est perdu. On dit qu'il y a prescription. Les délais de prescription sont très variés, selon, notamment, que les faits sont de nature civile ou pénale. Certains événements peuvent interrompre ces délais : une action en justice, par exemple. Mais il existe aussi des délais qui ne sont susceptibles d'aucune interruption : on les appelle **délais de forclusion**. Lorsque la loi indique qu'un recours n'est possible que s'il est exercé dans un certain délai à peine de forclusion ou de déchéance, cela veut dire que passé ce délai, ce droit disparaît et que rien ne peut le rallonger.

Les délais pour agir en justice sont plus ou moins longs selon les ordres de juridiction, selon les droits et les procédures.

Les délais pour agir devant les juridictions civiles

Les délais de prescription

Le délai normal est de 30 ans. Ce délai constitue la prescription de droit commun dans le contentieux civil, c'est-à-dire celle qui s'applique à toutes les actions, sauf celles pour lesquelles la loi a prévu un autre délai.

Si la prescription trentenaire est la règle en matière civile, elle connaît cependant de nombreuses exceptions. Ainsi :

- la prescription est de 10 ans (décennale) pour certaines actions en responsabilité (par exemple contre l'architecte en cas de vice de construction). De même, les obligations nées entre commerçants ou entre un commerçant et un particulier se prescrivent par 10 ans, à moins que des délais plus courts soient prévus ;
- la prescription est de 5 ans (quinquennale) pour toutes les créances à termes périodiques (art. 2277 C. Civ.) : salaires, loyers, intérêts des sommes prêtées...
- des délais de prescription plus courts existent dans de nombreux cas : 2 ans pour agir à propos d'une contestation relative à un crédit à la consommation, à un contrat d'assurance, à des honoraires de médecin ou d'avocat, à des prestations dues par la Sécurité sociale ou les Assedic, etc ; 1 an pour agir contre un déménageur ou un transporteur, 6 mois contre un hôtelier, etc.

Les délais pour agir devant les prud'hommes

Le délai de prescription de droit commun de 30 ans est également la règle, mais il est de 5 ans pour les salaires. Ce qui veut dire que pour tout ce qui est salaire proprement dit, mais aussi pour tout autre élément de rémunération ayant le caractère d'un salaire, l'action en justice doit impérativement être engagée dans les 5 ans, sinon plus rien ne pourra être réclamé en justice. Par contre, pour tout ce qui n'a pas de valeur de salaire (indem-

nité de licenciement, dommages-intérêts pour licenciement abusif...), le délai pour agir est théoriquement de 30 ans. Par ailleurs, si le salarié a signé un reçu pour solde de tout compte et que les formes légales ont été respectées (1), il a 2 mois pour dénoncer le reçu. Passé ce délai, il ne peut plus agir en justice pour contester un des éléments envisagés lors de la signature du reçu (2). Il y a forclusion. Mais ce délai est interrompu par la citation en conciliation de l'employeur (3). Enfin, si jamais une transaction a été passée entre l'employeur et le salarié, en principe plus aucune action en justice n'est possible (4).

Les autres délais en matière sociale

Le délai est de :

- 30 ans pour les contestations relatives aux sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement ;
- 2 ans pour les litiges relatifs à des droits à l'égard de la Sécurité sociale (prestations, accident du travail...) ou des ASSEDIC ;
- 15 jours (délai de forclusion) pour contester la désignation d'un délégué syndical (art. L. 412-15 C. Trav.) ;
- 3 jours pour les contestations sur l'électorat et 15 jours pour les contestations sur la régularité de l'élection de délégués du personnel (art. R. 423-3 C. Trav.) ou des membres élus au comité d'entreprise (art. R. 433-4 C. Trav.).

Les délais pour agir devant les juridictions administratives

Si l'administré conteste un acte pris par l'Administration, il peut exercer un recours pour excès de pouvoir dans un délai de 2 mois à partir de la notification de la décision à l'intéressé ou, le cas échéant, de sa publication officielle. Ce délai peut être prorogé lorsque l'administré introduit un recours administratif tendant à obtenir que l'acte soit par exemple retiré. Dans ce cas, le point de départ du délai de recours devant la juridiction administrative est la date de rejet du recours administratif. Ce rejet peut être explicite ou implicite, c'est-à-dire résulter du silence gardé par l'administration pendant un délai de 4 mois.

Si l'administré n'attaque pas un acte, mais s'estime lésé par un refus de l'Administration (ou par le montant insuffisant qui lui est accordé), il peut exercer un recours en plein contentieux devant le tribunal administratif dans les 2 mois qui suivent la décision expresse de rejet. D'autres délais existent pour certains contentieux spéciaux : réclamations en matière fiscale ou électorale... D'autre part, toutes les créances de l'État se prescrivent au bout de 4 ans.

Les délais pour agir devant les juridictions répressives

Devant le juge pénal, le Ministère public et la victime doivent engager une action dans un délai maximum de :

- 10 ans pour un crime à compter du jour où il a été commis ;
- 3 ans pour un délit ;
- 1 année pour une contravention.

(1) Art. L. 122-17 et R. 122-5 C. Trav.
(2) Cass. soc. 27 novembre 1986, Bull. V., p. 428, n° 564, 7 mars 1990, Bull. n° 101.
(3) Cass. soc. 16 février 1987, Bull. V., p. 53, n° 82.
(4) Art. 2052 C. Civ. Mais il est néanmoins possible d'agir en justice pour demander la nullité ou la résolution de la transaction (voir par exemple Cass. soc. 30 janvier 1991, Granata c/S.A.R.L. Les Ressemelages ardennais, RJS 4/91, n° 460).

Les indemnités de rupture : cotisations sociales et fisc

Le contrat de travail peut prendre fin de différentes manières : démission, licenciement, départ à la retraite... Diverses indemnités peuvent être versées à cette occasion par l'employeur au salarié. En principe, elles sont soumises à cotisations sociales et doivent être déclarées au fisc lorsqu'elles ont le caractère d'un salaire et pas si elles ont valeur de dommages-intérêts. Si dans certains cas les solutions sont incontestables, dans d'autres elles sont moins certaines.

Les indemnités versées suite à un licenciement

SONT SOUMISES A COTISATIONS ET IMPOSABLES (DONC A DÉCLARER) :

● **L'indemnité compensatrice de préavis.** – Elle est considérée comme un salaire toujours soumise à cotisations et imposable en totalité (1).

Il se peut que le salarié renonce volontairement à tout ou partie de l'indemnité compensatrice de préavis dans le cadre d'un accord négocié avec l'employeur. Si c'est le cas, selon la Cour de cassation, l'U.R.S.S.A.F. ne peut pas en déduire qu'elle a le droit de percevoir des cotisations sur l'indemnité de préavis du seul fait qu'il y a un licenciement (Cass. soc. 8 février 1989, Bull. n° 104, p. 63). Mais la Sécurité sociale est en désaccord avec cette solution jurisprudentielle estimant que la renonciation à l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas opposable aux organismes de Sécurité sociale, la législation en la matière étant d'ordre public (lettre collective A.C.O.S.S. du 28 octobre 1987).

Si le préavis est "à cheval" sur deux années, l'indemnité peut être déclarée au fisc en deux fractions correspondant respectivement à la part d'indemnité perçue au cours de chacune des années considérées (BODGI 5 F 25-78).

● **L'indemnité compensatrice de congés payés.** – Elle a le caractère d'un salaire. En conséquence, elle suit le régime applicable au salaire en matière fiscale et sociale.

En pratique, l'indemnité compensatrice de congés non pris s'ajoute, pour le calcul des cotisations, au salaire de la période de travail en cours ou à l'issue de laquelle elle est payée.

Elle est imposable et doit être taxée au titre de l'année de son versement et ne peut pas être échelonnée (Rép. min. J.O.A.N. 27 avril 1987, p. 2386).

● **Les indemnités de licenciement compensant une perte de salaire.** – Si, en principe, les indemnités de licenciement ne sont soumises ni à cotisations ni à l'impôt, il peut en aller différemment dans certaines circonstances : lorsqu'elles n'ont plus seulement pour objet la réparation du préjudice causé au salarié par la perte de son emploi, mais viennent également compenser une perte de salaire.

L'administration estime que ces indemnités doivent être soumises aux cotisations de Sécurité sociale lorsqu'elles sont particulièrement élevées sans être justifiées par des circonstances particulières (2). Il en sera ainsi en principe dès lors que leur montant dépassera l'équivalent des six derniers mois de salaire prévus à titre d'indemnisation par l'article L. 122-14-4 du Code du travail en cas de licenciement illégitime.

En matière fiscale, l'administration considère que l'indemnité de licenciement doit être taxée chaque fois qu'elle dépasse le minimum légal ou conventionnel. Mais le Conseil d'État estime qu'il importe dans chaque situation de déterminer la part de l'indemnité qui répare un préjudice autre que la perte d'un salaire, seule part étant exonérée (3).

● **L'indemnité de non-concurrence.** – L'indemnité de non-concurrence versée après la rupture du contrat de travail doit être considérée comme un complément de salaire et, comme tel, soumise à cotisations et à l'impôt (4).

Dans la mesure où elle est versée mois par mois et ac-

(1) Soumise à cotisations : Cir. min. 236 S.S. du 31 juillet 1948 ; Ass. pl. 18 juin 1963, Bull. n° 1. Imposable : C.E. 15 juin 1988, n° 57314, 8° et 7° sous-sections, R.J.F. (Revue de jurisprudence fiscale Lefebvre) 8-9/88, n° 984.

(2) Lettre du 15 juillet 1987 du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (L.S. n° 6011, p. 21). A noter que la jurisprudence a une position plus nuancée considérant qu'une indemnité contractuelle ou transactionnelle dépassant le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle n'a pas à supporter de cotisations sociales (en ce sens, voir par exemple Cass. soc. 27 novembre 1985, Jurisocial 1986, F 20).

(3) En ce sens, voir par exemple C.E. 9 novembre 1990, Kulig, R.J.F. 1/91, n° 52 ; C.E. 30 janvier 1991, Lantieri, R.J.F. 3/91, n° 296 ; C.E. 1^{er} juillet 1991, Schmitt, R.J.F. 8-9/91, n° 1088.

(4) Cass. soc. 2 février 1972, Bull. V, n° 89, p. 83 ; 19 mars 1974, Bull. V, n° 192, p. 183 ; 19 mars 1974, Bull. V, n° 193, p. 184 ; C.E. 19 mars 1986, R.J.F. 5/86, n° 532.

quise à son bénéficiaire seulement lors de sa perception, elle ne saurait être incorporée à la dernière paie ; les cotisations devront dans ce cas être versées chaque mois (Cass. soc. 14 mars 1974, Société Simelec c/U.R.S.S.A.F. de Paris, Bull. V., p. 183, n° 192).

● **Les sommes versées à un salarié après son licenciement.** – D'une façon générale, dès lors qu'elles ne sont pas destinées à compenser un préjudice, elles sont représentatives de primes, d'indemnités ou de commissions ayant le caractère de compléments de salaire et étant donc soumises à cotisations et à impôts (5).

Il en est de même pour les primes versées à l'occasion du départ pour le service national (Cass. Ass. pl. 28 janvier 1972, Bull. n° 1). Par contre, ne sont pas soumises à cotisations, en application de l'article L. 372-1 du Code de la Sécurité sociale, toutes les sommes versées pendant le service militaire du salarié, même si elles rémunèrent une période de travail antérieure, lorsque le versement a eu lieu sans fraude – c'est-à-dire qu'il n'a pas été différé ou anticipé par rapport à la date à laquelle ces sommes sont versées aux autres salariés de l'entreprise (Cass. soc. 30 avril 1970, Bull. V, n° 293, p. 238 ; 24 février 1972, Bull. V, n° 156, p. 147 ; 8 novembre 1973, Bull. V, n° 561, p. 518).

NE SONT PAS SOUMISES A COTISATIONS SOCIALES ET SONT EXONÉRÉES D'IMPOT (DONC A NE PAS DÉCLARER) :

● **Les indemnités de licenciement prévues par le Code du travail.** – Sous réserve de ce qui a été dit plus haut, l'indemnité légale de licenciement a le caractère de dommages-intérêts. Elle n'est pas un salaire, mais une indemnité destinée à réparer le préjudice causé au salarié par la perte de son emploi.

N'étant pas un salaire, elle n'est pas assujettie aux cotisations sociales (Rép. min. n° 12940, J.O.A.N. du 13 janvier 1962, p. 20) et elle est exonérée d'impôt (C.E. 25 février 1982, Req. n° 24096 ; 2 juin 1982, Req. n° 24018).

● **Les indemnités prévues par les conventions collectives.** – Comme l'indemnité légale, l'indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas considérée comme un salaire par la jurisprudence dominante (voir notamment 20 octobre 1988, Bull. V, n° 536). Elle présente un caractère indemnitaire. Dans la limite du montant fixé par la convention collective, l'indemnité n'est soumise ni à cotisations de Sécurité sociale, ni à l'impôt sur le revenu (donc n'est pas à déclarer) (BOI 5 F 16-88).

● **Les indemnités pour rupture abusive ou irrégulière.** – Toutes les indemnités susceptibles d'être mises à la charge de l'employeur par décision de justice en vertu des dispositions du Code du travail (notamment l'article L. 122-14-4) ont le caractère de dommages-intérêts et n'entrent pas dans l'assiette des cotisations. Elles ne sont pas imposables. C'est le cas des indemnités allouées par le juge pour non-respect de la procédure ou absence de cause réelle et sérieuse (en ce sens : C.E. 6 janvier 1984, Req. n° 32528 et 28 mars 1984, n° 35960).

Les indemnités de départ à la retraite ou en préretraite

INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

● **Départ à l'initiative de l'employeur.** – Ce départ constitue une "mise à la retraite" lorsque le salarié a atteint l'âge de la retraite et qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein (6) ; sinon, il s'agit d'un licenciement.

L'indemnisation versée au travailleur au moment de sa mise en retraite n'est pas assimilable à des dommages-intérêts destinés à compenser la perte de la situation. Elle est regardée comme un complément de salaire soumis à cotisations de Sécurité sociale (circ. n° 236 SS du 31 juillet 1948). Il en est de même si, calculée forfaitairement, l'indemnité est versée bénévolement en dehors de toute convention (Cass. civ. 16 juillet 1958, Bull. II, n° 539, p. 354).

Du point de vue fiscal, la solution est la suivante :

– Lorsqu'il y a mise à la retraite, le départ peut entraîner un préjudice autre que la simple perte de salaire : dans ce cas, la fraction de l'indemnité correspondante n'est pas imposable (BOI 5 F 16-88, n° 18) ; l'importance de ce préjudice est appréciée au cas par cas.

En ce qui concerne la fraction de l'indemnité destinée à compenser un préjudice autre que financier, on applique les règles des indemnités de licenciement ; une exonération est, en tout état de cause, appliquée dans la limite de 20 000 F.

– Lorsque les conditions de la mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement. Le régime fiscal applicable à l'indemnité versée est le même que celui vu précédemment (7).

● **Départ à l'initiative du salarié.** – Les salariés concernés sont ceux qui quittent volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. L'indemnité qu'ils touchent (indemnité de départ à la retraite) entre en totalité dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (8). Par contre, du point de vue fiscal, elle est exonérée dans la limite de 20 000 F (art. 4 de la loi de finances pour 1988). Cette limite s'apprécie pour chaque salarié au regard de l'ensemble des indemnités perçues (BOI 5 F 16-88, n° 16). La fraction excédant cette limite de 20 000 F est imposable en tant que salaire.

INDEMNITÉ DE DÉPART EN PRÉRETRAITE

Les indemnités de départ en préretraite versées dans le cadre d'un contrat de solidarité (rép. min. du 4 avril 1983, J.O.A.N., p. 1634, n° 27721) ou aux salariés bé-

(5) A noter que l'indemnité de clientèle des V.R.P. a, quant à elle, le caractère de dommages-intérêts exonérés des cotisations sociales et non-imposables.

(6) Voir Action Juridique n° 63, p. 9.

(7) Pour ce qui est du régime fiscal des indemnités de licenciement versées à des salariés âgés de 60 ans, voir C.E. 1^{er} juillet 1991, précité.

(8) Circ. min. du 8 septembre 1987, J.O. du 11.10.1987 ; Cass. soc. 18 mai 1988, B.N.P. c/U.R.S.S.A.F. de Beauvais.

néficiaires sur leur demande d'une retraite anticipée (Cass. soc. 14 décembre 1976, Bull. V, n° 669, p. 546) ne sont pas, comme les indemnités de mise à la retraite, assimilées à des dommages-intérêts, mais regardées comme un complément de salaire soumis à cotisations de Sécurité sociale.

Cependant, en cas d'adhésion à une convention du Fonds national pour l'emploi (FNE), l'indemnité perçue lors du départ en préretraite est exonérée d'impôt, car elle est considérée par l'administration fiscale comme une indemnité de licenciement (BOI 5 F 12-87 et 5 B 7-89). Mais les sommes qui n'ont pas de lien avec la mise en préretraite sont normalement imposables : indemnités de congés payés... (BODGI 5 F 31-80).

POSSIBILITÉ D'ÉTALEMENT SUR LE PLAN FISCAL

● **Étalement sur l'année de réalisation et les 3 années antérieures.** – La fraction imposable des indemnités de départ à la retraite (BOI 5 B 7-89) ou en préretraite (Rép. min. J.O.A.N. 11 octobre 1982, p. 4047) peut, sur demande de l'intéressé, être répartie, pour l'établissement de l'impôt dû, sur l'année de perception et les 3 années antérieures (art. 163 du C.G.I.).

● **Étalement sur l'année de perception et les 3 années suivantes.** – Les indemnités de départ à la retraite et en préretraite peuvent être étalées sur l'année de perception et les 3 années suivantes par parts égales (BOI 5 9). Exemple : une indemnité de 140 000 F perçue en 1990 peut être étalée par fractions de 35 000 F sur 1990, 1991, 1992 et 1993.

L'étalement sur les années à venir constitue une simple faculté : pour en bénéficier, il faut en faire la demande expressément dans une lettre jointe à la déclaration de revenus ou, au plus tard, par voie de réclamation à son centre des impôts. Mais attention, cette demande est irrévocable : une fois formulée, il n'est plus possible de revenir sur son option. De même, il n'est pas possible de bénéficier des deux étalements : sur les années passées et sur les années à venir. Il faut choisir l'un ou l'autre. Si c'est l'étalement sur les années à venir qui est demandé, on doit déclarer chaque année la fraction imposable de l'indemnité en "salaire" (et non en retraite). Si l'indemnité a été perçue en 1991, il faut déclarer au titre de 1991 le quart de l'indemnité perçue, puis les trois quarts restants à raison de un quart au titre de chacune des années 1992, 1993 et 1994.

Régime fiscal des indemnités versées à des salariés dont le contrat a été rompu dans le cadre d'un plan social ou d'une entreprise en difficulté

Relative au "plan social", une instruction fiscale "rapide et précise" les règles applicables à l'imposition des indemnités allouées par une entreprise procédant à une réduction d'effectifs (9).

● **Indemnités de licenciement.** – Seule n'est pas imposable la partie de l'indemnité réparant des préju-

lices autres que la perte de salaire. Pour simplifier, il est admis que la partie de l'indemnité de licenciement correspondant au minimum fixé par la convention collective de branche ou, à défaut par la loi, est représentative de dommages-intérêts et donc non imposable. Mais le salarié conserve toujours la possibilité de faire valoir ses droits par la voie contentieuse s'il estime que le préjudice subi est plus important. La partie imposable de l'indemnité de licenciement peut donner lieu à étalement, quel que soit son montant (C.G.I., art. 163).

Quant à l'indemnité compensatrice de délai-congé (préavis), elle est toujours imposable en totalité, mais peut être rattachée, le cas échéant, aux revenus de deux années.

● **Indemnités de départ volontaire.** – Dans le cadre d'un plan social, le départ volontaire a des "conséquences proches d'un licenciement". Il a paru donc équitable de prévoir le même régime fiscal en cas de licenciement au sens strict du terme et en cas de départ volontaire intervenu dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs, c'est-à-dire d'exonérer l'indemnité perçue dans ce dernier cas, à concurrence du montant de l'indemnité qui aurait été perçue en cas de licenciement (indemnité fixée par la convention collective de branche ou, à défaut, par la loi). Cette décision d'exonération partielle est applicable aux indemnités payées à compter du 1^{er} janvier 1986.

● **Indemnités de départ en retraite ou en préretraite.** – En cas d'adhésion à une convention F.N.E., l'indemnité perçue lors du départ est exonérée, car elle est considérée comme une indemnité de licenciement. Sous réserve de cette précision, et même dans l'hypothèse où les départs en retraite sont liés à une mesure de réduction des effectifs, le régime fiscal des indemnités allouées à ce titre demeure inchangé : exonération dans la limite de 10 000 F (actuellement : 20 000 F) – imposition du surplus avec possibilités d'étalement.

Indemnités liées à la fin du contrat de travail à durée déterminée ou temporaire

Lorsqu'en fin de contrat, le salarié perçoit l'indemnité prévue par les textes légaux, cette indemnité doit être considérée comme un complément de salaire soumis à cotisations et imposable (art. L. 122-3-4 et L. 124-4-4).

Si le contrat est rompu avant son terme par l'employeur, celui-ci doit verser au salarié, sauf faute grave ou cas de force majeure, des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (art. L. 122-3-8 et L. 124-5). S'agissant de dommages-intérêts, l'indemnité

(9) Instruction du 5 février 1987, n° 5 F 12/87, publiée au Bulletin Officiel des impôts du 5 février 1987.

versée à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Les sommes versées au salarié sont, en principe, imposables à concurrence du montant des rémunérations que l'intéressé aurait normalement perçues jusqu'à la date d'expiration de son contrat (C.E. 19 janvier 1983, Req. n° 35399 ; 12 février 1988, Req. n° 55535). L'excédent, s'il en existe un, est imposable dans la mesure où il rémunère un service rendu par l'intéressé à son ancien employeur dans le cadre de son activité professionnelle (un engagement de non-concurrence, par exemple) ; au cas

contraire, il peut échapper à l'impôt en tant que dommages-intérêts (C.E. 18 juillet 1973, Req. n° 86245, BO 5 F - 10 - 74).

Si le contrat est requalifié en un contrat à durée indéterminée, l'indemnité de résiliation allouée au salarié pourra être soumise à cotisations, du moins pour la part correspondant à l'indemnité de préavis (en ce sens : Cass. soc. 21 janvier 1981, Sporting-Club de l'Ouest c/U.R.S.S.A.F. d'Angers, Bull. V, p. 36, n° 50).

Yvan KAGAN.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Nature des indemnités	Sécurité sociale (1)	Impôt
Indemnité compensatrice de préavis	Assujettie	Assujettie (Étalement possible)
Indemnité compensatrice de congés payés	Assujettie	Assujettie
Indemnité de licenciement : - indemnité légale - indemnité conventionnelle - indemnité contractuelle ou transactionnelle	Exonérée Exonérée Exonérée à hauteur de 6 mois de salaire (ou plus si circonstances particulières)	Exonérée Exonérée Exonérée à hauteur du minimum légal ou conventionnel Assujettie au-delà sauf préjudice non salarial (2)
Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et autres indemnités de rupture abusive	Exonérée	Exonérée
Indemnité de départ à la retraite	Exonérée	Exonérée
Indemnité de mise à la retraite	Exonérée	Exonérée dans la limite du montant de l'indemnité minimale légale ou conventionnelle sans que le montant de l'exonération puisse excéder 20 000 F
Indemnité de rupture négociée : - indemnité de rupture d'un commun accord - indemnité de départ en convention de conversion - aide au retour des travailleurs étrangers	Exonérée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement Exonérée Exonérée	Exonérée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement transactionnel Exonérée Exonérée
Indemnité de non-concurrence	Assujettie	Assujettie

(1) Les solutions concernant les cotisations Sécurité sociale s'appliquent à la C.S.G.

(2) Tels l'ancienneté et l'âge du salarié, ses difficultés prévisibles de reclassement, la perte de sa situation sociale, le manque à gagner en matière de points de retraite.

DOCUMENTS

CONVENTIONS COLLECTIVES. C.H.S.-C.T. Représentant syndical. Disposition conventionnelle à caractère normatif visant à améliorer les institutions représentatives du personnel, applicable de plein droit à tous les syndicats, même non signataires.

Cour de cassation (Ch. soc.)
20 novembre 1991

Sté Avions Dassault c/Syndicat C.G.T. Avions M. Dassault

Sur le moyen unique ;

Attendu que l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, signé par le C.N.P.F. d'une part, par les syndicats C.F.T.C., C.G.C., C.G.T.-F.O. d'autre part, a prévu, sous le titre "Hygiène, sécurité, prévention" et dans son article 23, que "afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de trois cents salariés, de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative aux réunions du Comité d'hygiène et de sécurité"; que l'avenant du 16 octobre 1984 a maintenu, dans les mêmes termes, cette faculté de désigner un représentant syndical auprès du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail; que la C.G.T., bien que non signataire de l'accord-cadre et de son avenant, a désigné M. Rouvier en qualité de représentant syndical au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement d'Istres de la Société Avions Marcel Dassault-Bréguet aviation ;

Attendu que cette société, ayant contesté la validité de cette désignation au motif que la C.G.T., n'ayant pas signé l'accord-cadre du 17 mars 1975, ne pouvait en profiter, fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Aix-en-

Provence, 7 décembre 1988) d'avoir rejeté cette contestation, alors que, selon le moyen, l'organisation non signataire de l'accord-cadre du 17 mars 1975, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984, ne peut bénéficier des dispositions de cet accord plus favorables que celles du Code du travail, dès lors qu'elle n'accepte pas les engagements qu'il impose; que la Cour d'appel a constaté que cet accord-cadre n'a pas été signé par la C.G.T.; qu'en déclarant valable la désignation de M. Rouvier en qualité de représentant du syndicat C.G.T. au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 ;

Mais attendu que, si la participation aux organismes paritaires ou aux institutions créés par une convention ou un accord collectif est réservée aux syndicats signataires de la convention ou de l'accord collectif, ou à ceux qui y adhèrent, les dispositions conventionnelles à caractère normatif, visant à améliorer les institutions représentatives du personnel, sont applicables de plein droit à tous les salariés et syndicats, sans distinction ;

Attendu, en conséquence, qu'un accord collectif ayant, en application de l'article L. 236-13 du Code du travail, décidé que les organisations syndi-

cales pourraient, dans les entreprises de plus de trois cents salariés, désigner parmi le personnel un représentant assistant avec voix le personnel un représentant assistant avec voix consultative aux réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un employeur lié par cet accord ne peut refuser à une organisation syndicale le bénéfice de cette disposition sous le prétexte qu'elle n'en est pas signataire; qu'ainsi, l'arrêt attaqué est légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cochard, Président - M^e Ricard et S.C.P. Lyon-Caen, Fabiani et Thierez, Avocats.)

Note

L'arrêt ci-dessus rapporté constitue un revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation (voir Soc. 9 décembre 1985, Bull. civ. n° 591). Pour comprendre les raisons de cette évolution, il faut lire le Rapport du Conseiller Philippe Waquet (publié dans Droit social n° 1, janvier 1992, p. 53 et suivantes).

La solution repose sur deux ordres de considérations :

- Un argument de texte tiré de l'article L. 132-15 relatif à l'adhésion d'une organisation à une convention ou un accord collectifs. Cet article précise que l'organisation adhérente "a les mêmes droits et obligations que les parties signataires. Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention...". L'arrêt en déduit que la participation aux organismes paritaires ou aux institutions créées par la convention ou l'accord est réservée aux syndicats signataires de la convention.

- Un argument tiré de la nature de l'institution et du caractère normatif de la disposition conventionnelle.

L'arrêt se prononce en faveur du caractère normatif ("effet réglementaire") des dispositions conventionnelles qui améliorent le droit commun des institutions légales.

"L'institution légale est ouverte à tous et doit avoir un régime commun pour tous", écrit M. le Conseiller Waquet. Ce raisonnement ne devrait-il pas conduire à faire bénéficier le représentant syndical au C.H.S.-C.T. du statut protecteur pourtant écarté par la Chambre so-

ciale dans un arrêt du 20 février 1991 ?

Quoi qu'il en soit, l'arrêt limite étroitement les cas où les dispositions conventionnelles relatives aux rapports collectifs bénéficient aux seuls signataires. Il s'agit, en pratique, des organes conventionnels de gestion de la convention collective (commissions paritaires d'interprétation, commissions de conciliation) et des institutions à gestion paritaire créées par la convention ou l'accord. Mais s'agit-il de tous les organes conventionnels ? Le critère du normatif et du contractuel reste trop incertain pour qu'il soit possible de l'affirmer.

CONSEILLER DU SALARIÉ. Entretien préalable. Opposition à l'assistance du conseiller du salarié. Entrave.

Tribunal de grande instance d'Agen (correctionnelle)

5 novembre 1991

M. Gilbert et C.F.D.T. c/M. Lourenco

Le Tribunal,

1° Sur l'action publique

Attendu qu'à l'audience du 26 juin 1991, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 9 octobre 1991 pour consignation de la partie civile ;

Attendu que M. Lourenco a été cité directement à l'audience du 26 juin 1991 par M. Pierre Gilbert et par la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne, partie civile suivant acte de M^e Begoule, Huisier de Justice à Agen, délivré le 23 mai 1991 à personne ;

Que la citation est régulière, qu'il est établi qu'il en a eu connaissance ;

Attendu que le prévenu a comparu ; Qu'il y a lieu de statuer contradictoirement ;

Attendu qu'il est prévenu d'avoir à Agen, le 30 janvier 1991, contrevenu aux dispositions de l'article L. 122-14 du Code du travail en commettant un délit d'entrave aux fonctions de conseiller du salarié ;

Infraction prévue et réprimée par l'article L. 152-1 du Code du travail ;

Attendu que par citation directe, M. Pierre Gilbert et la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne ont fait citer M. Lourenco devant le Tribunal correctionnel d'Agen à l'audience du 26 juin 1991 pour voir dire et juger que M. Lourenco a contrevenu aux dispositions de l'article L. 122-14 du Code du tra-

vail en commettant le délit d'entrave aux fonctions de conseiller du salarié.

Qu'il résulte des débats et des pièces versées par les parties que, par courrier en date du 25 janvier 1991, M. Lourenco, gérant de la S.A.R.L. Comptoir Pâtissier, a convoqué son salarié, M. Sauvage, à un entretien préalable à son licenciement pour le 30 janvier 1991, à 11 heures.

Que M. Sauvage a requis le concours de M. Pierre Gilbert, habilité à exercer les fonctions de conseiller salarié par arrêté préfectoral du 30 mars 1990, afin de l'assister lors de l'entretien préalable.

Attendu qu'il est établi que M. Lourenco a pris contact avec la société comptable Aquitaine, son conseil, qui lui a indiqué que l'assistance d'un conseiller salarié n'était pas prévue par les textes et qu'il pouvait, en conséquence, s'opposer légitimement à l'assistance de M. Sauvage par M. Gilbert.

Que M. Lourenco ne conteste pas s'être opposé à l'assistance de M. Sauvage et a précisé qu'il avait suivi les conseils de la société comptable.

Sur quoi le Tribunal,

Attendu qu'il résulte des dispositions de la loi 91-72 du 18 janvier 1991 a été instaurée afin de permettre aux salariés d'être assistés lors de l'entretien préalable, dans les entreprises

dépourvues de représentants du personnel ;

Que cette loi a pour but de rendre plus directement accessible aux salariés en activité cette fonction d'assistance en dotant les conseillers salariés d'un statut ;

Attendu qu'il convient de relever que cette loi du 18 janvier 1991 a été publiée au Journal Officiel le 20 janvier 1991 ;

Que la lettre de licenciement a été adressée à M. Sauvage par M. Lourenco le 25 janvier 1991 ;

Que, dès lors, la loi du 18 janvier 1991 était applicable au licenciement de M. Sauvage et M. Lourenco n'aurait pas dû s'opposer à la présence de M. Gilbert aux côtés de M. Sauvage ;

Attendu que pour protéger le conseiller du salarié au regard de leurs propres employeurs, la loi du 18 janvier 1991 l'a doté d'un statut protecteur ;

Que ce statut est prévu et décrit par les dispositions de l'article L. 122-14-16 et protège le conseiller du salarié contre un licenciement de son propre employeur en soumettant son licenciement à une autorisation préalable de l'Inspecteur du travail ;

Attendu, cependant, que cette protection ne peut en aucun cas être confondue, comme le soutient M. Lourenco, avec la protection accordée au conseiller du salarié contre son propre employeur ;

Que le texte de la loi du 18 janvier 1991 est une loi de portée générale qui a pour but d'organiser l'assistance des salariés dans les entreprises ne disposant pas de représentant du personnel ;

Que le caractère général de la protection prévue par l'article L. 151-1 du Code du travail résulte du fait que le législateur a entendu protéger le conseiller du salarié contre "quiconque", terme général qui vise aussi bien l'employeur du conseiller salarié que l'employeur de la personne qui doit être assistée, ou de toute autre personne qui pourrait entraver l'exercice de l'activité de conseiller salarié ;

Que, dès lors, le délit est constitué ; Attendu, cependant, que M. Lourenco doit bénéficier de larges circonstances atténuantes ;

Qu'en effet, cette erreur provoquée par son conseil, la société comptable Aquitaine est excusable, bien que cette excuse ne puisse être absolue, mais seulement atténuante ;

Que le texte n'était applicable que depuis trois jours au moment où le délit a été commis ;

Attendu qu'il existe en la cause des circonstances atténuantes permettant de faire application de l'article 463 du Code pénal.

2° Sur l'action civile

Attendu que M. Pierre Gilbert s'est constitué partie civile ;

Attendu que sa demande est recevable et régulière en la forme ;

Que sa demande tend à la condamnation de M. Lourenco au paiement de la somme de 5 000 F à titre de dommages et intérêts ;

Attendu qu'en l'état des justifications produites aux débats, le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 F la somme à allouer ;

Attendu que C.F.D.T. s'est constituée partie civile ;

Attendu que sa demande est recevable et régulière en la forme ; que sa demande tend à la condamnation au paiement de la somme de 5 000 F à titre de dommages et intérêts ;

Attendu qu'en l'état des justifications produites aux débats, le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 F la somme à allouer ;

Attendu qu'une somme de 2 000 F est demandée au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ; Attendu qu'il convient de déclarer M. Lourenco responsable du préjudice subi par M. Pierre Gilbert et par la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des parties civiles les sommes exposées par elles pour leur représentation en justice ; qu'il convient donc de leur allouer à ce titre, sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, la somme de 1 000 F ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement et en premier ressort

Contradictoirement à l'égard de M. Lourenco

1° Sur l'action publique

DÉCLARE M. Lourenco coupable des faits qui lui sont reprochés ;

CONDAMNE M. Lourenco à la peine d'amende de 2 000 F avec sursis ;

2° Sur l'action civile

Par jugement contradictoire à l'égard de M. Pierre Gilbert

Par jugement contradictoire à l'égard de la C.F.D.T.

REÇOIT M. Pierre Gilbert et la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne en leur constitution de partie civile ;

DÉCLARE M. Jean-Pierre Lourenco responsable du préjudice subi par M. Pierre Gilbert et par la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne ;

CONDAMNE M. Lourenco à payer à M. Pierre Gilbert la somme de 500 F à titre de dommages-intérêts et à la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne, la somme de 500 F également à titre de dommages-intérêts ;

Le condamne à verser à M. Pierre Gilbert et à la C.F.D.T. du Lot-et-Garonne, la somme de 1 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Vu les articles 473 et suivants du Code de procédure pénale, condamne M. Lourenco aux entiers dépens de l'instance liquidés à la somme de 330,80 F, non compris les frais de signification s'il y a lieu ;

Dit que la contrainte par corps s'exercera suivant les modalités fixées par les articles 749, 750 et 751 du Code de procédure pénale modifiés par la loi du 30 décembre 1985. Le tout en application des articles 406 et suivants, et 485 du Code de procédure pénale et des textes susvisés.

(M. Mortureux de Faudous, Président - S.C.P. Lascabes-Moutou et M^e Nasse, Avocats.)

Note

Le jugement ci-dessus rapporté est l'un des premiers, à notre connaissance, à sanctionner un employeur pour entrave à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié.

Dans cette espèce, l'employeur s'était purement et simplement opposé à l'assistance du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable. Il avait suivi les conseils de son comptable qui lui avait indiqué qu'une telle assistance n'était pas prévue par les textes... erreur qui lui a valu une peine d'amende de 2 000 F et des paiements de dommages-intérêts au profit du conseiller et du syndicat.

Rappelons que l'article L. 122-14, alinéa 2, prévoit, dans les entreprises où n'existent pas d'institutions représentatives, la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement.

Cette innovation est issue de la loi du 2 août 1989, modifiée par la loi du 18 janvier 1991.

Ce dernier texte a institué une protection du conseiller du salarié contre le licenciement (art. L. 122-14-16) et contre "quiconque" qui porte ou tente de porter atteinte à l'exercice régulier de ses fonctions (art. L. 152-1).

LICENCIEMENT. Sida. Aptitude à reprendre le travail. Refus de réintégration dans l'emploi. Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cour d'appel de Paris

10 avril 1991

S.A.R.L. Burke Marketing Research c/M. Devilaïne.

LA COUR. Exposé du litige. La Société Burke Marketing Research, dont le siège est à Bagnolet, a pour objet la réalisation d'études de marchés et d'enquêtes par voie de sondages auprès du public, sur la possibilité de commercialiser tel produit déterminé. Pour mener ces travaux, elle dispose d'enquêteurs dont les uns, attachés à son siège, interrogent le public par téléphone, et dont les autres, agissant "sur le terrain", rencontrent directement les particuliers. Elle est soumise à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des

cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Recruté comme enquêteur vacataire du 18 janvier 1982 au 31 décembre 1982, M. Marcel Devilaïne a été engagé comme chef d'équipe par contrat à durée indéterminée du 14 février 1983 et affecté à Paris. Il a été détaché en la même qualité à Marseille à compter du 25 février 1985. Par suite d'une maladie ayant justifié son hospitalisation, il a dû arrêter son travail le 23 février 1987. Muni d'un certificat du Docteur Duval, interne à l'Hôpital Claude-Bernard, déclarant qu'il était

apte à reprendre son activité professionnelle, il s'est présenté au siège de la Société Burke le 13 novembre 1987 pour l'informer de sa volonté de reprendre son travail le 16 novembre 1987. Au cours de l'été, certaines déclarations faites par sa mère et par sa tante, salariées dans la même entreprise, puis par l'intéressé lui-même, avaient permis à l'employeur de comprendre qu'il se trouvait atteint du Sida, ce mal ayant pris la forme d'un sarcome de Kaposi (tumeur de la peau). Le 13 novembre 1987, la direction lui a indiqué verbalement et confirmé aussitôt par écrit que sa réintégration n'était pas réalisable dès le 16 novembre mais que son salaire allait néanmoins lui être versé normalement et qu'un rendez-vous lui était fixé le 25 novembre. A la même date du 13 novembre 1987, M. Devilaine a été examiné par le Docteur Pintoux, médecin du travail, qui l'a reconnu apte à reprendre le travail le 1^{er} décembre 1987, en précisant dans son certificat : "à revoir dans deux mois"; plus tard, ce même médecin a confirmé l'aptitude au travail dans un nouveau certificat du 5 janvier 1988, portant la mention : "à revoir dans trois mois". Par courrier du 16 novembre 1987, la Société Burke qui, pendant l'absence de son salarié, avait d'après ses dires engagé un nouveau chef d'équipe (Mme Couritas) pour le remplacer, lui a précisé que sa réintégration dans l'antenne de Marseille était exclue mais qu'elle étudiait la possibilité de l'intégrer dans sa "structure parisienne". Le 25 novembre, elle a déclaré devoir encore différer sa réponse et ne pouvoir lui proposer de reprendre le travail le 1^{er} décembre; elle lui a accordé trois semaines de congés payés à compter de cette date, au titre de ses droits acquis pour l'exercice antérieur et lui a fixé de nouveau rendez-vous au 18 décembre. Le 8 décembre 1987, M. Devilaine a répondu que cette rencontre, dont il acceptait le principe, ne se justifiait que dans la mesure où elle aurait pour objet de lui notifier qu'il serait repris comme chef d'équipe à Paris dès le 21 décembre, ce qu'il acceptait à défaut d'une réaffectation à Marseille. Le 15 décembre, la Société Burke a pris l'initiative de reporter cette rencontre au mois de janvier, au motif qu'aucune décision n'était arrêtée et ne pouvait être prise avant les vacances de fin d'année et qu'il était préférable d'attendre les résultats du second examen du médecin du travail. Le même jour, dans une correspondance adressée au Docteur Rozenbaum, spécialiste de l'Hôpital

Claude-Bernard dans le service dont dépendait le Docteur Duval, elle a fourni des explications détaillées sur les raisons pour lesquelles elle estimait impossible de restituer à M. Devilaine des fonctions de chef d'une équipe d'enquêteurs, incompatibles avec son état de santé, dans la mesure où il devrait effectuer de longues marches, gravir de nombreux escaliers, et être exposé à de continus changements de température, entre les bureaux surchauffés et le froid extérieur; rappelant que M. Devilaine, visiblement affaibli, présentait des plaies sur le visage et au cou, pouvant provoquer des grattements, que sa maladie était contagieuse par le sang, et qu'il n'était pas à l'abri de coupures ou d'égratignures, elle a exposé qu'elle hésitait à rechercher la possibilité de l'employer dans ses bureaux, compte tenu des risques de contagions pour ses collègues et des réactions psychologiques d'inquiétude ou de répulsion de ceux qui seraient appelés à l'approcher; elle a interrogé ce médecin sur les risques de contamination, sur les précautions à prendre et sur l'ensemble des problèmes évoqués. En réponse, le Docteur Rozenbaum a établi le 29 décembre un certificat mentionnant que son état de santé permettait une reprise de son activité professionnelle et qu'il n'était atteint d'aucune affection contagieuse qui soit susceptible de contre-indiquer cette activité professionnelle. Le 5 janvier 1988, M. Devilaine s'est présenté au siège de l'entreprise, muni du certificat déjà cité du Docteur Pintoux, établi le matin même. Au terme de cet entretien, confirmé par une lettre du 11 janvier 1988, il lui a été indiqué qu'il n'avait pas la résistance physique nécessaire pour travailler 8 heures par jour, sur le terrain et qu'il ne pouvait être réintégré dans ses fonctions antérieures de chef d'équipe mais que son affectation dans un emploi au siège social pourrait être envisagée, avec maintien de sa rémunération, s'il acceptait d'accomplir un stage de formation pendant lequel son salaire lui serait versé; la société s'est engagée à ne pas le licencier dans l'hypothèse où il serait placé à nouveau en congé pour maladie, quelle qu'en soit la durée; elle s'est aussi déclarée prête à discuter du montant de la compensation financière qui pourrait lui être versée s'il choisissait de quitter l'entreprise. Par courrier du 14 janvier 1988, la Société Burke a réinterrogé le Docteur Rozenbaum sur les conséquences psychologiques pour M. Devilaine d'une réintégration au sein de

l'entreprise, mais plus encore sur les risques de contagion pour ses collègues de travail. La réponse faite par ce praticien le 25 janvier est ainsi libellée : "En terme de législation du travail, la formulation qui indique que M. Devilaine n'est atteint d'aucune maladie contagieuse implique obligatoirement qu'il ne fait courir aucun risque à son entourage professionnel et cela me semblait aller de soi. Je confirme donc cette formulation". M. Devilaine, qui s'était présenté le 11 janvier pour reprendre son poste de travail et avait essuyé un refus, a émis une nouvelle protestation qui a été rejetée par écrit le 19 janvier, aux motifs qu'il avait été remplacé durant sa longue absence et qu'aucun poste n'était disponible. Il a contesté ces allégations mais n'a pas répondu à l'invitation (réitérée le 2 février) qui lui a été faite de choisir entre la prolongation de son arrêt de maladie, l'acceptation d'un stage de formation à l'emploi d'aide-comptable ou d'assistant software, ou son départ moyennant le versement d'une indemnité à définir par voie d'accord. La situation de M. Devilaine a été évoquée devant le Comité d'entreprise au cours de sa réunion du 1^{er} février 1988, la direction de l'entreprise ayant fait état de craintes émises par quelques salariés dans l'hypothèse d'une réintégration et fourni des explications sur les solutions qu'elle avait offertes et sur le refus persistant auquel elle s'était heurtée. A l'issue de cette réunion, la Société Burke a, sous le prétexte de mettre fin à des rumeurs contraires à la vérité circulant parmi son personnel, pris l'initiative d'afficher dans ses locaux, le 3 février 1988, une longue note de service destinée à l'information des salariés sous la signature de son directeur général, M. Gilles Hustaix, et dans laquelle elle précisait que M. Devilaine était atteint du Sida et décrivait de façon détaillée les symptômes de sa maladie et les précautions qui devaient être prises par son entourage. Loin d'apaiser l'émotion ressentie par le personnel, cet affichage a provoqué une manifestation de solidarité de nombreux salariés, qui ont reproché à l'employeur, dans une pétition datée du 15 février, d'avoir porté atteinte au secret médical et cherché à exclure l'un des leurs pour cause de maladie; il a aussi été à l'origine d'une campagne de presse qui s'est poursuivie pendant plusieurs semaines jusqu'à la diffusion d'une émission de télévision consacrée à ce sujet le 16 mai 1988. Il est à noter que le Tribunal de grande instance de Paris a, par jugement du 7 juin 1989,

condamné la Société Burke et M. Hus-taix, responsables *in solidum* de la divulgation d'informations portant sur l'état de santé de M. Devilaine, dans des conditions portant atteinte au respect dû à sa vie privée, à lui payer la somme de 100 000 F à titre de dommages-intérêts et a ordonné une mesure de publication à titre de réparation complémentaire. Ce jugement a été confirmé ultérieurement par un arrêt de la 1^{re} Chambre de cette cour du 24 septembre 1990. Dès le 14 mars 1988, M. Marcel Devilaine avait saisi la section de l'encadrement du Conseil de prud'hommes de Bobigny pour que soit constatée la rupture de son contrat de travail et pour qu'il soit statué sur les diverses indemnités par lui réclamées. La Société Burke ayant prétendu qu'il ne pouvait se prévaloir de la qualité de cadre, le président de cette juridiction a, par ordonnance du 18 mai 1988, décidé le renvoi du litige devant la section des activités diverses. Le 9 mars 1989, un jugement rendu par la formation de départage a, avant dire droit, commis le Docteur Piédelièvre en qualité d'expert avec mission d'examiner M. Devilaine et de dire si son état de santé lui permettait de remplir normalement la totalité de ses obligations professionnelles. M. Devilaine a refusé de se soumettre à cette expertise et fait valoir dans une note de son avocat que le jugement du 9 mars 1989 était : incompréhensible, le problème posé à la juridiction prud'homale étant celui de l'imputabilité de la rupture, et non pas celui d'une réintégration puisque aucune demande n'avait été formulée à ce sujet ; constitutif d'un abus de droit, puisque le médecin du travail était la seule autorité compétente pour statuer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail et pour proposer d'éventuelles adaptations de poste mais que le juge judiciaire n'avait pas le pouvoir d'ordonner une expertise aux fins de contrôler l'avis du médecin du travail. Après le décès de M. Marcel Devilaine survenu le 10 juillet 1989, l'affaire est revenue devant le bureau de jugement présidé par le juge départiteur qui a rendu le jugement du 24 octobre 1989, dont les dispositions ont été rappelées en exergue. A l'appui de son appel, la Société Burke se défend d'avoir rompu le contrat de travail, ce qui n'aurait jamais été dans ses intentions alors pourtant que la longue absence de M. Devilaine aurait pu justifier son licenciement ; elle déclare n'avoir pu accéder à son désir d'être renvoyé "sur le terrain" parmi

les enquêteurs affectés à Marseille, d'une part parce que son poste n'était plus vacant, mais aussi parce que sa grande faiblesse ne lui aurait pas permis de supporter les fatigues de cet emploi et parce qu'un problème grave se posait à propos du caractère contagieux de sa maladie pour ceux qu'il devait côtoyer et pour les consommateurs soumis aux questionnaires et sondages ; elle déplore le manque de concours des médecins consultés, qui n'ont pas prêté attention à ses interrogations sur la capacité physique effective de M. Devilaine, porté à surestimer ses propres forces, et sur les dangers de contamination pour les tiers ; elle note que les services de la médecine du travail ont attendu que la situation du salarié soit évoquée par la presse pour l'inviter à de nouveaux examens, mais que M. Devilaine s'est abstenu successivement les 15 mars, 6 avril, 19 octobre, 4 novembre et 18 novembre 1988 ; elle souligne lui avoir proposé d'occuper un emploi sédentaire dans ses bureaux de Paris et de suivre un stage de formation dans ce but, mais s'être heurtée à un refus déterminé de sa part, de sorte que cette solution s'est avérée impossible ; elle observe que la pétition émanant du personnel comportait une forte proportion de signatures illisibles et que, dans un deuxième temps, elle a été approuvée par trois salariés seulement. Sur le fond, elle soutient que l'absence de M. Devilaine pendant neuf mois, avait rendu son remplacement nécessaire, qu'elle aurait pu justifier son licenciement, ce dont elle s'était abstenue pour marquer sa compassion et pour éviter de lui nuire, mais que la rupture du contrat de travail ne pouvait lui être imputée, puisque la solution d'un changement d'affectation qu'elle lui avait offerte en dépit du doute qui subsistait sur son aptitude réelle, n'avait pu aboutir en raison de sa réponse négative ; elle dit que des raisons réelles et sérieuses s'opposaient à ce que M. Devilaine puisse retrouver son ancien poste ; elle conclut en conséquence à l'infirmité du jugement du 24 octobre 1989 et au rejet de l'ensemble des demandes dirigées contre elle. Elle soutient que ce jugement doit être confirmé en ce qu'il a dit qu'eu égard aux fonctions qu'il avait exercées, M. Devilaine ne pouvait se prévaloir de la qualité de cadre, mais que les premiers juges avaient retenu à tort que le poste de chef d'équipe à Marseille était disponible comme étant occupé par une employée intérimaire, alors qu'il s'agissait d'une vacataire destinée à

être maintenue dans ses fonctions de manière permanente ; elle rappelle d'ailleurs que le contrat souscrit par M. Devilaine mentionnait que son lieu de travail était Paris, et qu'il avait ensuite été détaché à Marseille, ce détachement n'ayant pas de valeur permanente. Elle s'oppose enfin au maintien de la condamnation complémentaire au paiement de dommages-intérêts destinés à réparer les circonstances prétendument vexatoires de la rupture, alors qu'elle serait demeurée étrangère à la diffusion d'informations sur les données du litige.

Au cours des débats devant la Cour, elle a ajouté que les salaires qu'elle a versés à M. Devilaine depuis le 16 novembre 1987 jusqu'au 30 juin 1989, pour un total de 134 409,75 F devraient en toute hypothèse venir en déduction des condamnations qui pourraient être prononcées contre elle. Pour justifier ses demandes, telles qu'elles ont été rappelées au début du présent exposé, Mme Devilaine fait valoir qu'assumant seul la responsabilité de l'agence de Marseille depuis le 23 mai 1985 et chargé, comme chef d'équipe, d'engager des enquêteurs, de diriger et de contrôler leur travail, de pourvoir à leur remplacement éventuel et d'exercer des fonctions d'autorité, son fils occupait un poste d'encadrement, qu'il aurait dû bénéficier du coefficient 170, position 3, ou à tout le moins du coefficient 130, position 3, selon la classification prévue par la convention collective, de sorte qu'il était en droit d'obtenir un rappel de salaire pour la période du 1^{er} mars 1985 au 31 mai 1988, s'élevant à 211 288,90 F dans le premier cas, ou à 87 084,80 F dans le second, et, en outre, l'indemnité complémentaire de congés payés incidents. En ce qui concerne l'indemnité de préavis calculée sur trois mois pour un cadre et sur deux mois pour un non-cadre, elle avance trois chiffres, soit 43 436,70 F (si le coefficient retenu est 170), 33 216,30 F (si le coefficient est 130) et 17 500 F dans l'hypothèse la moins favorable. En fonction des mêmes critères et des clauses de la convention collective, elle propose également trois chiffres pour l'indemnité de licenciement, soit respectivement : 31 141,90 F, 23 814,44 F et 11 375 F. Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré que la rupture du contrat de travail de son fils était imputable à la Société Burke à laquelle elle reproche :

- de s'être opposée par tous les moyens et sous les plus fallacieux

prétextes à ce qu'il reprenne ses fonctions antérieures, alors que son aptitude avait été reconnue par le médecin du travail et confirmée à plusieurs reprises par les docteurs Duval et Rozenbaum ;

- d'avoir porté atteinte à sa vie privée et à la confidentialité des relations existant entre le médecin et le malade, en se livrant à une véritable enquête auprès des autorités médicales, en révélant au personnel de l'entreprise et aux tiers la nature de sa maladie et en accompagnant ces informations de nombreux détails sordides sur les symptômes du Sida, sur son issue fatale, sur les risques de sa transmission sanguine ;

- d'avoir cherché tardivement à faire croire que M. Devilaine avait été remplacé définitivement à son poste de travail, alors que cette affirmation était mensongère ;

- d'avoir prétendu qu'il était à l'origine du blocage de la situation pour avoir refusé de subir des contrôles médicaux alors que la rupture du contrat de travail se trouvait déjà consommée depuis longtemps, dans des conditions abusives. Elle sollicite l'élevation de l'indemnité allouée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à une année de salaire, c'est-à-dire 173 747 F sur la base du coefficient 170, 132 873,20 F sur celle du coefficient 130 ou 105 000 F dans l'hypothèse où le statut de cadre serait écarté. Elle demande que la somme destinée à réparer distinctement l'abus de droit commis par l'employeur soit portée à 200 000 F et qu'une indemnité de 10 000 F lui soit attribuée pour compenser les frais de justice non compris dans les dépens.

Cela étant. La Cour ;

- Considérant que le Sida, mal terrifiant en raison de sa nature spécifique, de son évolution implacable et de sa progression aussi constante qu'apparemment inexorable en dépit des recherches scientifiques qui lui sont actuellement consacrées, pose des problèmes humains douloureux non seulement pour ceux qui en sont victimes et pour leur famille, mais encore pour la collectivité au sein de laquelle ils vivent et même pour l'ensemble de la population ; qu'aux sentiments de sympathie, de compassion et de solidarité qui peuvent naturellement se porter vers les individus dont la séropositivité a été constatée, se trouvent mêlées des réactions de peur et de répugnance, voire des comportements de rejet pouvant aboutir à l'exclusion du malade ;

- Considérant que juridiquement le Sida ne se distingue pas néanmoins des autres maladies par les effets qu'il produit dans les rapports entre l'employeur et le salarié ; qu'il emporte une simple suspension du contrat de travail ;

- Considérant que s'il entend rompre ce contrat, l'employeur a la possibilité d'invoquer non pas la maladie elle-même, mais l'absence durable du salarié dans la mesure où sa prolongation apporterait une perturbation dans le bon fonctionnement de l'entreprise et imposerait la nécessité de pourvoir à son remplacement sans attendre sa guérison ;

- Considérant qu'il est constant, en l'espèce, que la Société Burke n'a pas usé de cette faculté qui aurait pu lui être ouverte de mettre fin au contrat de travail de M. Marcel Devilaine, qui a été contraint d'interrompre ses activités professionnelles du 23 février 1987 au 13 novembre 1987 ; qu'elle déclare que, surprise par le retour inopiné de ce salarié et mue par un sentiment de pitié à son égard, elle a voulu réfléchir à la réponse qu'elle devrait faire à sa demande et examiner les modalités selon lesquelles il pourrait reprendre une place dans l'entreprise ;

- Considérant que le maintien du contrat de travail est, au demeurant, confirmé objectivement par le fait que, dès le 16 novembre 1987, la Société Burke a repris normalement le versement du salaire dû à ce préposé ; qu'en revanche, celui-ci n'a pas été mis en mesure d'effectuer réellement le travail pour lequel il était rémunéré ;

- Considérant que M. Devilaine s'est trouvé placé dans une situation anormale, incertaine dans sa durée, et moralement humiliante puisqu'il bénéficiait d'une assistance financière temporaire sans avoir à fournir de contrepartie alors qu'il n'avait jamais sollicité une telle bienveillance et qu'il avait seulement exprimé sa volonté de reprendre sa place dans la communauté de travail dont il refusait d'être séparé ;

- Considérant qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu de procurer au salarié le travail pour lequel il a été engagé ;

- Considérant que la Société Burke reconnaît avoir su, dès la première visite de M. Devilaine, le 13 novembre 1987, que son but unique et clair était de reprendre, sans aucun changement ni réserve, son travail de chef d'équipe à Marseille ou subsidiairement

à Paris ; que, comme l'exposé des faits rapportés au début du présent arrêt a permis de le constater, la Société Burke a cherché à gagner du temps pour éviter de faire connaître une décision sur le sens de laquelle elle marquait une hésitation, qui est allée croissante ; que, dans un premier temps, elle a invité M. Devilaine à prendre le reliquat des congés pays auxquels il pouvait prétendre ; qu'elle lui a ensuite déconseillé de chercher un logement à Marseille en lui indiquant sans autre précision que sa réintégration ne pouvait être envisagée ; qu'elle a attendu le 19 janvier 1988 pour prétendre pour la première fois qu'il avait été pourvu à son remplacement dans cette ville en raison de sa longue absence ; que cette explication tardive n'est pas sérieuse puisque les bulletins de paie de Mme Anne Caritas produits aux débats révèlent qu'elle était employée comme vacataire et qu'elle percevait à ce titre une prime de précarité ; que rien ne s'opposait donc à ce que M. Devilaine, non définitivement remplacé, puisse retrouver le poste qu'il occupait précédemment ;

- Considérant que la Société Burke souligne, il est vrai, que son contrat du 14 février 1983 précisait que son lieu de travail était fixé à Paris, 159, rue Nationale, et que son détachement à Marseille, intervenu le 25 février 1985, n'entraînait pas la novation du contrat ; que, s'il en était ainsi, il appartenait à l'employeur d'offrir à M. Devilaine la reprise de ses fonctions de chef d'équipe à Paris ; qu'elle ne lui a fait aucune proposition concrète en ce sens, bien qu'elle lui ait annoncé à l'origine, de manière très vague, qu'elle allait étudier la possibilité de l'intégrer dans sa "structure parisienne" ; qu'au cours de la présente instance, elle n'a jamais soutenu que l'affectation de M. Devilaine comme chef d'équipe à Paris, ou dans la région parisienne, était matériellement impossible ;

- Considérant que la raison véritable de ses tergiversations se trouve dans la prise en compte de la maladie ayant frappé son collaborateur ; qu'il suffit pour s'en convaincre de constater qu'elle y consacre de longs développements dans sa discussion, et que, dans le passé, elle a cru devoir procéder à des investigations pour le moins inhabituelles, sous la forme d'interrogatoires insistants et réitérés, adressés directement au médecin traitant de l'Hôpital Claude-Bernard au risque de porter atteinte au secret médical ; qu'elle a même eu recours

à un affichage gravement préjudiciable à M. Devilaine pour tenter de justifier son attitude, ce qui lui a valu d'être condamnée par la juridiction civile pour avoir manqué au respect dû à la vie privée ; que ces agissements procèdent plus d'une extrême maladresse que d'une volonté délibérée de nuire mais n'en sont pas moins fautifs ;

- Considérant qu'il résulte des documents du dossier, des écritures des parties et des débats que les dirigeants de la Société Burke ont considéré que la maladie dont M. Devilaine se trouvait atteint interdisait qu'il reprenne des fonctions qu'ils estimaient incompatibles avec son état de santé, dans son propre intérêt, mais aussi dans l'intérêt des tiers en contact avec lui, compte tenu des risques de contamination ; que cette préoccupation était, certes, légitime ; qu'elle ne pouvait cependant autoriser l'employeur à se substituer aux autorités médicales ou à tenir pour non avenue et dépourvus de toute valeur les certificats qui lui ont été communiqués ; que le premier certificat (non daté) du Docteur Duval, remis par M. Devilaine lors de sa première visite à l'entreprise, avait au moins un intérêt documentaire ; qu'en revanche, celui délivré le 13 novembre 1987 par le médecin du travail (Docteur Pintoux) s'imposait à l'employeur de même qu'au salarié en ce qu'il déclarait ce dernier apte à reprendre son travail ; que la mention "à revoir dans trois mois" n'apportait aucune contradiction à ce sujet ; qu'elle indiquait seulement la nécessité d'un contrôle trois mois après la reprise d'activité ; qu'un deuxième certificat signé le 5 janvier 1988 dans les mêmes termes a confirmé les conclusions du premier ;

- Considérant qu'en déclarant à deux reprises que M. Devilaine pouvait reprendre son poste, le médecin certifiait nécessairement que cette reprise ne présentait aucun danger pour sa santé ni pour la santé d'autrui ; que, malgré les doutes qu'elle a entretenus à ce sujet, la Société Burke n'a introduit aucun recours pour contester ces conclusions formelles qui auraient pu être soumises à l'avis consultatif du médecin-inspecteur du travail ; qu'elle n'a pas été convaincue davantage par les réponses lapidaires mais dépourvues de toute ambiguïté qui lui ont été faites par le Docteur Rozenbaum ; qu'elle a continué de passer outre ;

- Considérant qu'il est donc établi que, faisant prévaloir son opinion personnelle sur les avis émis par les représentants du corps médical et sur

la décision - juridiquement obligatoire pour elle - du médecin du travail, elle s'est fondée sur des convictions subjectives et sur la crainte quasi obsessionnelle d'une maladie qui justifiait, à ses yeux, une mesure d'isolement ou même d'élimination professionnelle, qui n'était pourtant nécessaire ni dans un but thérapeutique, ni dans un but prophylactique ; que cette attitude discriminatoire, qui pourrait désormais relever des sanctions prévues par l'article 416 du Code pénal, tel qu'il a été modifié par la loi du 12 juillet 1990, doit être considérée comme fautive ;

- Considérant que c'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont imputé à l'employeur la rupture abusive du contrat de travail de M. Devilaine, qui devait être admis à exercer de nouveau ses fonctions antérieures, sans être obligé d'accepter son affectation dans un autre emploi, ni davantage la formation préalable à des activités différentes des siennes ;

- Considérant que la date de cette rupture peut être fixée avec précision, non pas au 16 novembre 1987, comme le proposait le Docteur Duval dans son premier certificat, mais au 1^{er} décembre 1987, jour où l'aptitude du salarié a été officiellement constatée par le médecin du travail (certificat du 13 novembre confirmé par celui du 5 janvier 1988) ;

- Considérant qu'une discussion oppose les parties sur la qualification de M. Devilaine ; que, selon sa mère, celui-ci était le seul responsable de l'agence de Marseille, seul interlocuteur de la clientèle et des fournisseurs, et chargé de sa gestion, du recrutement et de la surveillance des enquêteurs, ainsi que de leur remplacement, ce qui confirmerait l'examen de ses bulletins de paie, d'où la référence au coefficient 270 ETAM, indiqué dans son contrat de travail du 14 février 1983, a disparu en février 1985 lors de sa "promotion" à Marseille ;

- Considérant que le contrat de travail n'a subi aucune modification ; qu'il n'est nullement établi que le détachement de Paris à Marseille puisse correspondre à une promotion, l'intéressé ayant conservé le titre de chef d'équipe ; que la Société Burke affirme qu'elle disposait à Marseille d'une simple antenne locale et non d'une véritable agence ; qu'elle justifie que la gestion en était assurée directement par ses services parisiens, qui procédaient au règlement des loyers, des taxes et des autres dé-

penses de fonctionnement ; qu'elle affirme que ses agents du siège entretenaient des contacts directs avec les clients locaux et se déplaçaient personnellement à Marseille pour diriger les opérations d'enquête, et produit en ce sens une attestation de la Société Quaker France ; qu'elle précise que M. Devilaine recevait de Paris ses instructions et le matériel d'enquête et que son rôle était d'organiser le travail des enquêteurs et de coordonner leur action, de les accompagner sur le terrain, de rassembler les résultats des enquêtes et de les transmettre à Paris ; qu'elle estime que cette activité correspond très exactement à celle du poste de "chef de groupe d'employés" défini par la convention collective de la manière suivante : "agent d'encadrement ayant au moins les connaissances de l'employé le plus qualifié placé sous ses ordres, généralement lui-même sous les ordres d'un agent d'encadrement, soit de l'employeur ou de son représentant ; il assure le commandement permanent d'un groupe d'employés dont il dirige et surveille le travail ; il est responsable de la discipline et du rendement de son groupe" ; que cette définition s'applique indiscutablement aux fonctions du chef d'équipe, dont l'autorité s'exerçait sur les simples exécutants, avec lesquels il travaillait, sans bénéficier d'une réelle autonomie lui permettant de revendiquer la qualité de cadre, alors surtout qu'en l'occurrence, M. Devilaine ne justifiait d'aucun diplôme, ni d'une formation professionnelle équivalente ouvrant accès à cette catégorie professionnelle ;

- Considérant que le jugement déferé doit, en conséquence, être confirmé en ce qu'il a rejeté cette prétention de même que la demande de rappel de salaire et de congés payés qui y est liée ;

- Considérant que l'article 15 de la convention collective fixant à deux mois la durée du préavis applicable à M. Devilaine, l'indemnité due à ce titre a été justement fixée à 17 500 F et celle due à titre de congés payés à 1 750 F ; qu'aucune critique n'est formulée en ce qui concerne le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, s'élevant à la somme de 11 375 F ;

- Considérant que Mme Devilaine sollicite à bon droit la confirmation de la disposition du jugement relative à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui, sur la base de douze mois de salaire qui est entièrement justifiée dans les circons-

tances de la cause, s'établit à la somme de 105 000 F ;

– Considérant que la rupture du contrat est intervenue dans des conditions particulièrement cruelles et douloureuses pour le salarié ; que, pour surmonter l'épreuve d'une maladie dont l'issue ne faisait aucun doute, il a exprimé la ferme volonté de terminer son existence dans des conditions aussi voisines que possible de la normale, et pour ce faire, de reprendre une activité professionnelle compatible avec son état ; que cette dernière satisfaction ne lui a pas été accordée ; qu'au contraire, un coup supplémentaire lui a été porté puisque le message qu'il a reçu était celui de sa propre exclusion, comme s'il n'appartenait déjà plus au monde des vivants et comme s'il devait rester isolé, prisonnier de sa souffrance ;

– Considérant que ce préjudice moral, distinct de celui réparé par l'arrêt confirmatif du 24 septembre 1990, n'a pas été apprécié à sa juste valeur par les premiers juges ; qu'il convient d'élever à 70 000 F la somme qui lui a été allouée de ce chef ;

– Considérant qu'il n'est pas contestable, ni en fait contesté, que la Société Burke, qui justifie avoir payé les salaires de M. Marcel Devilaine depuis le 16 novembre 1987 jusqu'au 30 juin 1989, c'est-à-dire presque jusqu'à son décès, pourra déduire des condamnations prononcées contre elle la somme globale de 134 409,75 F correspondant aux rémunérations nettes perçues par le défunt ;

– Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à Mme Devilaine, héritière de son fils, la totalité des frais engagés à l'occasion de la présente instance et qui ne sont pas compris dans les dépens ;

– Qu'il convient de lui allouer à ce titre une somme de 8 000 F en sus de celle accordée par les premiers juges ;

PAR CES MOTIFS :

– INFIRME le jugement du 24 octobre 1989 en ce qu'il a fixé au 16 novembre 1987 la date de la rupture du contrat de travail de M. Devilaine et à 50 000 F la somme due à Mme Devilaine ès qualités à titre de dommages-intérêts ;

– Statuant à nouveau sur ces deux points ;

FIXE la date de la rupture au 1^{er} décembre 1987 et condamne la Société Burke Marketing Research, à payer à Mme Devilaine ès qualités la somme de 70 000 F à titre de dommages-intérêts ;

– CONFIRME ledit jugement en toutes ses autres dispositions ;

– Y ajoutant, AUTORISE la Société Burke Marketing Research à déduire des condamnations mises à sa charge, la somme de 134 409,75 F qu'elle justifie avoir versée à M. Marcel Devilaine de son vivant ;

– La CONDAMNE à payer à Mme Devilaine ès qualités une indemnité de 8 000 F en sus de celle allouée par les premiers juges en application des dispositions de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;

– DÉBOÛTE les parties de toutes autres conclusions.

(M. Desjardins, Président - M^{es} Hégoburu et Trouchet, Avocats.)

Note

"Juridiquement, le sida ne se distingue pas des autres maladies par les effets qu'il produit dans les rapports entre l'employeur et le salarié."

C'est sans doute le principe fondamental qu'il faut retenir de cet arrêt, remarquable à plus d'un titre (1).

Remarquable d'abord, parce qu'il fait ressortir la peur face à cette maladie, peur bien souvent infondée et que les médecins n'arrivent pas à arracher de l'esprit du commun.

Car c'est bien la peur qui, dans cette affaire, a guidé le comportement de l'employeur refusant le retour du salarié dans son emploi, malgré l'aptitude constatée par le médecin du travail. C'est aussi la peur qui a amené ce même employeur à afficher une note de service précisant que le salarié était atteint du sida et décrivant les symptômes de la maladie, ainsi que les précautions à prendre.

Remarquable ensuite, parce qu'il replace le débat dans le cadre du Droit du travail : le salarié atteint du sida doit se voir appliquer les mêmes règles que tout autre salarié malade. Ici, l'employeur aurait dû le réintégrer dans son emploi.

Remarquable enfin, parce qu'il démontre que l'attitude de l'employeur était discriminatoire, et souligne qu'aujourd'hui elle serait passible de poursuites pénales.

Les faits ayant donné lieu à cet arrêt, se sont déroulés en 1987 et 1988. Le contentieux judiciaire a débuté en 1988.

L'article L. 122-45 n'avait pas encore été modifié. Aujourd'hui, et depuis la loi du 12 juillet 1990, un licenciement fondé sur l'état de santé serait nul, et non pas dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(1) Voir Syndicalisme Hebdo du 27.12.91.

HEURES DE DÉLÉGATION. Contestation de l'utilisation. L'employeur ne peut saisir les juges du fond d'une action en remboursement qu'après avoir préalablement demandé à l'intéressé l'indication des activités pour lesquelles les heures de délégation ont été utilisées.

Cour de cassation (Ch. soc.)

4 décembre 1991

Sté bretonne de galvanisation c/M. Courtel

Sur le moyen unique :

Attendu que la Société bretonne de galvanisation fait grief au jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Vannes, 22 septembre 1988), de l'avoir déboutée de sa demande tendant à voir M. Courtel, membre du Comité d'établissement, condamné à lui rembourser le montant d'heures de délégation prises du 7 janvier au 7 juillet 1986, alors que si les articles L. 434-1 et L. 435-2 du Code du travail imposent à l'employeur l'obligation de payer à l'échéance normale

le temps alloué pour l'exercice des fonctions de membre du comité d'établissement, temps considéré de plein droit comme temps de travail, ces textes ne dispensent pas le bénéficiaire de ce versement de justifier de l'utilisation faite du temps pour lequel il a été payé ; qu'en l'espèce, il résultait des éléments versés aux débats et constatés par les juges que M. Courtel avait, avant comme au cours de la procédure, refusé de justifier de l'utilisation de ses heures de délégation ; qu'il s'ensuit qu'en dé-

boutant la société de sa demande en remboursement des heures de délégation payées, prises en dehors du temps de travail, et pour lesquelles le membre du comité d'établissement refusait de fournir une quelconque explication, le conseil de prud'hommes a violé les articles susvisés ;

Mais, attendu que l'employeur a l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel ; que si cette obligation ne dispense pas les bénéficiaires de ce versement de préciser, à la demande de l'employeur, les activités exercées pendant leur temps de délégation, sans avoir alors à en apporter la justification, l'employeur a la charge d'établir devant les juges du fond, à l'appui de sa contestation, la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne peut saisir les juges du fond d'une action en remboursement d'heures de délégation prétendument mal utilisées qu'après avoir préalablement demandé à l'intéressé, fût-ce, en cas de refus, par voie judiciaire, l'indication des activités pour lesquelles elles ont été utilisées ;

Et, attendu qu'il résulte des énonciations du jugement que l'employeur, sans avoir au préalable demandé les précisions susvisées quant aux activités litigieuses, a saisi directement le Conseil de prud'hommes tant d'une demande de "justificatifs" que d'une demande de remboursement des heures qu'il estimait injustifiées ; que c'est donc à bon droit que le Conseil de prud'hommes a rejeté ces demandes ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

(M. Cochard, Président - S.C.P. Delaporte et Briard et S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats.)

Note

La question de la justification a posteriori des heures de délégation a fait l'objet d'une jurisprudence abondante.

La présente décision, à rapprocher de l'arrêt du 21 novembre 1990 (Action Juridique, n° 87, p. 23), confirme l'évolution jurisprudentielle quant à la charge de la preuve en cette matière et quant aux conditions de saisine du juge du fond.

Préalablement à toute action en remboursement d'heures de délégation, l'employeur doit demander à l'intéressé, fût-ce en cas de refus, par voie judiciaire, c'est-à-dire en référé, l'indication des activités pour lesquelles elles ont été utilisées. Il ne s'agit que d'une indication et non pas d'une "justification" comme le précise ici la cour de cassation. En effet, une fois cette indication obtenue, c'est à l'employeur qu'il incombe d'apporter, devant les juges du fond, la preuve de la non-conformité

de l'utilisation des heures de délégation.

Dans cette espèce, l'employeur avait directement saisi le Conseil de prud'hommes au fond d'une demande de "justificatifs", ainsi que d'une demande de remboursement. Ces demandes furent rejetées, tout comme le pourvoi contre la décision prud'homale : l'employeur n'avait ni demandé l'indication de l'utilisation des heures, ni apporté la preuve dont il avait la charge.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE. Le licenciement consécutif au refus d'une modification substantielle imposée pour un motif non inhérent à la personne, présente un caractère économique. Chaque licenciement prononcé à la suite du refus conserve un caractère individuel ; la procédure des licenciements économiques collectifs n'est pas applicable.

Cour de cassation (Ch. soc.)

9 octobre 1991

M. Barbier et a. c/Société Petit Bateau Valton

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que la Société Petit Bateau Valton versait à ses salariés, en vertu d'un usage, un treizième mois ; qu'après consultation du comité d'entreprise, elle a décidé en 1987 de mettre fin à cet usage à partir du mois de juillet 1988 ; que, par lettre du 28 décembre 1987, la société a demandé à chaque salarié d'exprimer son acceptation ou son refus de cette modification substantielle de ces conditions de rémunération ; qu'un certain nombre de salariés, ayant refusé cette modification, ont été licenciés et ont perçu les indemnités de rupture ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale à l'effet de voir juger qu'ils avaient été compris dans un licenciement économique collectif irrégulièrement prononcé et pour obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que les demandeurs font grief aux arrêts confirmatifs attaqués (Reims, 20 septembre, 11 octobre, 25 octobre, 8 novembre, 22 novembre, 29 novembre et 13 décembre 1989), d'avoir rejeté leurs prétentions, alors, d'une part, qu'il résulte de la nouvelle rédaction de l'article L. 321-1 du Code du travail issue de la loi du 2

août 1989, dont le caractère interprétatif est manifeste ; qu'un licenciement pour motif économique est un licenciement résultant d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques ; qu'en l'espèce actuelle, après avoir constaté que la modification était imposée en raison des mauvais résultats de la société, la Cour d'appel a cependant refusé de la qualifier de licenciement économique, violant ainsi l'article L. 321-1 nouveau du Code du travail ; alors, de deuxième part et en tout cas, que les licenciements intervenus à la suite du refus par les salariés d'accepter une modification substantielle de leur contrat de travail motivée par des causes économiques doivent être qualifiés de licenciement pour motifs économiques lorsqu'ils aboutissent à réduire l'effectif global de l'entreprise ; qu'en l'espèce actuelle, les salariés avaient fait valoir que les salariés licenciés n'avaient pas été remplacés et qu'en conséquence, l'effectif global de l'entreprise avait été réduit de près de 10 % ; qu'en relevant dès lors, pour nier aux licenciements intervenus leur caractère économique, que l'employeur ne souhaitait pas supprimer des emplois, sans rechercher, comme elle y était invitée par

les conclusions des salariés si, en définitive, l'effectif global de l'entreprise n'avait pas été diminué, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 321-1 et suivants du Code du travail ; alors, de troisième part, que lorsqu'un licenciement est prononcé à la suite du refus par un salarié d'accepter une modification substantielle de son contrat de travail motivée par des motifs d'ordre économique, ce licenciement a nécessairement un caractère économique ; qu'en estimant cependant, que le licenciement prononcé, en raison du refus du salarié d'accepter la suppression d'une prime de treizième mois, tout en constatant que cette modification substantielle du contrat de travail était due à de mauvais résultats de la société, la Cour d'appel a violé les articles L. 321-1 et suivants du Code du travail ; alors, de quatrième part, qu'en toute hypothèse, un licenciement fondé sur le refus du salarié d'accepter une modification substantielle de son contrat de travail peut, néanmoins, être abusif lorsque la modification ainsi imposée ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en ne recherchant pas, si la suppression du treizième mois était justifiée par la situation de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, en premier lieu, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification substantielle de son contrat de travail, imposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement économique ; que la Cour d'appel, qui a fait ressortir que le licenciement, consécutif aux difficultés financières de l'entreprise, avait un motif économique, a légalement justifié sa décision ;

Attendu, en second lieu, que chacun des licenciements, prononcé à la suite du refus du salarié, conservait un caractère individuel ; que c'est à bon droit que la Cour d'appel, après avoir écarté toute fraude de l'employeur et relevé qu'il ne souhaitait

pas supprimer des emplois, a décidé que la procédure des licenciements économiques collectifs n'était pas applicable ;

D'où il suit qu'aucun des moyens n'est fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

(M. Saintoyant, faisant fonctions de Président - M^e Ryziger et M^e Choucrov, Avocats.)

Note

Surprenant arrêt que celui ci-dessus reproduit.

Voyons d'abord les faits. En décembre 1987, une société décida de supprimer le 13^e mois. Une cinquantaine de salariés refusèrent cette modification substantielle de leur contrat de travail. Ils furent licenciés et saisirent la juridiction prud'homale afin, notamment, de voir juger qu'ils avaient été compris dans un licenciement collectif irrégulier, la procédure légale prévue n'ayant pas été respectée.

La Cour de cassation, saisie par les salariés, devait essentiellement répondre à la question concernant le caractère collectif ou non des licenciements prononcés. Dans un premier temps, la Chambre sociale indique que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification substantielle de son contrat de travail, imposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement économique. A ce stade, pas de surprise : cette solution est conforme tant à la définition légale du licenciement pour motif économique qu'à la jurisprudence. L'étonnement survient ensuite. En effet, la Cour énonce que chacun des licenciements, prononcés à la suite du refus du salarié, conservait un caractère individuel. Dès lors, la procédure des licenciements collectifs n'était pas applicable. Or, dans cette espèce, les licenciements ont eu la même cause

(la modification substantielle du contrat découlant de la suppression du 13^e mois) et se sont produits dans le même temps. L'effectif global de l'entreprise s'est trouvé réduit de près de 10 % et les salariés licenciés n'ont pas été remplacés. On pouvait, naïvement, en déduire qu'il s'agissait d'un licenciement collectif. Alors, comment expliquer la position de la Cour ? Il semble qu'elle considère que la cause de chaque licenciement réside dans le refus de chaque salarié d'accepter la modification. Le refus étant individuel, on se trouve donc en présence de licenciements individuels concomitants.

Cette solution est d'autant plus surprenante que dans le même temps, la Cour énonce que la suppression d'emplois par le biais de "départs volontaires" s'analyse en un projet de licenciement pour motif économique (1), obligeant l'employeur à respecter les dispositions relatives à la procédure de licenciement collectif. Certes, on pourrait nous opposer que dans l'hypothèse des départs négociés l'employeur avait pour objectif la suppression d'emplois, alors que dans le cas de la modification substantielle visée par l'arrêt du 9 octobre, la société "ne souhaitait pas supprimer des emplois". L'argument n'est guère convaincant puisqu'au final, l'effectif de l'entreprise a été réduit de 10 %. L'employeur n'avait peut-être pas eu pour but de supprimer des emplois, mais l'effet est bien celui-là.

Cet arrêt, s'il est confirmé, offre une possibilité inespérée pour les employeurs qui ne désirent pas "s'embarrasser" de la consultation des représentants du personnel et de l'élaboration d'un plan social lorsqu'ils décident de supprimer des emplois. Le fait que la Chambre sociale, confirmant ainsi la décision de la Cour d'appel, réserve le cas de la fraude ne constitue pas une garantie suffisante.

(1) Action Juridique n° 90, p. 17.

CONVENTION DE CONVERSION. – La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu le 29 janvier 1992, un arrêt portant sur le contrôle du juge en matière de rupture du contrat de travail suite à l'acceptation d'une convention de conversion. Action Juridique publiera très prochainement l'intégralité de cette décision. Voici toutefois un extrait de l'attendu de principe : "la convention de conversion qui entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties implique l'existence d'un motif économique de licenciement qu'il appartient au juge de rechercher en cas de contestation".

SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

Prévention des risques professionnels - Santé et sécurité au travail

La loi du 31.12.91 (J.O. du 7.01.92) relative à la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes en matière de santé et sécurité du travail (1) apporte des modifications aux Codes du travail et de la Santé publique. Voici quelques-unes des principales dispositions :

- Le nouvel article L. 231-12 permet à l'inspecteur du travail de prescrire toutes mesures utiles sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, notamment l'arrêt temporaire de partie de travaux, lorsqu'il constate qu'un salarié ne s'est pas retiré d'une situation de travail comportant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

La reprise des travaux est autorisée lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser le danger et après vérification par l'inspecteur du travail.

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, il peut saisir le président du Tribunal de grande instance qui statue en référé.

Un décret en Conseil d'État déterminera les modalités d'application de cet article.

- Le sixième alinéa de l'article L. 236-1 est modifié et oblige l'institution de C.H.S.C.T. dans les établissements du bâtiment et des travaux publics occupant au moins 50 salariés. En outre, dans les entreprises de ce secteur employant au moins 50 salariés et dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un C.H.S.C.T., le directeur régional du Travail et de l'Emploi peut imposer la création d'un tel comité en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés.

- Les modifications apportées à l'article L. 236-9 augmentent les possibilités de recours à un expert. Ainsi, le C.H.S.C.T. pourra y faire appel en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, ou la désignation de l'expert, il devra saisir

le président du Tribunal de grande instance statuant en urgence.

A noter : le C.H.S.C.T. ne pourra faire appel qu'à un expert agréé par les ministres chargés du Travail et de l'Agriculture. Les conditions d'agrément seront fixées par voie réglementaire.

Travail clandestin

La loi du n° 91-1383 du 31.12.91 (J.O. du 1.01.92) renforçant la lutte contre le travail clandestin et la lutte contre l'organisation de l'entrée et du séjour irréguliers d'étrangers en France modifie, outre l'ordonnance du 2 novembre 1945, le Code du travail.

Ainsi, est inséré un nouvel article L. 320. Il institue la mise en œuvre progressive d'une déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale, préalablement à l'embauche. Cette nouvelle obligation concerne tous les salariés, de même que la remise de l'un des documents suivants lors de l'embauchage (article L. 620-3 modifié) : un extrait individuel du registre unique du personnel - une attestation d'emploi issue d'un carnet à souches numérotées - un contrat de travail ou une lettre d'engagement ou tout autre document prévu par convention ou accord collectif de branche étendu. Ce document, dont un double doit être conservé par l'employeur, doit être produit à toute réquisition des agents mentionnés à l'article L. 324-12, notamment les inspecteurs du travail et officiers et agents de police judiciaire, tant que le premier bulletin de salaire n'a pas été remis au salarié et reproduit sur le livre de paie. Un décret en Conseil d'État définira les modalités de délivrance de ce document, ainsi que les mentions obligatoires devant y figurer.

Le nouvel article L. 324-11-1 prévoit que le salarié clandestin a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité minimum forfaitaire égale à un mois de salaire.

Par ailleurs, la loi renforce la répression du travail clandestin et de l'entrée et du séjour irréguliers d'étrangers en France. Une disposition concernant le certificat d'hébergement exigible d'un étranger pour une visite privée est insérée dans le Code du travail (nouvel article L. 341-9-1). Ce document doit être signé par la personne qui se propose d'héberger et visé par le maire qui peut refuser de donner son visa s'il ressort que l'étranger ne peut être hébergé dans les conditions normales.

La demande de visa donne lieu à la perception d'une taxe de 100 F au profit de l'O.M.I.

Traitements automatisés de la paie et de la gestion du personnel

Les employeurs publics ou privés sont autorisés à utiliser le répertoire national d'identification des personnes physiques dans les traitements automatisés de données relatives à la paie et à la gestion de leur personnel pour la réalisation d'opérations résultant de dispositions légales ou réglementaires et de conventions collectives concernant les déclarations, les calculs de cotisations et de versements destinés aux organismes sociaux (décrets n° 91-1404 du 27.12.91, J.O. du 3.01.92). Ces traitements de données font l'objet de demandes d'avis et de déclarations auprès de la C.N.I.L. De plus, les états produits et les documents édités ne doivent mentionner le numéro de Sécurité sociale que si cela est strictement nécessaire et si les documents en cause présentent une relation directe avec les opérations de gestion visées plus haut.

Formation professionnelle et emploi

La loi du n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (J.O. du 4.01.92) relative à la formation professionnelle et à l'emploi, apporte de nombreuses modifications au Code du travail.

Pour une grande part, il s'agit d'une reprise législative des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 3.07.91 sur la formation professionnelle et continue.

De surcroît, la loi contient diverses mesures pour l'emploi. Parmi elles, il faut noter les nouvelles dispositions insérées dans le Code du travail visant à assurer un contrôle des demandeurs d'emploi. Ces derniers doivent, notamment, accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (nouvel article L. 311-5). Des sanctions pénales sont prévues à l'encontre de ceux qui auront fait de fausses déclarations ou fourni de fausses informations pour être inscrits ou demeurer inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi (nouvel article L. 361-2).

(1) Notamment directive cadre du 12.06.89 tendant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Voir Action Juridique n° 80 et n° 98.

Réponses à vos questions

Licenciement – Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et/ou entreprise de moins de 11 salariés

Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et/ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés ne peuvent prétendre, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-4, c'est-à-dire au moins équivalente à six mois de salaire. Ne peut leur être octroyée qu'une indemnité calculée en fonction du préjudice subi (art. L. 122-14-5, alinéa 2). Jusqu'à une période très récente, pour obtenir cette indemnisation, le salarié devait faire la preuve du préjudice subi du fait de la rupture du contrat. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. En effet, la Chambre sociale (25.09.91 Mme Capdevielle c/Centre ambulancier du Haillan), considère que le préjudice existe dès lors que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. En conséquence, une réparation doit être accordée au salarié en fonction de l'étendue du préjudice, étendue appréciée par le juge.

Il s'agit là d'une avancée positive de la Jurisprudence, notamment pour les salariés des petites entreprises.

Astreinte et dommages-intérêts : le cumul est possible

Il ne suffit pas de "gagner un procès", encore faut-il en obtenir l'exécution. Or, cette phase n'est pas sans difficulté lorsque le débiteur se montre récalcitrant.

L'astreinte constitue un moyen de pression à son encontre. Dans une première étape, le débiteur est ainsi condamné à payer, pour chaque jour ou semaine de retard dans l'exécution, une somme d'argent. La question qui se pose est de savoir si l'astreinte peut être utilisée pour assurer le paiement d'une somme d'argent, si elle peut se cumuler avec les intérêts légaux.

Par exemple, un conseil de prud'hommes peut-il

condamner sous astreinte un employeur à verser des dommages-intérêts à un salarié ?

D'aucuns prétendent que l'astreinte ne peut être utilisée que pour contraindre à faire ou à donner quelque chose, par exemple réintégrer le salarié ou lui remettre des bulletins de salaire. Cependant, cette interprétation est contraire à la loi du 5 juillet 1972 (reproduite dans le Nouveau code de procédure civile) et à la position de la Cour de cassation, notamment de la Chambre sociale. En effet, l'article 5 de la loi dispose que l'astreinte peut être ordonnée, même d'office, pour assurer l'exécution des décisions, sans aucune exclusion. L'article 6 précise que l'astreinte est indépendante des dommages-intérêts. C'est bien ce que dit la Cour de cassation (Chambre sociale 29 mai 1990, Bull. n° 244), qui confirme que l'astreinte "peut être prononcée accessoirement à une condamnation à payer une somme d'argent et se cumuler avec les intérêts légaux dont cette condamnation est assortie".

Dénonciation d'accord collectif, maintien des avantages individuels acquis et modification du contrat de travail

Lorsqu'une convention ou un accord collectif dénoncé n'a pas été remplacé dans le délai d'un an par une nouvelle convention ou un nouvel accord, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'accord dénoncé (L. 132-8, alinéa 6).

● Qu'est-ce qu'un avantage individuel acquis ?

D'après la jurisprudence, il s'agit d'un avantage dont le salarié a personnellement bénéficié. Lors des travaux parlementaires de la loi du 13 novembre 1982, le ministre du travail a donné quelques exemples de ce type d'avantages : le salaire, le congé d'ancienneté, les primes d'ancienneté.

● Que se passe-t-il lorsque l'employeur supprime ou modifie un tel avantage ?

Dans cette hypothèse, on applique les règles en matière de modification substantielle du contrat de travail, puisqu'il s'agit pour l'essentiel d'avantages liés

au salaire (1). En effet, l'avantage visé s'incorpore au contrat de travail (Chambre sociale, 6.11.91, Sté sécurité protection surveillance c/M. Berland et a.). L'employeur ne peut le modifier qu'avec l'accord des salariés. En cas de refus de ces derniers, il lui appartient soit de revenir aux conditions initiales, soit de procéder au licenciement. Ce dernier, comme tout licenciement, devra avoir une cause réelle et sérieuse.

Dans l'affaire précitée, l'employeur avait modifié les conditions d'attribution de primes de demi-treizième mois et d'ancienneté. Le conseil de prud'hommes, saisi par 22 salariés, l'avait condamné à payer un rappel de ces primes, considérant que la modification opérée par l'employeur était substantielle.

Autocommutateurs téléphoniques

L'autocommutateur téléphonique est un ordinateur spécialisé qui mémorise tous les numéros appelés à partir des différents postes de l'entreprise.

Les données recueillies présentent un caractère indirectement nominatif au sens de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (article 4). En conséquence, le traitement de ces données est soumis au contrôle de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (C.N.I.L.). Ainsi, dans le secteur privé, la mise en œuvre d'un autocommutateur téléphonique doit être précédée d'une déclaration auprès de la C.N.I.L. (article 16 de la loi du 6.01.78) et de la délivrance du récépissé correspondant.

Le défaut de déclaration est un délit, puni d'une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et/ou d'une amende de 2 000 à 200 000 F (article 41).

Mais est-ce le défaut de déclaration seul qui constitue le délit, ou bien l'utilisation de l'autocommutateur sans déclaration ? Cette question peut paraître technique car elle vise à déterminer la nature du délit, continu ou non, et les modalités d'application du délai de prescription de l'action publique. Au-delà, il s'agit bien de savoir quel degré de protection on entend donner aux libertés.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation vient de répondre : constitue le délit réprimé par l'article 41 l'utilisation sans déclaration préalable (23 mai 1991, Bull. crim. n° 218).

Il s'agit donc d'une infraction continue pour laquelle le délai de prescription ne commence à courir qu'à compter de la déclaration auprès de la C.N.I.L.

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour un motif résultant des données fournies par l'autocommutateur, autocommutateur dont l'installation n'avait pas été révélée au personnel et qui n'avait pas fait l'objet de déclaration (2). Le salarié porta plainte contre le P.D.G. de son ancienne entreprise

pour infraction à l'article 41. Tout en constatant le défaut de déclaration préalable, le Tribunal correctionnel opposa l'extinction de l'action publique considérant par là que seul le défaut de déclaration était réprimé par la loi. Cette position a été censurée par la Cour de cassation.

(1) Action Juridique n° 73, "La modification du contrat de travail".
(2) Voir Action Juridique n° 73, p. 27 concernant la recommandation de la C.N.I.L. et Syndicalisme Hebdo du 16.01.92.

QUELQUES CHIFFRES UTILES

● SMIC horaire (au 1.07.1991)	32,66 F
● SMIC mensuel (169 h au 1.07.1991)	5 519,54 F
● Minimum garanti (au 1.06.1991)	16,39 F
● Plafond de Sécurité sociale	11 870 F
● Indice des prix INSEE national décembre 1991	192,1
● Taux d'intérêt légal pour 1992	non encore publié
● Taux de compétence des Conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1992	18 200 F

BON D'ABONNEMENT

Nom		Prénom	
Adresse			
Code postal		Bureau distributeur	

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an
 Tarif normal : 250 F
 Tarif adhérents CFDT : 215 F
 Jumelé avec le code des fonctions publiques : 499 F
 Pour les adhérents CFDT, indiquer la fédération :

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

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

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

Table alphabétique 1991 depuis le n° 69

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

A

ABSENCES

Assimilation à du travail effectif	n° 70, p. 5
Incidence sur le congé payé (voir <i>Congés payés</i>)	
Motif de licenciement	SH 11.2.88 - SH 3.3.88
Prise en compte dans l'ancienneté	n° 70, p. 6

ACCÈS AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Carrière des fonctionnaires (dossier, pièces, avis)	n° 73, p. 15 - n° 83, p. 11
Concours administratifs (copies, notes, PV de jurys)	n° 73, p. 15
Fonction publique d'État	n° 83, p. 11
Fonction publique territoriale	n° 73, p. 16
Fonction publique hospitalière	n° 73, p. 16
Licenciement de délégué	n° 74, p. 8
Limite au droit d'accès (documents nominatifs, secret médical, vie privée, sécurité publique)	n° 73, p. 15
Procédure d'accès	n° 86, p. 17

ACCIDENT DE TRAJET

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

ACCIDENT DU TRAVAIL

Déclaration	n° 81, p. 15
Délégué	n° 77, p. 26
Enquêtes	n° 81, p. 15
Évaluation des préjudices	n° 81, p. 8
Faute inexcusable de l'employeur	
- Assurance	n° 81, p. 7
- Auteurs possibles	n° 81, p. 4
- Critères de reconnaissance	n° 81, p. 4
- Effet des décisions pénales	n° 81, p. 5
- Faute de la victime	n° 81, p. 6
- Indemnité forfaitaire	n° 81, p. 6
- Majoration de rente	n° 81, p. 5
- Procédure de reconnaissance	n° 81, p. 7
- Réparation des préjudices personnels	n° 81, p. 6
Incidence sur l'ancienneté	n° 70, p. 26
Incidence sur le congé payé	n° 70, p. 8 et p. 11
Incidence sur le contrat à durée déterminée	n° 71, p. 5 - n° 79, p. 8

Infractions aux dispositions du Code pénal

- Imprudence et négligence	n° 81, p. 13
- Inobservation des règlements	n° 81, p. 13
- Personnes responsables	n° 81, p. 13
- Relaxe de l'employeur	n° 81, p. 14

Infractions aux dispositions du Code du travail

- Délégation de pouvoir	n° 81, p. 12
- Peines encourues	n° 81, p. 12
- Responsabilité personnelle de l'employeur	n° 81, p. 11

Infractions (constatation)

n° 81, p. 15

Interdiction de licencier

n° 71, p. 4 - n° 90, p. 4

Intervention du syndicat (procédure pénale)

n° 81, p. 15

Licenciement

SH 30.11.89

Licenciement (indemnités)

n° 77, p. 25

Obligations patronales (sécurité)

n° 80, p. 3

Rechute

n° 71, p. 5

Reclassement

n° 71, p. 6 - n° 90, p. 5

Réintégration

n° 71, p. 4 - SH 7.7.88 - n° 90, p. 4

Réparation du préjudice du conjoint

SH 7.6.90

Sous-traitance

(responsabilité)

n° 73, p. 17 - n° 81, p. 14

Travail temporaire (responsabilité)

n° 81, p. 14

ACCORDS DE BRANCHE

(voir *Accords dérogatoires*)

ACCORDS COLLECTIFS

Accords spécifiques à l'intérim	n° 86, p. 8
Indication sur le bulletin de paie	n° 74, p. 11
Interprétation	SH 24.10.91

(voir aussi *Convention collective*)

ACCORDS D'ENTREPRISE

Application	n° 69, p. 27 - n° 70, p. 24 - SH 2.6.88
Changement d'employeur	n° 69, p. 8
Dénouciation :	
- Avantage acquis	n° 69, p. 7
- Obligation de négocier	n° 69, p. 6 - n° 76, p. 11
Discrimination syndicale	SH 13.10.88
Durée de l'accord	n° 69, p. 4
Emploi des travailleurs handicapés (EDF-GDF)	n° 84, p. 15
Intéressement et participation	n° 83, p. 4 et 6
Interprétation	SH 24.10.91
Négociation (voir <i>ce mot</i>)	
Préavis, notification, dépôt	n° 69, p. 5
Syndicat catégoriel (CGC-signature)	n° 86, p. 13 - SH 3.1.91

Syndicat minoritaire (signature) SH 30.3.89
(voir aussi Accords dérogatoires)

ACCORDS DÉROGATOIRES SH 24.3.88
Domaines n° 71, p. 9 - n° 76, p. 14
Droit d'opposition n° 71, p. 10 - n° 76, p. 14 -
SH 30.3.89 - SH 24.3.88 - n° 92, p. 9
Limites n° 76, p. 13
Niveaux de négociation n° 76, p. 14
Notion n° 71, p. 9 - n° 76, p. 11
Tableaux récapitulatifs n° 76, p. 16

ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
Formation professionnelle n° 90, p. 25 - n° 91, p. 25

ACOMPTES SUR LE SALAIRE n° 73, p. 9

ACTIVITÉS MULTIPLES
(voir Convention collective)

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

ADMINISTRATEUR SÉCURITÉ SOCIALE n° 70, p. 7 et 8

ADRESSE DES SALARIÉS
Communication (CE) SH 7.3.91
Liste électorale n° 71, p. 26 - n° 92, p. 26

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

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

AIDE A LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE n° 73, p. 25 - n° 82, p. 30

AIDE JUDICIAIRE SH 26.9.91

ALCOOTEST n° 69, p. 11

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

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

APPRENTISSAGE
Congés n° 78, p. 10
Contrat d'apprentissage n° 78, p. 9 - n° 84, p. 4
Durée du travail n° 78, p. 10 - n° 84, p. 4
Rupture du contrat n° 78, p. 10 - n° 84, p. 4
Salaire n° 78, p. 10 - n° 84, p. 4

APTITUDE PHYSIQUE
Accidentés du travail n° 71, p. 6

ARMOIRES VESTIAIRES n° 69, p. 11

ARTISAN
Faux artisans n° 85, p. 8

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

ASSEDIC (ATTESTATION) n° 79, p. 25

ASSIDUITÉ
Prime et avantages n° 71, p. 14 - n° 70, p. 4

ASTREINTES (TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS)
Exécution des jugements n° 70, p. 15 - n° 71, p. 15

ATTRIBUTIONS (MODIFICATION) n° 73, p. 5

AUTOCOMMUTATEUR TÉLÉPHONIQUE n° 73, p. 27 - SH 16.1.92

AUTORISATION ADMINISTRATIVE
Amnistie n° 73, p. 13
Licenciement de délégués n° 74, p. 6
(voir aussi Licenciement de délégués)

AUTORISATION DE DÉPLACEMENT n° 69, p. 12

AVANCES SUR LE SALAIRE n° 73, p. 9

AVANTAGES ACQUIS n° 69, p. 7

B

BILAN SOCIAL
Contenu n° 85, p. 11 et 13 - n° 87, p. 4
Droits du CE n° 85, p. 12
Élaboration n° 85, p. 13
Entreprises assujetties n° 85, p. 12
Publicité n° 85, p. 13

BRANCHE D'ACTIVITÉ
Convention collective n° 74, p. 11

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

BULLETIN DE PAIE
Heures de délégation et heures de grève n° 69, p. 13 -
n° 74, p. 13 - n° 92, p. 16
Indication de la convention collective et des accords n° 74, p. 11
Mentions obligatoires n° 73, p. 25 - n° 74, p. 17

C

CADA n° 73, p. 25 - n° 74, p. 24
Bilan de 10 ans d'activité n° 86, p. 17

CADRES (ÉLECTORAT) n° 81, p. 27

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

B

action juridique
n° 93 - Mars 1992

CAISSE DE CONGÉS PAYÉS	n° 73, p. 26	Conventions collectives	n° 81, p. 9
CANDIDAT A L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET SÉNAT	n° 70, p. 7 et 8	Renonciation	n° 81, p. 10 et 26
CANDIDATS (ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES) <i>(voir Licenciement de délégués)</i>		Sanctions	n° 81, p. 10
CARRIÈRE (FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT)	n° 73, p. 15	CNIL	n° 73, p. 27 - n° 92, p. 15 et suiv.
CARTE D'IDENTITÉ (USINE)	n° 69, p. 12	CODE APE	n° 74, p. 12
CAUSE ÉCONOMIQUE <i>(voir Licenciement économique)</i>		COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE	
CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE		Bilan social	
Contrôle	n° 78, p. 15 - n° 82, p. 35	<i>(voir ce mot)</i>	
Fidélité à l'entreprise	SH 14.1.88	Fonctionnement	
Maladie	SH 11.2.88	<i>(voir Subvention de fonctionnement)</i>	
CERTIFICAT DE TRAVAIL		Licenciement économique (consultation)	n° 82, p. 8 et 23
Liquidation judiciaire	n° 72, p. 27	Représentant syndical	n° 77, p. 25
CESSION D'ENTREPRISE		COMITÉ D'ENTREPRISE	
Congés payés	n° 72, p. 9	Absence	n° 84, p. 25
Incidence sur le contrat de travail	n° 72, p. 7	Affichage (panneau électronique)	n° 73, p. 26
<i>(voir aussi Licenciement de délégués et Restructuration)</i>		Bilan social	
CHANGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL	n° 73, p. 6	<i>(voir ce mot)</i>	
CHOMAGE INTEMPÉRIES (BTP)		Budget de fonctionnement	
Activités concernées	n° 84, p. 13	<i>(voir Subvention de fonctionnement)</i>	
Bénéficiaires	n° 84, p. 13	Commissions	n° 77, p. 25
Indemnisation	n° 84, p. 13 et 14	Compression d'effectifs	n° 70, p. 25 - n° 78, p. 13
CHOMAGE PARTIEL		Congé de formation des élus	n° 70, p. 5 - n° 80, p. 9
Congés payés	n° 70, p. 14	Congé individuel de formation	n° 72, p. 13
Incidence sur le contrat de travail	n° 73, p. 7	Consultation du personnel	SH 7.3.91
Indemnisation	n° 76, p. 34	Contribution sociale	n° 83, p. 26
Mise en place	n° 76, p. 34	Cotisations sociales	n° 72, p. 26
Préavis (indemnité)	n° 77, p. 25	Crédit d'heures	
CHSCT		<i>(voir Heures de délégation)</i>	
Bilan d'application	n° 78, p. 25	Demandeurs d'élections	SH 20.10.88 - n° 75, p. 4
Collège désignatif (unique)	n° 69, p. 25	<i>(voir aussi Licenciement de délégués)</i>	
Congé de formation	n° 70, p. 5 - n° 80, p. 9	Départs naturels (ou volontaires)	SH 11.2.88 - n° 70, p. 25 - n° 82, p. 6 - SH 18.7.91
Entrave au fonctionnement	n° 83, p. 27	Durée du travail	
Guide de l'élu	n° 74, p. 25	- Consultations spécifiques	n° 76, p. 10
Membre délégué du personnel	n° 85, p. 27	- Prérogatives générales	n° 79, p. 9
Mode de scrutin	n° 73, p. 26 - n° 78, p. 26 - SH 7.7.88 - n° 84, p. 27	<i>(voir aussi Durée du travail)</i>	
- Scrutins successifs	n° 81, p. 27	Élections	
Personnalité civile	n° 89, p. 26 - SH 4.7.91	- Établissements de moins de 50 salariés	n° 77, p. 27
Représentant syndical	n° 81, p. 25 - SH 15.2.90	- Propagande	n° 70, p. 25
<i>(voir aussi Licenciement de délégués)</i>		- Protocole préélectoral	n° 92, p. 26
CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES <i>(voir Heures de délégation)</i>		Électorat (cadres)	n° 81, p. 27
CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE	n° 74, p. 18	Éligibilité	
CLAUSE DE NON-CONCURRENCE		- Conditions	n° 72, p. 26
Conditions de validité	n° 81, p. 9 - n° 91, p. 26	- Personnel détaché	n° 72, p. 26
Contrepartie pécuniaire	n° 81, p. 10	Expert nouvelles technologies	n° 69, p. 25
		Expert comptable	n° 69, p. 25 - n° 78, p. 14 - n° 82, p. 8, 11, 17 et suiv.
		Frais de déplacement	n° 86, p. 27
		Handicapés	n° 74, p. 10
		Heures de délégation	
		<i>(voir ce mot)</i>	
		Heures supplémentaires	
		<i>(voir ce mot)</i>	
		Horaires individualisés	n° 73, p. 26 - n° 76, p. 11 et 35
		Licenciement économique	
		- Articulation des délais	n° 82, p. 15 et suiv.
		- Délégué	n° 82, p. 13 - n° 83, p. 22 et suiv.

- Déroulement des procédures n° 82, p. 9
- Différents délais n° 82, p. 8
- Finalités de l'intervention du CE n° 82, p. 11
- Information des représentants du personnel n° 82, p. 11
- Organisation de la consultation n° 82, p. 10 - n° 83, p. 15 et suiv.
- Redressement ou liquidation judiciaire n° 83, p. 18
- Rôle de l'administration n° 82, p. 12 - n° 83, p. 19 et suiv.

(voir aussi Licenciement économique et Licenciement de délégué)

- Liste électorale -
- Domicile des électeurs n° 71, p. 26 - n° 92, p. 26
- Plan de formation n° 79, p. 25
- Plan social n° 78, p. 14
- Procès-verbal
 - Diffusion n° 78, p. 25
 - Sténo n° 69, p. 25 - n° 90, p. 25
 - Valeur juridique n° 69, p. 4
- Protection des élus (licenciement)
 - Accès au dossier administratif n° 74, p. 9
 - Amnistie n° 73, p. 13
 - Autorisation administrative n° 74, p. 6 - n° 83, p. 23
 - Candidat n° 75, p. 4 et 5 - SH 20.10.88
 - Clause de mobilité n° 70, p. 25
 - Consultation du CE SH 17.5.90 - n° 83, p. 22
 - Contrat à durée déterminée n° 74, p. 8 - n° 75, p. 7
 - Convention de conversion n° 74, p. 7 - SH 20.10.88 - n° 83, p. 23
 - Délibération du CE n° 74, p. 4
 - Demandeur d'élections n° 75, p. 4 - SH 20.10.88
 - Discrimination n° 74, p. 6
 - Entretien préalable n° 74, p. 4
 - Liquidation judiciaire n° 71, p. 26 - n° 75, p. 8 - SH 15.6.89 et 5.10.89 - n° 83, p. 23

(voir aussi Licenciement de délégués)

- Mandat (maintien) n° 77, p. 25
- OPA (consultation) n° 79, p. 25
- Représentant syndical n° 79, p. 25
- Restructuration de l'entreprise n° 72, p. 27 - n° 75, p. 6
(voir aussi Restructuration)
- Secrétaire (désignation) n° 70, p. 27
- SIVP n° 77, p. 10 - n° 78, p. 26
- Subvention de fonctionnement
(voir ce mot)
- Travailleurs précaires (informations) n° 87, p. 4

- COMITÉ DE GROUPE** n° 79, p. 25 - n° 80, p. 27
- Personnalité civile n° 83, p. 27

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE)

- Accès aux informations n° 81, p. 17
- Experts n° 81, p. 18
- Mise en place n° 81, p. 17
- Ordre du jour n° 81, p. 17
- Quorum n° 81, p. 18
- Réunions n° 81, p. 17
- Temps d'information n° 81, p. 18

- COMPENSATION (SALAIRE)** n° 73, p. 9

COMPRESSION D'EFFECTIFS

- Consultation du CE (départs naturels ou volontaires) n° 70, p. 25 - SH 11.2.88
- Licenciement économique
(voir ce mot)

CONDAMNATION PÉNALE

- Embauche n° 85, p. 26
(voir aussi Délégué syndical)

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Services publics n° 80, p. 23
(voir aussi Hygiène et sécurité)

CONFLITS COLLECTIFS

(voir Grève)

CONGÉ DE FORMATION ANIMATEUR JEUNESSE

n° 70, p. 6 et 8

CONGÉ DE FORMATION CE ET CHSCT

n° 70, p. 5 et 8 - n° 80, p. 9

CONGÉ DE FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

n° 70, p. 5 et 8

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

n° 70, p. 5 et 8 - n° 75, p. 9 et 10

CONGÉ DE FORMATION JEUNES TRAVAILLEURS

n° 70, p. 6 et 8

CONGÉ DE MATERNITÉ

n° 70, p. 6 et 8

(voir aussi Maternité)

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

n° 70, p. 6 et 8 - n° 72, p. 13 - n° 90, p. 25 - n° 91, p. 25

- Cdd SH 6.6.91

CONGÉ PARENTAL

n° 70, p. 6 et 8 - n° 71, p. 26 - n° 85, p. 9 et 10 - n° 87, p. 25

CONGÉ POUR ACTIVITÉS EXTERNES A L'ENTREPRISE

- Administrateur Sécurité social n° 70, p. 7 et 8
- Candidat Assemblée Nationale et Sénat n° 70, p. 7 et 8
- Conseillers prud'hommes n° 70, p. 6 et 8
- Défenseur syndical n° 70, p. 7

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

n° 70, p. 8 - n° 78, p. 27

CONGÉS PAYÉS

- Absences (incidences sur la durée du congé) n° 70, p. 11 - n° 89, p. 10
- Accident du travail (assimilation travail effectif) n° 70, p. 7 et 11
- Assimilations (travail effectif) n° 70, p. 7
- Caisse de congés payés n° 73, p. 26
- Calcul n° 89, p. 9
- Changement d'employeur n° 72, p. 9

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

CONSEIL D'ÉTAT

Compétence	n° 69, p. 15
------------	--------------

CONSEIL DE DISCIPLINE (SECTEUR PRIVÉ)

	n° 72, p. 27
--	--------------

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

(voir Prud'hommes)

CONSEILLER DU SALARIÉ

	n° 87, p. 25 - n° 91, p. 25 - SH 17.11.91
--	---

CONSEILLERS PRUD'HOMMES

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

CONTRAT D'ADAPTATION A L'EMPLOI

Bénéficiaires	n° 84, p. 6
Caractéristiques du contrat	n° 84, p. 6
Fin du contrat à durée déterminée	n° 84, p. 6
Statut du jeune	n° 84, p. 6

CONTRAT EMPLOI-FORMATION (RUPTURE)

	n° 81, p. 26
--	--------------

CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITÉ

Bénéficiaires	n° 84, p. 6 et 9
Caractéristiques du contrat	n° 84, p. 9
Employeurs possibles	n° 84, p. 9

Rupture du contrat	n° 84, p. 9
Statut du bénéficiaire	n° 84, p. 9

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Accidentés du travail	n° 71, p. 5 et 6 - n° 79, p. 8
Action en justice (syndicat)	n° 87, p. 8
Cas d'utilisation interdits	n° 86, p. 4
Cas de recours	n° 79, p. 4 - n° 86, p. 4, 6 et 10
Congé-formation	n° 86, p. 7 - SH 6.6.91
Contrats successifs	n° 79, p. 25 - n° 79, p. 9 - n° 86, p. 5 et 10
Délégués (protection)	n° 74, p. 5 et 8 - n° 75, p. 7
Durée maximale	n° 79, p. 7 - n° 86, p. 4, 5 et 10
Écrit	n° 70, p. 25 - n° 79, p. 6 - n° 86, p. 6
Égalité de traitement	n° 87, p. 9
Essai	n° 79, p. 10 - n° 86, p. 6
Fraude à la loi	SH 30.6.88
Indemnité compensatrice de congés payés	n° 86, p. 7
Indemnité de fin de contrat	n° 86, p. 7
Indication de l'objet	n° 70, p. 25 - n° 79, p. 6
Information des délégués	
- Exploitation	n° 87, p. 4 et 5
- Sources	n° 87, p. 4
- Utilisation	n° 87, p. 5
Mentions obligatoires	n° 79, p. 6 - n° 86, p. 6
Rémunération	n° 86, p. 6, 11 et 12
Renouvellement	n° 86, p. 5
Risques professionnels (prévention)	n° 87, p. 6 et 7
- rôle des délégués	n° 87, p. 7
Rupture anticipée	n° 79, p. 7 - n° 86, p. 6
Sanctions	n° 86, p. 5 - n° 87, p. 9 et 10
Tableau récapitulatif	n° 86, p. 10
Taux des indemnités	n° 86, p. 9

CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI

Bénéficiaires	n° 84, p. 7
Caractéristiques du contrat	n° 84, p. 8
Convention entre employeur et État	n° 84, p. 8
Employeurs possibles	n° 84, p. 8
Handicapés	n° 92, p. 25
Rupture du contrat	n° 84, p. 8
Statut du bénéficiaire	n° 84, p. 8

CONTRAT DE TRAVAIL

Éléments essentiels-information	n° 92, p. 25
International	n° 89, p. 25
Rupture	
- Accidentés du travail	n° 71, p. 4
- Convention de conversion	n° 77, p. 26
- Délégués	n° 74, p. 3
- Pour motif économique	n° 78, p. 11
- Faillite	n° 87, p. 13 et suiv.
Suspension en cas de grève	n° 71, p. 13
Modification substantielle	n° 73, p. 4 - SH 23.5.91
<i>(voir aussi Cession d'entreprise, Modification dans la situation juridique de l'employeur, Licenciement)</i>	

CONTRAT DE QUALIFICATION

Bénéficiaires	n° 84, p. 5
Caractéristiques du contrat	n° 84, p. 5
Rupture	n° 84, p. 5
Statut du jeune	n° 84, p. 5

CONTRE-VISITE MÉDICALE n° 69, p. 26

CONTRIBUTION PATRONALE (CE)

Contribution sociale n° 83, p. 26
Subvention de fonctionnement
(voir ce mot)

CONVENTION DE CONVERSION

Accord du 20 octobre 1986
modifié n° 70, p. 17 - n° 72, p. 25

Compétence prud'homale
(rupture du contrat) n° 77, p. 26

Défaut de proposition. Sanction n° 78, p. 14 -
n° 84, p. 25 - n° 82, p. 25 et 35

Délégués n° 74, p. 7

Droit à la conversion n° 82, p. 25

Entreprises en difficulté n° 81, p. 25

Procédure SH 10.3.88 - n° 78, p. 14 - n° 82, p. 25

Situation du salarié en conversion n° 82, p. 26

CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord d'entreprise n° 69, p. 4 - SH 30.3.89

Activités multiples n° 74, p. 13

Affichage n° 74, p. 12 - n° 81, p. 27

Application volontaire n° 69, p. 4

Branche d'activité n° 74, p. 11 et 17

Champ d'application conventionnel n° 74, p. 14

Champ d'application géographique n° 74, p. 14

Changement d'employeur n° 69, p. 8

Code APE n° 74, p. 12

Dénonciation

- Avantage acquis n° 69, p. 7

- Dénonciation partielle n° 69, p. 5

- Dépôt n° 69, p. 5

- Maintien en vigueur temporaire n° 69, p. 6

- Notification n° 69, p. 5

- Obligation de négocier n° 69, p. 6

- Préavis n° 69, p. 5

Dépôt et publication n° 74, p. 13

Détermination de la convention applicable n° 74, p. 11

Droit d'opposition n° 71, p. 9 - SH 24.3.88 -
SH 30.3.89 - n° 76, p. 14

Durée de la convention n° 69, p. 4

Employeur lié par la convention

- Convention étendue n° 74, p. 14

- Convention ordinaire n° 74, p. 14

Indication sur le bulletin de paie n° 74, p. 11 et 17

Information

- Des représentants du personnel n° 74, p. 12

- Des salariés n° 74, p. 12

Interprétation SH 24.10.91

Prime d'ancienneté n° 92, p. 26

Révision n° 78, p. 24 -

n° 86, p. 13 et 14 - SH 1.2.90

Usage n° 69, p. 5

(voir aussi Accords dérogatoires)

COTISATIONS SOCIALES

Avantages servis par le CE n° 72, p. 26

Cotisations patronales n° 74, p. 19

COTOREP

Attributions n° 83, p. 9

Composition n° 83, p. 9

Fonctionnement n° 83, p. 10

Voies de recours n° 83, p. 10

COUR DE CASSATION

Bilan d'activité SH 16.6.88

Chambre criminelle n° 86, p. 15 et 16

Chambre sociale n° 86, p. 15

Mesure de retrait du rôle n° 86, p. 26

Pourvoi en cassation n° 92, p. 11 et suiv.

Saisine pour avis SH 20.6.91

COUR DE JUSTICE

DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Discrimination

hommes/femmes n° 88, p. 20 et suiv.

Égalité de traitement (travail de nuit) SH 10.10.91

Recrutement distinct hommes/femmes n° 75, p. 26

Rôle et compétence n° 88, p. 8, 9 et 10

Transfert d'entreprise n° 72, p. 10

(voir aussi Droit communautaire)

COURS ADMINISTRATIVES D'APPEL

Frais n° 87, p. 26

Organisation, compétence n° 69, p. 15 -

n° 71, p. 16 - n° 90, p. 11

Procédure n° 90, p. 12

Représentation n° 90, p. 12

Voies de recours n° 90, p. 13

CRÉDIT D'HEURES

(voir Heures de délégation)

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

CURES THERMALES n° 79, p. 11

D

DÉBRAYAGES

(voir Grève)

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

DÉFENSEUR SYNDICAL n° 70, p. 7

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Accident de trajet n° 77, p. 26

Accord d'entreprise (signature) n° 69, p. 4 et 6

Crédit d'heures

(voir Heures de délégation)

Bulletin de paie n° 69, p. 13 - n° 74, p. 19

Désignation n° 91, p. 3 et suiv.

- Absence de condamnation n° 70, p. 26 -

n° 91, p. 7

- Ancienneté n° 90, p. 25 - n° 91, p. 8

- Contestation n° 91, p. 8 et suiv.

- DS ouvrier désigné par la CGC n° 72, p. 26

- Existence de la section n° 91, p. 6

- Formes et formalités n° 91, p. 8 et 10

- Licenciement concomitant n° 91, p. 9

- Structure syndicale compétente n° 91, p. 5

Différentes catégories n° 91, p. 4 et 5

Entreprise de moins de 50 n° 87, p. 26 -

n° 91, p. 4

Mission n° 86, p. 15 - SH 12.4.90

Protection (licenciement)
(voir Licenciement de délégués)
 Responsabilité (diffamation et injure) n° 78, p. 8
 Restructuration n° 89, p. 3
(voir aussi ce mot)

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Absence de CE - Attributions n° 84, p. 25
 Accident de trajet n° 77, p. 26
 Accidentés du travail
 (consultation des DP) n° 71, p. 6
 Congés payés (fractionnement en cas
 de fermeture de l'entreprise) n° 70, p. 13
 Crédit d'heures
(voir Heures de délégation)
 Demandeurs d'élections SH 20.10.88 - n° 75, p. 4
(voir aussi Licenciement de délégués)
 Élections, propagande n° 70, p. 25
 Électorat (cadres) n° 81, p. 27
 Éligibilité
 - Conditions n° 72, p. 26
 - Démonstrateurs n° 77, p. 27
 - Personnel détaché n° 72, p. 26
 Licenciement économique
 (consultation) n° 78, p. 12 -
 n° 82, p. 10 et 15 et suiv.
 Liste électorale, domicile
 des électeurs n° 71, p. 26 - n° 92, p. 26
 Maladie de longue durée n° 75, p. 8
 Mandat (maintien) n° 77, p. 25
 Mise à la retraite n° 74, p. 7 - n° 75, p. 8
 Protection des délégués (licenciement)
(voir Licenciement de délégués)
 Protocole préélectoral n° 92, p. 26
 Restructuration n° 89, p. 3
(voir aussi ce mot)

DÉNONCIATION

(voir Accords d'entreprise)

DÉPART A LA RETRAITE

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

DÉPARTS NATURELS (VOLONTAIRES)

SH 11.2.88 - n° 70, p. 27 -
 n° 82, p. 6 - SH 18.7.91

DÉPOT

Conventions et accords n° 74, p. 13
 Dénonciation d'accords n° 69, p. 5
 Statuts des syndicats n° 71, p. 27 - SH 19.5.88

DÉROGATIONS

(voir Accords dérogatoires)

DÉSIGNATION

(voir Délégué syndical)

DÉTACHEMENT (ÉLECTION)

n° 72, p. 26

DETTES DU SALARIÉ - COMPENSATION

n° 73, p. 9

DIFFAMATION

n° 78, p. 4

DISCIPLINE

Amnistie n° 72, p. 3 - n° 73, p. 11
 Annulation
 de la sanction n° 79, p. 26 - n° 80, p. 14
 Avertissement
 (procédure) n° 79, p. 27 - n° 80, p. 13
 Conseil de discipline (élection) n° 72, p. 27
 Contrôle judiciaire n° 80, p. 14 - SH 18.1.90
 Déclassement disciplinaire (refus) n° 85, p. 26
 Droits de la personne et libertés
 (atteintes) n° 69, p. 11
 Entretien préalable n° 80, p. 13
 Fonction publique territoriale
 (procédure) n° 81, p. 25
 Mise à pied conservatoire n° 80, p. 12
 Mutation (délégué) n° 77, p. 26
 Notification n° 80, p. 13 - n° 85, p. 27
 Règlement intérieur n° 69, p. 11
 Sanctions (définition) n° 80, p. 11
 Sanctions cumulatives n° 80, p. 12
 Sanctions-individualisation n° 91, p. 26
 Sanctions interdites n° 80, p. 11
 Sanctions pécuniaires n° 69, p. 12 - n° 71, p. 14 -
 n° 74, p. 26 - n° 80, p. 12 - n° 90, p. 25

DISCRIMINATION

n° 86, p. 25
 Appartenance syndicale n° SH 13.10.88
 et 8.12.88
 Droit communautaire
 (notion) SH 1.03.90 - n° 88, p. 21 à 22
 Expression des salariés n° 71, p. 25
 Handicap-état de santé n° 85, p. 25
 Opinions politiques SH 5.12.91
 Salariale n° 71, p. 25 - SH 8.12.88
 Sida SH 27.12.91
*(voir aussi Licenciement de délégués
 et Droit communautaire)*

DOCUMENTS APPARTENANT A L'ENTREPRISE

Production en justice n° 74, p. 26 - SH 7.7.88

DOUCHES

n° 69, p. 11

DROIT COMMUNAUTAIRE

n° 88, p. 3 et suiv. -
 n° 80, p. 15

Contrat de travail -
 informations essentielles n° 92, p. 25
 Égalité de traitement et discrimination hommes/femmes :

- Égalité et notion
 de rémunération n° 88, p. 17-18 et 20-21
 - Égalité de traitement et notion
 de discrimination SH 1.3.90 -
 n° 88, p. 18-19 et 21-22 - SH 10.10.91

Libre circulation et emploi :

- Égalité de traitement
 nationaux/communautaires n° 88, p. 28-29
 - Liberté de circulation n° 86, p. 25 -
 n° 88, p. 27-28

- Liberté de prestations
 de services n° 88, p. 29 à 31 - n° 90, p. 25
 - Transferts d'entreprise n° 88, p. 31 à 34

Ordre juridique communautaire :

- Caractères généraux n° 88, p. 7 à 12
 - Fondements juridiques du droit social
 communautaire n° 88, p. 12 à 13
 - Place des partenaires sociaux n° 88, p. 14 à 16

Perspectives :	
- Charte communautaire	n° 88, p. 42
- Programme d'action	n° 88, p. 42 à 47
- Réforme du traité	n° 88, p. 47 et 48
Santé et sécurité au travail	n° 80, p. 15 - n° 86, p. 25 - n° 88, p. 35 à 41

DROIT D'EXPRESSION

Assimilation à un travail effectif	n° 70, p. 5
Négociation (cadre-organisation- issue)	n° 92, p. 3 et suiv.
	<i>(voir aussi Négociation)</i>

DROIT SYNDICAL

Accord Axa sur l'exercice du droit syndical	n° 85, p. 17
	<i>(voir Délégué syndical et Syndicats)</i>
Fonction publique	n° 89, p. 16

DURÉE DU TRAVAIL

Comité d'entreprise (prérogatives)	n° 76, p. 9 et suiv.
Durées maximales (tableau)	n° 76, p. 6
Durée maximale quotidienne	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 5 et 16
Durée maximale hebdomadaire	n° 76, p. 7
Durée légale	n° 76, p. 4
Équipes de suppléance (fin de semaine)	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 17 et 32
Fermeture de l'entreprise (congrés payés)	n° 70, p. 13
Heures de récupération	n° 69, p. 11 - n° 71, p. 10 - n° 76, p. 17 et 33
Heures supplémentaires	
- Contingent annuel	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 16 et 22 - n° 81, p. 25
- Information du CE	n° 74, p. 25 - n° 76, p. 10
- Règlement intérieur	n° 69, p. 11
- Rémunération	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 22
- Repos compensateur	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 16 et 22 - n° 81, p. 25 - n° 84, p. 25
- Travail saisonnier	n° 71, p. 10
	<i>(voir aussi Heures supplémentaires)</i>
Horaires de travail	
- Aménagement dans la semaine	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 16 et 21
- Individualisé	n° 73, p. 26 - n° 71, p. 10 - n° 76, p. 11 et 35
- Mise en place	n° 76, p. 21
- Modification	n° 73, p. 6 - n° 76, p. 9 et 16
- Modulation	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 24
- Réduit	n° 70, p. 11
	<i>(voir aussi Horaires de travail)</i>
Hôtels, Cafés-restaurants	n° 72, p. 25
Jours fériés (congrés payés)	n° 70, p. 12
Lissage de la rémunération	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 17 - n° 79, p. 26
Négociation collective (rôle)	n° 76, p. 11
Règlement intérieur	n° 69, p. 11
Réglementation	n° 76, p. 3
Repos compensateur	n° 70, p. 5 - n° 71, p. 10 - n° 76, p. 22
Repos hebdomadaire	n° 76, p. 30
Travail de nuit	n° 71, p. 10 - SH 24.3.88 - n° 76, p. 17 et 28 - SH 10.10.91

Travail en continu	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 17 et 27
Travail intermittent	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 17 et 38
Travail par cycles	n° 71, p. 10 - n° 76, p. 17 et 23
Travail par équipes	n° 76, p. 26
Travail par roulement	n° 76, p. 29
Travail à temps partiel	n° 76, p. 36
	<i>(voir aussi Accords dérogatoires)</i>

E

EFFECTIFS

Enseignement privé	n° 74, p. 25
Personnel détaché dans un GIE	n° 72, p. 26

ÉGALITÉ

DE TRAITEMENT	n° 75, p. 23 - SH 10.10.91
	<i>(voir aussi Droit communautaire)</i>
Élections	
	<i>(voir Délégués du personnel et Comité d'entreprise)</i>

EMBAUCHE

	n° 85, p. 26
	<i>(voir aussi Essai)</i>

EMPLOI-FORMATION

(voir Contrat...)

EMPLOYEURS SUCCESSIFS

(L. 122-12)	
En cas de perte de marché	n° 72, p. 7
Incidence sur l'accord d'entreprise	n° 69, p. 8

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Contrat de travail	SH 18.5.89
Représentation du personnel	n° 74, p. 25

ENTREPRISES (INFORMATION SUR LES)

	n° 79, p. 25 - n° 81, p. 25
--	-----------------------------

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Convention de conversion	n° 81, p. 25
Procédure de redressement judiciaire	n° 71, p. 26
Protection des délégués	n° 71, p. 26
	<i>(voir aussi Licenciement de délégués)</i>

ENTREPRISES ÉTRANGÈRES

	n° 73, p. 25
--	--------------

ENTREPRISES INTERMÉDIAIRES

	n° 84, p. 8
--	-------------

ENTREPRISES PUBLIQUES

Sanctions pécuniaires	n° 74, p. 26
-----------------------	--------------

ENTRETIEN PRÉALABLE

Assistance	n° 78, p. 12 - n° 82, p. 9 - n° 87, p. 25 - SH 7.11.91
Assistance de l'employeur	n° 86, p. 26
Délai de convocation	n° 71, p. 26 - n° 83, p. 26
Employés de maison	n° 86, p. 25
Lettre de convocation	n° 82, p. 9 - n° 87, p. 25
Licenciement tardif	n° 80, p. 27
Procédure disciplinaire	n° 80, p. 13
Protection des délégués	n° 74, p. 4

ÉQUIPE DE SUPPLÉANCE n° 71, p. 10 - n° 76, p. 32 -
n° 87, p. 25

ESSAI

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

ÉTRANGERS

Aide à la réinsertion n° 82, p. 31
Délégué n° 87, p. 27
Entreprises étrangères (prestations
de services) n° 73, p. 25 - SH 24.5.90 -
n° 88, p. 29
Ressortissants communautaires n° 88, p. 26 à 29
(voir aussi *Droit communautaire*)

EXÉCUTION DES DÉCISIONS DE JUSTICE

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

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

EXPERT EN TECHNOLOGIE n° 69, p. 25

EXPRESSION

(voir *Droit d'...*)

F

FAUTE

Accidenté du travail n° 71, p. 4 - n° 81, p. 6
Amnistie n° 72, p. 3 - n° 73, p. 11
Grave n° 85, p. 26
Protection des délégués n° 74, p. 6 - n° 81, p. 20

FERMETURE DE L'ENTREPRISE

Congés payés n° 70, p. 13
(voir aussi *Licenciement de délégués*)

FICHIERS

Autocommutateurs téléphoniques SH 16.1.92
Renseignements généraux SH 28.11.88

FIDÉLITÉ (OBLIGATION DE)

SH 14.1.88

FIN DE CHANTIER (PROTECTION DES DÉLÉGUÉS)

n° 74, p. 7

FNE

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

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

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

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

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

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Agents contractuels n° 85, p. 15 et 16
Accès aux documents
administratifs n° 73, p. 16 - n° 83, p. 11
Comités techniques paritaires n° 81, p. 17
Concours n° 83, p. 12 - n° 89, p. 15
Décisions irrégulières n° 78, p. 15 - n° 79, p. 13
Disponibilité - droit à réintégration n° 89, p. 15
Droits civiques n° 83, p. 11
Exécution des décisions
de justice n° 70, p. 15 - n° 72, p. 11
Mutation-garanties n° 89, p. 15
Négociation (services publics) n° 80, p. 23
Procédure disciplinaire n° 81, p. 25
Ressortissants
communautaires n° 88, p. 29 - n° 91, p. 25
Vacataires n° 77, p. 13

FONCTIONNEMENT (SUBVENTION CE)

(voir *Subvention de fonctionnement*)

FONCTIONS ADMINISTRATEURS

SÉCURITÉ SOCIALE n° 70, p. 7 et 8

FONCTIONS CONSEILLERS PRUD'HOMMES n° 70, p. 6 et 8

FONCTIONS DÉFENSEURS SYNDICAUX n° 70, p. 7 et 8

FORMATIONS ANIMATEURS JEUNESSE n° 70, p. 5 et 8

FORMATION DES ÉLUS CE ET CHSCT n° 70, p. 5 et 8 - n° 80, p. 9

FORMATIONS DES ÉLUS PRUD'HOMMES n° 70, p. 5 et 8

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE n° 70, p. 5 et 8 - n° 75, p. 9

HEURES DE RÉCUPÉRATION n° 71, p. 10 - n° 69, p. 11 - n° 76, p. 36

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Contingent annuel n° 71, p. 10 - n° 76, p. 16 et 22
Information du CE n° 74, p. 25 - n° 76, p. 10
Règlement intérieur n° 69, p. 11
Rémunération n° 71, p. 10 - n° 76, p. 22
Repos compensateur n° 71, p. 10 - n° 76, p. 16 et 22 - n° 81, p. 25 - n° 84, p. 25
Travail saisonnier n° 71, p. 10
(voir aussi Durée du travail)

HORAIRE DE TRAVAIL

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

HUISSIERS n° 69, p. 27

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Alcootest n° 69, p. 11
Armoires, vestiaires n° 69, p. 11
Bruit (protection) n° 72, p. 25
Douches n° 69, p. 11
Droit de retrait n° 69, p. 11
Hygiène des locaux n° 73, p. 25
Obligation générale de sécurité n° 70, p. 26
Obligations patronales
- Appliquer les règles n° 80, p. 7
- Organiser la sécurité n° 80, p. 5
- Prendre les mesures adaptées n° 80, p. 7
Règlement intérieur n° 69, p. 11
Sécurité et santé (directive européenne) n° 80, p. 15
Sous traitance n° 78, p. 27
Toxicomanie (dépistage) n° 85, p. 25
Travail sur écran n° 90, p. 25
Travailleurs précaires n° 87, p. 6 et 7
(voir aussi CHSCT)

I

INAPTITUDE PHYSIQUE

Non professionnelle
- Obligations de l'employeur n° 84, p. 27 - n° 90, p. 7
- Licenciement n° 87, p. 26 - n° 90, p. 5 et suiv.
(voir aussi Accident du travail et Handicapés)

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS

Accidentés du travail n° 71, p. 6

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

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

INDEMNITÉS

DE CONGÉS PAYÉS n° 71, p. 25 - n° 78, p. 26 - n° 86, p. 26 - n° 90, p. 9 et 10

INDEMNITÉ

DE DÉPART EN RETRAITE n° 70, p. 9

INDEMNITÉ

DE MISE A LA RETRAITE n° 69, p. 10

INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

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

INJURE

n° 78, p. 7

INSERTION

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

INSPECTION DU TRAVAIL

Amnistie n° 72, p. 5 - n° 73, p. 12
Inaptitude partielle n° 90, p. 7
Protection des délégués n° 74, p. 3 et suiv.
Règlement intérieur n° 69, p. 12
Secret professionnel SH 14.4.88

INTÉRESSEMENT

n° 78, p. 25 - n° 86, p. 25

Contenu des accords n° 83, p. 4
Entreprises publiques n° 84, p. 25
Exonérations fiscales et sociales n° 83, p. 4
Mise en place n° 83, p. 4
Mode de conclusion des accords n° 83, p. 6
(voir aussi Participation)

INTÉRIM

Accords collectifs spécifiques n° 86, p. 8
Action en justice (syndicat) n° 87, p. 8
Cas d'utilisation interdits n° 86, p. 4
Cas de recours n° 86, p. 4 et 10
Conditions d'exécution du travail n° 86, p. 8
Contrats successifs n° 86, p. 5 et 10
Durée maximale n° 86, p. 4, 5 et 10

Égalité de traitement	n° 87, p. 9
Embauche par l'utilisateur	n° 86, p. 9
Essai	n° 86, p. 8
Forme et contenu du contrat	n° 86, p. 7 et 8
Fraude à la loi	SH 30.6.88 - n° 78, p. 26
Information des délégués	
- Exploitation	n° 87, p. 4
- Sources	n° 87, p. 4
- Utilisation	n° 87, p. 5
Paiement des jours fériés	n° 86, p. 8
Périodes d'intempéries	n° 86, p. 8
Rémunération	n° 86, p. 8, 11 et 12
Renouvellement du contrat	n° 86, p. 5
Risques professionnels (prévention)	n° 87, p. 6
Rupture anticipée	n° 86, p. 9
Sanctions	n° 86, p. 5 - n° 87, p. 10
Tableau récapitulatif	n° 86, p. 10
Taux des indemnités	n° 86, p. 9

J

JEUNES TRAVAILLEURS (CONGÉ FORMATION)	n° 70, p. 6 et 8
JOURS CHOMÉS (CONGÉS PAYÉS)	n° 70, p. 14
JOURS FÉRIÉS	
Congés payés	n° 70, p. 12
JOURS OUVRABLES	n° 70, p. 12 - n° 79, p. 26

L

LIBERTÉS INDIVIDUELLES	
Adresse des salariés	n° 71, p. 26 - SH 7.3.91
Autocommutateurs téléphoniques	n° 73, p. 27 - SH 16.1.92
Condamnation pénale	n° 85, p. 26
Fichiers (renseignements généraux)	SH 28.11.91
Gymnastique (règlement intérieur)	n° 86, p. 25
Liberté d'expression	n° 71, p. 25 - n° 78, p. 4
Opinions politiques	SH 5.12.91
Règlement intérieur	n° 69, p. 11
Toxicomanie (dépistage)	n° 85, p. 25

LIBERTÉS PUBLIQUES	
Grève	SH 21.1.88 et 4.2.88

LICENCIEMENT DE DÉLÉGUÉS	
Accès au dossier administratif	n° 74, p. 8
Amnistie	n° 73, p. 13
Autorisation de l'inspection du travail	n° 74, p. 6
Candidats	SH 20.10.88 - n° 75, p. 4
Clause de mobilité	n° 70, p. 25
Consultation du CE	SH 17.5.90
Contrat à durée déterminée	n° 74, p. 8 - n° 75, p. 7
Convention de conversion	n° 74, p. 7 - SH 10.3.88
Délégués conventionnels	n° 75, p. 6

Délibération du CE	n° 74, p. 3
Demandeurs d'élections	SH 20.10.88 - n° 75, p. 4
Discrimination	n° 74, p. 6
Entretien préalable (voir ce mot)	n° 74, p. 4
Étranger	n° 87, p. 27
Faute	n° 74, p. 6
Fin de chantier	n° 74, p. 7
Maladie de longue durée	n° 75, p. 8
Mise à la retraite	n° 74, p. 7 - n° 75, p. 8
Mise à pied	n° 74, p. 4
Modification du contrat de travail	SH 23.05.91
Motif économique	n° 74, p. 7 - n° 75, p. 6 - n° 83, p. 22
Nullité	SH 17.11.88
Recours hiérarchique	n° 74, p. 8 - SH 9.05.91
Redressement et liquidation judiciaires	n° 71, p. 26 - n° 75, p. 8 - SH 15.6 et 5.10.89 - n° 83, p. 23 - n° 87, p. 16
Réintégration	SH 7.4.88 - n° 84, p. 26 - n° 86, p. 14
Restructuration de l'entreprise	n° 75, p. 6
Transfert	n° 74, p. 7 - n° 89, p. 6 et 7

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Absence d'institutions représentatives	n° 82, p. 18 - n° 83, p. 17
Accidentés du travail	n° 71, p. 4
Administration (rôle)	n° 82, p. 12 - n° 82, p. 19
Baisse cyclique d'activité	n° 69, p. 20
Consultation du CCE	n° 82, p. 8 et 23 - n° 83, p. 15
Consultation du CE	n° 70, p. 17 - n° 72, p. 27 - n° 78, p. 13 - SH 10.3.88 - n° 82, p. 9 et suiv et 16 et suiv. - n° 83, p. 15 et suiv.
Consultation des délégués du personnel	n° 78, p. 12 - n° 82, p. 9 et suiv. et 15 et suiv. - n° 83, p. 16
Contrôle prud'homal	
- Bien-fondé du licenciement	n° 82, p. 35
- Qualification du licenciement	n° 82, p. 32
- Règles de preuve	n° 82, p. 38
- Régularité formelle du licenciement	n° 82, p. 33
Convention de conversion	n° 73, p. 3 - n° 78, p. 14
- Accord du 20 octobre 1986 modifié	n° 70, p. 17 - n° 72, p. 25
- Compétence prud'homale (rupture du contrat)	n° 77, p. 26
- Défaut de proposition, sanction	n° 78, p. 14 - n° 82, p. 25
- Délégués	n° 74, p. 7 - n° 82, p. 13 - n° 83, p. 23
- Droit à la conversion	n° 82, p. 25
- Entreprises en difficulté	n° 81, p. 25
- Procédure	SH 10.3.88 - n° 78, p. 14 - n° 82, p. 9 - n° 82, p. 25
- Situation du salarié	n° 82, p. 26
Critères	n° 78, p. 15 - n° 82, p. 9 et 12
Définition	n° 78, p. 11 - n° 82, p. 3 - n° 83, p. 14
Délégués	n° 82, p. 13 - n° 83, p. 22 et suiv.
Départs négociés	n° 82, p. 6
Emploi de SIVP	n° 69, p. 21
Entretien préalable	n° 78, p. 12 - n° 81, p. 23 - n° 82, p. 9

Expert-comptable	n° 69, p. 25 - n° 78, p. 14 - n° 82, p. 8 et 11 - n° 83, p. 17
Fin de chantiers	n° 82, p. 5 - n° 83, p. 23
Lettre-énonciation des motifs	n° 84, p. 26 - n° 82, p. 9 - SH 4.4.91
Licenciement collectif	n° 78, p. 12 - n° 82, p. 7 et suiv. et 14 et suiv.
Licenciement individuel	n° 78, p. 12 - n° 82, p. 7 et suiv. et 14 et suiv. - n° 83, p. 16
Mesures sociales	n° 82, p. 24 et suiv.
Modification substantielle du contrat de travail	n° 69, p. 26 - n° 78, p. 12 - n° 82, p. 4
Motif non-inhérent à la personne	n° 82, p. 3
Notification	n° 78, p. 15 - n° 82, p. 8 et 9 - n° 87, p. 25
Perte de marché (L. 122-12)	n° 72, p. 8
Plan social	n° 78, p. 14 - n° 82, p. 11, 24 et suiv. - n° 83, p. 18
Priorité de réembauchage	n° 78, p. 15 - n° 82, p. 10 - n° 83, p. 24
Procédure (champ d'application)	n° 82, p. 5 - n° 83, p. 15
Procédures (déroulement)	n° 82, p. 9 - n° 83, p. 15
Redressement ou liquidation judiciaire	n° 82, p. 18 - n° 87, p. 13
Sanctions	n° 82, p. 36 et suiv. - n° 83, p. 25
Suppression de poste	n° 78, p. 11 - n° 82, p. 4
Syndicat (droit d'ester en justice)	n° 83, p. 24
Transformation d'emploi	n° 78, p. 12 - n° 82, p. 4
<i>(voir aussi Licenciement de délégués, Entretien préalable, Indemnité conventionnelle et Indemnité légale de licenciement)</i>	

LICENCIEMENT POUR ACTIVITÉ SYNDICALE	SH 8.12.88
<i>(voir aussi Licenciement de délégués)</i>	

LICENCIEMENT POUR CAUSE PERSONNELLE	
Accidentés du travail	n° 71, p. 4 et 6 - n° 90, p. 4 et 5
Amnistie	n° 72, p. 4 - n° 73, p. 12
Condamnation pénale (non-mention)	n° 85, p. 26
Entretien préalable-délai	n° 71, p. 26 - n° 78, p. 12 - n° 80, p. 27 - n° 83, p. 26
Inaptitude	n° 90, p. 3 et suiv.
Lettre-énonciation des motifs	n° 84, p. 26 - SH 4.4.91
Maladie	SH 11.2.88 et 3.3.88 - n° 90, p. 5 et 6
Maladie de longue durée (délégué)	n° 75, p. 8
Maladie prolongée	n° 90, p. 5 et 6
Maternité	n° 91, p. 26
Modification du contrat de travail (refus)	n° 73, p. 8
Motif familial	SH 5.5.88
Notification	n° 78, p. 15 - n° 87, p. 27
Obligation de fidélité	SH 14.1.88
Opinions politiques	SH 5.12.91
Perte de marché	n° 72, p. 7
<i>(voir aussi Entretien préalable, Indemnité conventionnelle et Indemnité légale de licenciement)</i>	

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

LIQUIDATION JUDICIAIRE

Licenciements	n° 87, p. 13
Procédure	n° 71, p. 26
<i>(voir aussi Licenciement de délégués et licenciement économique)</i>	

M

MALADIE

Cause réelle et sérieuse	SH 11.2.88 et 3.3.88
Congés payés	
- Assimilation à du travail effectif (non)	n° 70, p. 8
- Au moment du départ en congé	n° 70, p. 12
- En cours de congé	n° 70, p. 12
Contre-visite médicale	n° 69, p. 26
Discrimination	n° 85, p. 25
Indemnité conventionnelle de licenciement	n° 73, p. 27
Indemnité légale de licenciement	n° 73, p. 27
Maladie de longue durée (délégué)	n° 75, p. 8
Retenue sur le salaire	SH 14.1.88
Rupture du contrat de travail	n° 90, p. 3 et suiv.
Sida	SH 27.12.91
<i>(voir aussi Accident du travail)</i>	

MALADIE PROFESSIONNELLE

(voir aussi Accident du travail)

MANNEQUINS	n° 85, p. 25
-------------------	--------------

MARCHANDAGE	n° 85, p. 5
--------------------	-------------

MATERNITÉ

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

MÉDECINE DU TRAVAIL

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

MENSUALISATION

Agents contractuels de l'État (non)	n° 71, p. 25
-------------------------------------	--------------

MISE A LA RETRAITE

(voir aussi Licenciement de délégués)

MISE A PIED

Conservatoire	n° 80, p. 12
Délégués	n° 74, p. 4

MOBILITÉ

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

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

Accord d'entreprise	n° 69, p. 8 - n° 71, p. 27
---------------------	----------------------------

Perte de marché n° 72, p. 7 - n° 92, p. 26
 Redressement et liquidation
 judiciaires (délégués) n° 71, p. 26 - n° 75, p. 8 -
 SH 15.6.89 et 5.10.89 - n° 87, p. 16

(voir aussi Droit communautaire
 et Transfert des salariés)

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Après dénonciation d'un accord n° 69, p. 7
 Attributions n° 73, p. 5
 Déclassement disciplinaire n° 85, p. 26
 Délégués SH 23.5.91
 Horaire de travail n° 73, p. 7
 Lieu de travail n° 73, p. 6
 Non substantielle n° 73, p. 4
 Perte de marché n° 72, p. 7
 Rémunération n° 73, p. 6
 Rétrogradation (délégué) n° 77, p. 26
 Rupture du contrat de travail n° 73, p. 8
 Transports des salariés n° 73, p. 7

N

NÉGOCIATION

CGC-Représentativité n° 86, p. 13 - SH 3.1.91
 Entreprise (d') n° 92, p. 3 et suiv.
 - Absence d'accord n° 92, p. 9
 - Conclusion d'un accord n° 92, p. 8
 - Convocation n° 92, p. 6
 - Décisions unilatérales n° 92, p. 10
 - Délégation syndicale n° 92, p. 6
 - Déroulement n° 92, p. 8
 - Droit d'opposition n° 92, p. 9
 - Information préalable n° 92, p. 7
 - Initiative et périodicité n° 92, p. 4
 - Niveau n° 92, p. 5
 - Objet n° 92, p. 4
 Services publics n° 80, p. 23

(voir aussi Obligation de négocier,
 Accords d'entreprise)

NON-CONCURRENCE

(voir Clause de...)

NON-DISCRIMINATION

Appartenance syndicale SH 13.10.88 et 8.12.88
 Expression des salariés n° 71, p. 25
 Hommes/femmes n° 75, p. 23 -
 n° 79, p. 20 - n° 89, p. 26
 Salariale n° 71, p. 25 - SH 13.10.88
 Temps partiel n° 89, p. 26
 Travailleurs précaires n° 87, p. 9

(voir Licenciement de délégués,
 Égalité de traitement et Égalité de
 rémunération)

NOUVELLES TECHNOLOGIES

n° 69, p. 25

NULLITÉ DU LICENCIEMENT

Accidents du travail n° 71, p. 4 - SH 7.7.88
 Activité syndicale SH 8.12.88
 Délégués SH 17.11.88

Droit d'expression n° 71, p. 25
 Grève n° 69, p. 24
 Maternité n° 91, p. 26
 Opinions politiques SH 5.12.91

O

OBLIGATION DE NÉGOCIER

Dénonciation d'accords n° 69, p. 6 et 8
 Discrimination entre organisations
 syndicales SH 13.10.88
 Négociation annuelle d'entreprise
 - Déroulement n° 92, p. 8
 - Objet n° 92, p. 4 et 5
 - Conclusion d'accord n° 92, p. 8
 - Convocation n° 92, p. 7
 - Décisions unilatérales n° 92, p. 10
 - Échec de
 la négociation SH 15.1.89 - n° 92, p. 9
 - Information préalable n° 92, p. 7
 - Initiative n° 92, p. 7
 - Niveau de négociation
 (établissements multiples) n° 83, p. 13 -
 n° 86, p. 13 - SH 26.4.90 - n° 92, p. 5
 (voir aussi Négociation)

OBLIGATIONS MILITAIRES

n° 70, p. 8

OPPOSITION (DROIT D')

n° 71, p. 10 -
 SH 24.3.88 - n° 76, p. 14 - SH 30.3.89 -
 n° 92, p. 9 et 10

P

PARTICIPATION

n° 78, p. 25 - n° 86, p. 25

Accords de participation
 - Absence d'accord n° 83, p. 6
 - Contenu n° 83, p. 6
 - Formalités administratives n° 83, p. 6
 - Modes de conclusions n° 83, p. 6
 Exonérations fiscales et sociales n° 83, p. 8
 Information des salariés n° 83, p. 8
 Réserve spéciale de participation
 - Calcul n° 83, p. 7
 - Indisponibilité des droits n° 83, p. 7
 - Placements possibles n° 83, p. 7
 - Répartition n° 83, p. 7
 (voir aussi Intéressement)

PERTE DE MARCHÉ

n° 72, p. 7 -
 n° 85, p. 24 - n° 92, p. 26

PHOTOCOPIE

Documents appartenant
 à l'entreprise n° 74, p. 26 - SH 7.7.88

PLAN DE FORMATION

n° 79, p. 25 - n° 87, p. 17

PLAN SOCIAL

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

PONTS

Congés payés n° 70, p. 12

POURBOIRES (PAIEMENT HEURES DE DÉLÉGATION)

n° 80, p. 26

PRÉAVIS

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

Amnistie n° 73, p. 13

Dénonciation d'un accord n° 69, p. 5

Départ à la retraite n° 70, p. 9

Grève SH 21.1.88

Mise à la retraite n° 69, p. 9

PRESTATIONS DE SERVICES

(voir aussi Droit communautaire)

n° 90, p. 25

PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Accident du travail n° 81, p. 14

Autorisé

- Associations intermédiaires n° 85, p. 4

- Groupements d'employeurs n° 85, p. 4

- Prêt de main-d'œuvre

à but non lucratif n° 85, p. 4

- Travail temporaire n° 85, p. 4

Interdit

- Délit dit de marchandage n° 85, p. 5

- Prêt exclusif de main-d'œuvre n° 85, p. 4

Sanctions pénales n° 85, p. 6

Transferts de responsabilité n° 85, p. 6 et suiv.

PRERETRAITE

A mi-temps n° 82, p. 28

Totale n° 82, p. 29

PREUVE EN JUSTICE

Documents appartenant à l'entreprise
(production) n° 74, p. 26 - SH 22.9.88

PRIME ANNUELLE n° 78, p. 26

PRIME D'ANCIENNETÉ n° 92, p. 26

PRIME D'ASSIDUITÉ n° 71, p. 14

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE n° 78, p. 15 -
n° 82, p. 10 et 34 - n° 83, p. 24

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Convention de conversion SH 10.3.88
(voir ce mot)

Départs volontaires SH 11.2.88

Licenciement individuel n° 71, p. 26 - n° 78, p. 12
(voir aussi Licenciement de délégués,
Licenciement économique et
Licenciement pour cause personnelle)

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT (FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT)

n° 73, p. 15

PROCÈS-VERBAL (CE)

Diffusion n° 78, p. 25

Sténodactylo n° 69, p. 25

Valeur juridique n° 69, p. 4

PROPAGANDE (ÉLECTIONS)

n° 70, p. 25

PROTECTION DES DÉLÉGUÉS

Fichage (renseignements généraux) SH 28.11.91
(voir Licenciement de délégués)

PRUD'HOMMES

Amnistie n° 73, p. 12

Compétence (SIVP) n° 69, p. 27 -

n° 70, p. 25 - n° 77, p. 11

Convention de conversion n° 77, p. 26

Licenciement économique

(contrôle) n° 82, p. 32 et suiv.

(voir aussi Licenciement économique)

Sanctions disciplinaires (contrôle) n° 80, p. 14

Voies de recours (exercice) SH 7.2.91

R

RECHUTE

Accidentés du travail n° 71, p. 5

RECOURS HIÉRARCHIQUE

(voir Licenciement de délégués)

RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR

Délai n° 70, p. 27

RÉCUPÉRATION

n° 69, p. 11 -
n° 71, p. 10 - n° 76, p. 33

REÇU POUR SOLDE DE TOUT

COMPTE n° 79, p. 26 et 27 - n° 80, p. 26

REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Licenciement n° 87, p. 13

Procédure n° 71, p. 26

(voir aussi Licenciement de délégués
et Licenciement économique)

RÉDUCTION D'HORAIRES

Application d'un accord n° 69, p. 27 - SH 2.6.88

Congés payés (incidence) n° 70, p. 11

Modification des horaires n° 73, p. 7

REGISTRES

OBLIGATOIRES n° 77, p. 25 - n° 79, p. 25

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

n° 69, p. 11 -
n° 86, p. 25

RÉINTÉGRATION

Accidentés du travail n° 71, p. 4 - SH 7.7.88

Délégués SH 7.4.88 - n° 84, p. 26 - n° 86, p. 14

Délégués (amnistie) n° 72, p. 5 - SH 17.11.88

Grévistes n° 69, p. 24 - SH 8.12.88

RÉMUNÉRATION

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

REPOS COMPENSATEUR

n° 70, p. 5 et 8 -
n° 71, p. 10 - n° 76, p. 16 et 22 -
n° 81, p. 25 - n° 84, p. 25 - n° 87, p. 25

REPOS HEBDOMADAIRE n° 71, p. 10 - n° 76, p. 30

REPRÉSENTANT SYNDICAL

CE n° 78, p. 26

CCE n° 77, p. 25

CHSCT n° 81, p. 25 - SH 15.2.90

(voir aussi Heures de délégation et Comité d'entreprise)

REPRÉSENTATION COLLECTIVE

Entreprises nouvelles SH 17.1.91

Restructuration d'entreprise n° 89, p. 3 et suiv.

(voir aussi ce mot)

REPRÉSENTATIVITÉ

CGC

(accord d'entreprise) n° 86, p. 13 - SH 3.1.91

REPRISE PARTIELLE D'ACTIVITÉ

Perte de marché n° 72, p. 7

RESTRUCTURATION DES ENTREPRISES

Continuité de la représentation collective (principe) n° 89, p. 4

Information-consultation du CE n° 89, p. 4

Insuffisance du dispositif législatif n° 89, p. 7

Maintien des mandats n° 89, p. 5

Transfert (protection des délégués) n° 89, p. 6

RETENUES SUR LES SALAIRES

Maladie SH 14.1.88

Compensation n° 73, p. 9

Grève n° 71, p. 13

(voir aussi Discipline)

RETRAIT (DROIT DE)

n° 69, p. 11

RETRAITE

Départ en retraite n° 70, p. 9

Mise à la retraite n° 69, p. 9

(voir aussi Licenciement de délégués)

S

SALAIRES

Compensation avec les dettes n° 73, p. 9

Discrimination syndicale SH 8.12.88

Égalité n° 71, p. 25 - n° 89, p. 26

Lissage n° 71, p. 10 - n° 78, p. 26

Modification n° 73, p. 6

Négociation (services publics) n° 80, p. 23

Paiement n° 77, p. 25

Prime d'assiduité n° 71, p. 13

Retenue en cas de grève n° 71, p. 13

Retenue en cas de maladie SH 14.1.88

Travailleurs précaires n° 86, p. 11

Treizième mois n° 72, p. 26

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

(voir Discipline)

SANTÉ

(voir Hygiène et sécurité)

SECRET PROFESSIONNEL

Inspection du travail SH 14.4.88

SECRÉTAIRE DU CE

(voir Comité d'entreprise)

SECTION SYNDICALE

Disparition n° 79, p. 27

Existence n° 86, p. 14

SERVICES PUBLICS

Agents contractuels n° 85, p. 15 et 16

Emploi des travailleurs handicapés (accord EDF-GDF) n° 84, p. 15

Relations de travail n° 80, p. 23

SIVP

Accueil et suivi n° 77, p. 10

Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 1989 n° 77, p. 17

Bénéficiaires n° 84, p. 7

Compétence prud'homale n° 70, p. 25 -

n° 77, p. 11 - n° 84, p. 6

Contrat de stage n° 77, p. 10 - n° 84, p. 7

Contrôle de l'ANPE n° 77, p. 10

Définition et objet n° 77, p. 9

Indemnités

- Compétence judiciaire n° 69, p. 27 -

n° 84, p. 6

- Garantie de paiement n° 79, p. 25 -

n° 81, p. 25

Information du CE n° 77, p. 10 - n° 79, p. 25

Juridiction compétente n° 70, p. 25 - n° 77, p. 12

Licenciement économique n° 69, p. 21

(embauche de SIVP) n° 69, p. 21

Réglementation n° 77, p. 9 et 20

Requalification n° 77, p. 11 - n° 84, p. 6

Rupture anticipée n° 77, p. 11 - n° 84, p. 7

Statut n° 77, p. 11 - n° 84, p. 7

SMIC

Treizième mois n° 72, p. 26

SOLDE DE TOUT COMPTE

(voir Reçu pour...)

SOUS-TRAITANCE

Accident du travail n° 81, p. 14

Délit dit de marchandage n° 85, p. 5

Entreprises étrangères (CEE) SH 24.5.90

Faux artisans n° 85, p. 8

Hygiène et sécurité n° 78, p. 27

Prêt exclusif de main-d'œuvre n° 85, p. 4

Transferts de responsabilité n° 85, p. 6 et suiv.

SUBVENTION

DE FONCTIONNEMENT (CE)

Assiette (masse salariale) n° 71, p. 12 - n° 89, p. 11

Date de versement n° 71, p. 12

Fonctionnement (définition) n° 71, p. 11

Montant effectif n° 89, p. 12

Répartition CE/CCE n° 71, p. 12 - n° 89, p. 14

Transfert (interdiction) n° 71, p. 11

Utilisation n° 71, p. 12 - n° 86, p. 27 - n° 89, p. 13



SYNDICATS

Accord AXA sur l'exercice du droit syndical	n° 85, p. 17
Action en justice (travail précaire)	n° 87, p. 8
Action pénale	SH 21.3.91
Dépôt de statuts	n° 71, p. 27 - SH 19.5.88
Droit d'opposition	n° 71, p. 10 - SH 24.3.88 - SH 30.3.89 - n° 76, p. 14
Intervention en justice (accidents du travail)	n° 81, p. 15
Négociation accords d'entreprise	n° 69, p. 4 et 6 - SH 30.3.89
Représentativité (CGC-accord d'entreprise)	n° 86, p. 13 - SH 3.1.91
Responsabilité (diffamation, injure)	n° 78, p. 8

*(voir aussi Délégué syndical
et Section syndicale)*

T

TEMPS PARTIEL

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

TEMPS DE TRAVAIL

Aménagement	n° 76, p. 18
Organisation	n° 76, p. 7
- Cadre annuel	n° 76, p. 8
- Cadre hebdomadaire	n° 76, p. 7
- Cadre journalier	n° 76, p. 8
- Cadre mensuel	n° 76, p. 8
- Caractère collectif	n° 76, p. 8
- Caractère obligatoire	n° 76, p. 9
Passage à mi-temps (aide du FNE)	n° 82, p. 27

TRACTS

(voir Diffamation et injure)

TRANSFERT DES SALARIÉS

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

TRANSPORTS DE SALARIÉS

n° 73, p. 7

TRAVAIL PAR CYCLE

n° 71, p. 10 -
n° 76, p. 17 et 23

TRAVAIL DE NUIT

n° 71, p. 10 - SH 24.3.88 -
n° 76, p. 17 et 28 - SH 10.10.91

TRAVAIL DU DIMANCHE

n° 71, p. 10

TRAVAIL EFFECTIF

n° 70, p. 4 - n° 76, p. 4

TRAVAIL EN CONTINU

n° 71, p. 10 -
n° 76, p. 17 et 27

TRAVAIL INTERMITTENT

n° 71, p. 10 -
n° 76, p. 17 et 38

TRAVAIL TEMPORAIRE

(voir Intérim)

TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

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

U

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

n° 75, p. 19 - n° 80, p. 27

USAGES

Dénonciation	n° 69, p. 5
--------------	-------------

V

VESTIAIRES

n° 69, p. 11

VOTE DE L'EMPLOYEUR (CE)

n° 69, p. 27

Attention :

les documents publiés par Action Juridique font l'objet d'un classement particulier.

Une liste des décisions publiées classée par ordre chronologique,
se trouve page S et suivantes de ce supplément.

Il en va de même pour les autres documents publiés :
la liste correspondante se trouve page X.

Par ailleurs, nos lecteurs
pourront trouver les références de tous les articles parus depuis le n° 69
aux pages O et R.

Articles parus depuis le n° 69

Par rubrique
et ordre alphabétique

RUBRIQUE "ÉTUDE"

- Absences et congés. Incidences sur les droits liés à la présence ou l'ancienneté - Mai 88, n° 70.
- CDD/INTÉRIM • Moyens d'information et d'action des délégués - Mars 91, n° 87.
- Contrat à durée déterminée et travail temporaire - Janvier 91, n° 86.
- Contrats à durée déterminée (Les) • Précisions administratives et jurisprudentielles - Novembre 89, n° 79.
- Dénonciation des accords d'entreprise (La) - Mars 88, n° 69.
- Désignation des délégués syndicaux (La) - Novembre 91, n° 91.
- Diffamation et l'injure (La) - Septembre 89, n° 78.
- Faute inexcusable de l'employeur (La) - Mars 90, n° 81.
- Insertion professionnelle : aspects juridiques (L') - Septembre 90, n° 84.
- Intéressement et participation - Juillet 90, n° 83.
- Maladie, l'inaptitude et la rupture du contrat de travail (La) - Septembre 91, n° 90.
- Modification du contrat de travail (La) - Novembre 88, n° 73.
- Obligation patronale d'assurer la sécurité (L') - Janvier 90, n° 80.
- Prêt de main-d'œuvre illicite (Le) - Novembre 90, n° 85.
- Protection des délégués en cas de licenciement (La) - Janvier et mars 89, n° 74 et 75.
- Utilisation des heures de délégation (L') - Juillet 89, n° 77.
- Négociation d'entreprise (La) - Janvier 92, n° 92.
- Protection de l'emploi des accidentés du travail (La) - Juillet 88, n° 71.
- Représentation collective en cas de restructurations (La) - Juillet 91, n° 89.

RUBRIQUE "FICHE PRATIQUE"

- Accords dérogatoires (Les) - Juillet 88, n° 71.
- Apprentissage (L') - Septembre 89, n° 78.
- Calcul de la durée des congés payés (Le) - Juillet 91, n° 89.

- Chômage intempéries dans le bâtiment et les travaux publics (Le) - Septembre 90, n° 84.
- Clause de non-concurrence (La) - Mars 90, n° 81.
- Compensation entre les dettes et le salaire (La) - Novembre 88, n° 73.
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (Le) - Mars 89, n° 75.
- Congé parental d'éducation ou l'activité à mi-temps pour élever un enfant (Le) - Novembre 90, n° 85.
- Congés de formation des membres du CE et du CHSCT - Janvier 90, n° 80.
- COTOREP (La) - Juillet 90, n° 83.
- Cures thermales (Les) - Novembre 89, n° 79.
- Départ à la retraite (Le) - Mai 88, n° 70.
- Emploi des handicapés (L') - Janvier 89, n° 74.
- Fixation des dates de congés payés (La) - Mars 91, n° 87.
- Mise à la retraite (La) - Mars 88, n° 69.
- Période d'essai (La) - Novembre 91, n° 91.
- Pourvoi en cassation (Le) - Janvier 92, n° 92.
- Rémunération des congés payés (La) - Septembre 91, n° 90.
- Rémunération des travailleurs précaires (La) - Janvier 91, n° 86.

RUBRIQUE "LE POINT SUR..."

- 11^e rapport de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Le) - Janvier 92, n° 92.
- Action judiciaire de la CFDT. Les acquis jurisprudentiels récents - Janvier 91, n° 86.
- Amnistie des sanctions disciplinaires (L') - Septembre 88, n° 72.
- Application de la loi d'amnistie (L') - Novembre 88, n° 73.
- Bilan social (Le) - Novembre 90, n° 85.
- Comment déterminer la convention collective applicable à l'entreprise - Janvier 89, n° 74.
- Droits des salariés en cas de perte de marchés (Les) - Septembre 88, n° 72.
- Heures de délégation, heures de grève et bulletin de salaire - Mars 88, n° 69.
- Jurisprudence sur les sanctions disciplinaires (La) - Janvier 90, n° 80.



- Légalité des clauses du règlement intérieur (La) - Mars 88, n° 69.
- Licenciement économique (Le) • La loi du 2 août 1989 - Septembre 89, n° 78.
- Licenciements en cas de faillite (Les) - Mars 91, n° 87.
- Quelques difficultés pratiques relatives aux congés payés - Mai 88, n° 70.
- Responsabilité pénale du chef d'entreprise en cas d'accident du travail (La) - Mars 90, n° 81.
- Retenue sur le salaire en cas de grève (La) - Juillet 88, n° 71.
- Stages d'initiation à la vie professionnelle (Les) - Juillet 89, n° 77.
- Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise (La) - Juillet 88, n° 71.
- Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise (La) - Juillet 91, n° 89.
- Unité économique et sociale (L) - Mars 89, n° 75.

RUBRIQUE "FONCTIONS PUBLIQUES"

- Accès aux documents administratifs (L) • Cinquième rapport d'activité de la CADA - Novembre 88, n° 73.
- Agents contractuels : de droit public ou de droit privé ? - Novembre 90, n° 85.
- Astreintes (Les) - Mai et juillet 88, n° 70 et 71.
- CADA : dix ans d'existence (La) - Janvier 91, n° 86.
- Comités techniques paritaires (Les) (fonction publique territoriale) - Mars 90, n° 81.
- Contestation des décisions irrégulières visant des agents territoriaux. Particularités découlant de la loi du 2 mars 1982 (La) - Septembre et novembre 89, n° 78 et 79.
- Cours administratives d'appel (Les) - Septembre 91, n° 90.
- Droits des "vacataires" (Les) - Juillet 89, n° 77.
- Emploi des travailleurs handicapés : l'accord EDF-GDF (L) - Septembre 90, n° 84.
- Exécution des décisions de justice (L). La condamnation au paiement d'une somme d'argent - Septembre 88, n° 72.
- Fonction publique de l'État. La déconcentration de la gestion et du recrutement des personnels - Janvier 92, n° 92.
- Fonction publique hospitalière : la formation professionnelle continue - Mars 91, n° 87.
- Recrutement distinct d'hommes et de femmes (Le). Les exigences du droit communautaire - Mars 89, n° 75.
- Réforme du contentieux administratif (La) - Mars 88, n° 69.
- Relations de travail dans les services publics (Les). Rémunérations et conditions de travail - Janvier 90, n° 80.
- Respect par l'administration des décisions de justice (Le) - Janvier 89, n° 74.
- Sommaires de jurisprudence - Juillet 90, n° 83.
- Sommaires de jurisprudence - Juillet 91, n° 89.

NUMÉROS SPÉCIAUX

● La durée du travail (mai 89, n° 76)

- Les principes de base
- Le rôle des représentants du personnel
- Le rôle de la négociation collective
- Fiches pratiques :
 - * L'horaire de travail
 - * Les heures supplémentaires
 - * Le cycle
 - * La modulation
 - * Le travail par équipes
 - * Le travail en continu
 - * Le travail de nuit
 - * Le travail par roulement
 - * Le repos hebdomadaire
 - * Les équipes de fin de semaine
 - * La récupération des heures perdues
 - * Le chômage partiel
 - * Les horaires individualisés
 - * Le travail à temps partiel
 - * Le travail intermittent.

● Le licenciement économique (mai 90, n° 82)

- Définition et champ d'application (la définition légale ; le champ d'application).
- Mise en œuvre et garanties (procédures et délais ; l'information et la consultation ; le rôle de l'administration).
- 10 schémas d'articulation des délais.
- Fiches pratiques sur les mesures sociales :
 - * La convention de conversion
 - * L'aide au passage à mi-temps du FNE
 - * La préretraite à mi-temps du FNE
 - * La préretraite du FNE
 - * L'aide à la mobilité géographique
 - * L'aide à la réinsertion des travailleurs étrangers
- Le contrôle prud'homal et les sanctions (le contrôle de la qualification du licenciement ; le contrôle de la régularité formelle du licenciement ; le contrôle du bien-fondé du licenciement ; les règles de preuve).

● Le droit social communautaire (mai 91, n° 88)

- L'ordre juridique communautaire :
 - * Caractères généraux de l'ordre juridique communautaires.
 - * Fondements juridiques du droit social communautaire.
 - * Place des partenaires sociaux.
- Les apports du droit social communautaire :
 - * Égalité de traitement et discriminations entre les hommes et les femmes.
 - * Libre circulation et emplois.
 - * Santé et sécurité au travail.
- Perspectives :
 - * La charte communautaire
 - * Le programme d'action : trois priorités
 - * La réforme du traité.

Liste des décisions publiées depuis le n° 69

Par ordre chronologique

Date	Juridiction	Parties	Matière	A.J.	Page
08.01.86	Conseil d'État	S.A. Crêperie de Loc-Maria	Documents appartenant à l'entreprise - licenciement des délégués	72	18
23.10.86	Cour d'appel correctionnelle Agen	Dantin, Rami et Klene	Licenciement de délégués - liquidation judiciaire	69	17
02.04.87	Cour d'appel Pau	Sté Cofaz c/Baby et a.	Accord d'entreprise - dénonciation	69	22
14.05.87	Conseil de Prud'hommes de Saint-Dizier	Jaworski c/S.A. nouvelle GHM	Licenciement de délégués - redressement judiciaire	69	19
30.06.87	Tribunal administratif de Paris	Sté Citroën c/ Ministre des Affaires sociales	Licenciement de délégués - lien avec l'appartenance syndicale	73	21
08.09.87	TGI Troyes (référé)	Syndicat CFDT Commerce/c Les Coopérateurs de Champagne	Licenciement collectif - plan social	72	22
30.09.87	Conseil de prud'hommes Chambéry	Makhlouf c/ Entreprise Pégaz et Pugeat	Licenciement économique - contrôle du motif	69	20
20.10.87	Cass. crim.	Rami	Licenciement de délégués - liquidation judiciaire	69	18
10.11.87	Conseil de prud'hommes Thiers	Archer et a. c/SA Teilhol	Heures de délégations - circonstances exceptionnelles	73	19
12.11.87	Tribunal administratif Grenoble	Mme Tournier c/DDTE Haute- Savoie	Accident de travail - rapport de l'inspecteur du travail - communication	74	23
20.11.87	Cour d'appel Nancy	SNC Boussac c/ CE Boussac Nomexy	Licenciement collectif - expertise comptable	71	19
25.11.87	Conseil de prud'hommes Toulouse	Golhe c/SARL Central route	Licenciement économique - contrôle du motif	69	21
26.11.87	Tribunal administratif Clermont-Ferrand	M. Charrière c/Ministre des Affaires sociales et de l'emploi	Licenciement de délégués-redressement judiciaire	70	22
02.12.87	Cass. crim.	Hugues de Valaurie, épouse Alliod	Documents appartenant à l'entreprise - utilisation - procès prud'homal	72	16
21.12.87	Cour d'appel Nîmes	SA Alsthom c/CE Alsthom	Licenciement collectif - expertise comptable	71	18

Date	Jurisdiction	Parties	Matière	A.J.	Page
11.01.88	Tribunal correctionnel Grenoble	CE usine Redland et URCB CFDT c/ Gumery et Moroz	Plan de formation - entrave au fonctionnement du CE	73	22
11.01.88	Cour d'appel Dijon (référé)	SFTC c/Maroval et Feutry	Grève - nullité des licenciements	69	24
29.01.88	Cour d'appel Versailles	STIM Services c/Beaudemoulin et MOI Intérim	Intérim - contrats successifs	70	21
02.02.88	TGI Paris	CE des grands magasins de la Samaritaine c/SA grds mag. Samaritaine	Subvention de fonctionnement	71	21
15.02.88	Tribunal correctionnel Toulon	Stéphani et a.	Prêt de main-d'œuvre - accidents du travail - responsabilité pénale	73	17
17.02.88	Conseil de prud'hommes Mâcon	Sivignon c/Bardy	Convention de conversion - priorité de réembauchage	70	19
18.02.88	Cass. soc.	Sté Dupont c/ Berenguel et a.	Réduction du temps de travail - accord	70	24
17.03.88	Cass. soc.	Laboratoires Squibb c/M. Vigier	Documents appartenant à l'entreprise - utilisation - procès-verbal prud'homal	72	17
21.04.88	Cass. soc.	Mme Mosnier c/ Institut de formation d'éducateurs spécialisés	Maladie prolongée - rupture du contrat	71	17
04.05.88	Conseil de prud'hommes Saverne	Scholl et a. c/ SARL Salamander	Convention de conversion	72	20
23.06.88	Cass. soc.	Sapro c/A. Charbelet et UL-CFDT	Grève - syndicat - délégué - responsabilité civile	72	19
02.08.88	TGI Mulhouse (référé)	Syndicat CFDT Métallurgie c/ Automobiles Peugeot	Obligation annuelle de négociation - échec de la négociation	74	20
14.10.88	Cour d'appel Douai	Mlles Becquaert et Menu c/Sté AS-ÉCO	SIVP - requalification	74	22
25.10.88	CJCE	Commission des CE c/République Française	Égalité de traitement hommes/femmes - clauses conventionnelles	79	20
06.01.89	Cour d'appel Douai	Éts Verstraete et SA Grimonpont c/Bailleur et Decoopman	Licenciement de délégués - redressement judiciaire	79	18
25.01.89	Cass. soc.	M. Majerus c/SA Balton, Duo Meubles	Contrat emploi - adaptation - rupture - obligation de formation	79	16
03.02.89	Conseil d'État	Olida	Licenciement de délégués - motif économique	78	21
03.02.89	Conseil d'État	Olida	Licenciement de délégués - motif économique	77	21
07.02.89	Cass. soc.	Syndicat CGT Chausson c/ Syndicat CFDT Chausson	CHSCT - désignation	77	23
09.03.89	Cass. soc.	Basirico et a. c/SA Montenay	Convention collective - révision - opposabilité	78	24
28.03.89	Cass. soc.	Bertran et a. c/SA Eguizier	Licenciement de délégués - redressement judiciaire	79	19

Date	Juridiction	Parties	Matière	A.J.	Page
02.05.89	Cass. soc.	Sté Vallourec c/ Berthier et Theillou	Heures de délégation	77	24
16.05.89	Cass. soc.	Abillara et a. c/CE de la Société Européenne de propulsion	Grève - retenue sur salaire - proportionnalité	79	24
22.05.89	Cour d'appel Grenoble	M. A. Andreu c/ M. B. Guiet	Contrat d'adaptation à l'emploi - rupture	79	15
24.05.89	Cour d'appel Paris	CEPME c/Fédération Banques CFDT et a.	Départs volontaires - droits du CE	78	22
30.05.89	Cass. soc.	Boultam et a. c/Sté Norinco	Grève - arrêt de travail illicite	81	23
30.05.89	Cass. soc.	Langlais et a. c/SA Le Tabac reconstitué industries	Grève - désorganisation de la production - licéité	79	23
31.05.89	Cour d'appel Paris	Fédérations des services CFDT c/ Pomona	Obligation annuelle de négociier - établissements multiples - niveau de négociation	78	19
21.06.89	Cass. soc.	IBM c/M. Cortes et a.	Grève - inexécution fautive du contrat	79	21
21.06.89	Cass. soc.	SNCF c/M. Coudurier et a.	Grève - licéité - condition	79	22
04.07.89	Cass. soc.	M. Redondo c/Sté Dantin	Licenciement de délégué - nullité - indemnisation	79	17
21.07.89	Conseil d'État	SA des Kaolins du Finistère	Licenciement de délégué - contrôle de l'administration	81	20
19.09.89	Conseil de prud'hommes Aix-en-Provence	Institut médico-éducatif Les Parons c/P. Delvaux	Heures de délégation	84	19
25.09.89	Cour d'appel Limoges	Quiers c/ADAPEIC	Heures de délégation	89	21
02.10.89	Conseil de prud'hommes Lyon (référé)	Morel et a. c/ Sté Théâtre des nuages de neige et a.	L. 122-12 - succession de concessionnaires	80	19
02.10.89	TGI de Paris (référé)	FGMM CFDT c/SA des Automobiles Peugeot	Conflit collectif - droit à la négociation - mandataire de justice	80	21
04.10.89	Cass. crim.	Asperti-Boursin	I. Comité d'entreprise - subvention de fonctionnement II. Négociation annuelle	85	19
11.10.89	Cass. crim.	Molari et CFDT c/Société Générale	Discrimination syndicale - carrière	81	19
19.10.89	Cour d'appel Lyon	Venet c/SA sécurité du centre	Licenciement - faute grave	87	20
21.11.89	Cass. crim.	M. Bechet c/B. Colin	Délégués du personnel - demandeur d'élections	84	20
11.12.89	Conseil de prud'hommes Caen	Sandrine c/SA Gauthier Frères	Licenciement - imputabilité de la rupture	89	17
17.01.90	Cass. soc.	Mlles Becquaert et Menu c/Sté AS-ÉCO	SIVP requalification	81	22
23.01.90	Cass. soc.	Les Câbles de Lyon c/J.-L. Rohr	Heures de délégations - mission du délégué syndical	84	18

Date	Jurisdiction	Parties	Matière	A.J.	Page
02.02.90	TGI Paris (référé)	CCE Alcatel CGA-HBS c/SA CGA-HBS	Licenciement collectif - expertise comptable	84	17
16.03.90	Ass. plénière	Sté Touring de Paris Ouest et a.	L. 122-12 - succession de cessionnaires	85	23
16.03.90	Ass. plénière	SA Nimoise de tauromachie c/Bodrero Sereu	L. 122-12 - succession de cessionnaires	85	23
16.03.90	Ass. plénière	SARL Onet c/Mallet et Guillemin	L. 122-12 - perte de marché	85	24
21.03.90	Cass. soc.	CFDT métallurgie et a. c/Sté Autogène Française et a.	Négociation annuelle d'entreprise - établissements multiples - niveau	83	13
04.04.90	Cass. soc.	Union commerciale c/Durand	Grève - licéité - condition	85	21
24.04.90	Cass. soc.	Sté Agricole Marnaise d'exploitation c/ M. Desplan	Licenciement économique - définition	84	22
24.04.90	Cass. soc.	SA Les Folies Bergères c/M. Frediani	Licenciement économique - définition	84	23
24.04.90	Cass. soc.	Mlle Vossot c/M. Frechin	Licenciement économique - définition	84	23
27.04.90	Cour d'appel Paris (référé)	SA Grands magasins La Samaritaine c/Podevin	Heures de délégation	87	23
07.06.90	Cour d'appel Paris	SA Superest Carrefour c/Mmes Bouchez et Potier	Droits et libertés - tenue vestimentaire	91	20
20.06.90	Conseil de prud'hommes Grenoble	Pellegrinelli c/ Caisse d'Épargne Grenoble	Licenciement - vie privée	89	23
27.06.90	Cass. soc.	SA Cogepa et a. c/Syndicat Odertes et Riou	Délégué syndical - désignation	86	19
06.07.90	Ass. plénière	BHV c/Syndicat commerce CFDT Paris et a.	Démonstrateurs - éligibilité - électorat	85	22
26.09.90	Cass. soc.	CLGB c/André et a.	Grève - nullité des licenciements	87	19
12.10.90	Conseil d'État	Demoleon c/SGEEM	Licenciement de délégués - procédure	90	18
16.10.90	Cass. crim.	Hassan et UD CFDT c/Le Person	Heures de délégation	86	20
07.11.90	Cass. soc.	Syndicat Hacuitex CFDT Bas-Rhin c/ SA Bonneterie Labonal	Accord d'entreprise - signature - syndicat catégoriel	86	19
21.11.90	Cass. soc.	APEI du Bois-Mesnuls c/Knezevic	Heures de délégation	87	23
29.11.90	Cass. soc.	Rogie c/SARL Sermaize distribution	Licenciement - notification - absence de motif précis	90	21
29.11.90	Cass. soc.	Fertray c/Sté des Éts R. Wagner et Cie	Licenciement - perte de confiance	90	23
29.11.90	Cass. soc.	Laborie c/Sté Sodisroy	Faute lourde - définition	89	21

Date	Jurisdiction	Parties	Matière	A.J.	Page
29.11.90	Cass. soc.	SA Timken c/CFDT, CGT et CFTC	Accord dérogatoire - travail de nuit des femmes - droit d'opposition	87	22
04.12.90	Cass. crim.	Lepoutre, Mabit et Sté Pomona c/Fédération Services CFDT et a.	Obligation annuelle de négociation - établissements multiples - niveau de négociation	92	21
12.12.90	Cass. soc.	Sté fermière des Éts Tilly c/Héliès	Délégués - modification du contrat de travail	89	19
21.12.90	Conseil de prud'hommes Vire	Boulais c/SA du Noireau	Droit de retrait	90	23
10.01.91	Cass. soc.	Cleuet c/Sté Devred	Convention de conversion - contrôle de la cause réelle et sérieuse (non)	89	23
31.01.91	Cour d'appel Douai	SNCCUUF Groupe André c/Adrian	Contrat de travail - exécution	90	19
12.02.91	Cass. soc.	Sté SEP-Egmo c/M. Bruna	Licenciement - entretien préalable - assistance	92	24
27.02.91	Cass. soc.	CPAM Mayenne c/Ferandin	Égalité de rémunération hommes/femmes	89	19
05.03.91	Cass. crim.	M. Tripier et UR CFDT c/Bertein	Délégué syndical - désignation	91	19
12.03.91	Cour d'appel Poitiers	Wiro c/SA Minibel	Convention de conversion - contrôle de la cause réelle et sérieuse	90	20
04.04.91	Cass. soc.	Fédération Banques CFDT c/CEPME	Départs volontaires - procédure de licenciement collectif	90	17
17.04.91	Cass. soc.	Painsecq c/Association Fraternité Saint-Pie X	Licenciement - discrimination en raison des mœurs	90	18
23.04.91	Conseil de prud'hommes Paris	Ghoneim c/Syrian Arab Airlines	Licenciement - discrimination en raison des opinions politiques	89	22
28.05.91	Cass. crim.	Affaire Laporte	Intérim - contrats successifs	91	22
29.05.91	Cass. soc.	Sté Saint-Gobain c/Syndicat CFDT Chimie et a.	Grève - retenue sur salaire - proportionnalité	91	23
25.06.91	Cass. soc.	RATP c/Delapre	Grève - licéité - condition	91	15
26.06.91	Cass. soc.	SA Concorde c/Pillier	Licenciement de délégués - redressement judiciaire - liste nominative	90	15
26.06.91	Cass. soc.	Beyeler et a. c/SARL Académie des hôtesses	Contrat à durée déterminée - cas de recours	90	22
10.07.91	Cass. soc.	Delorieux et a. c/CE Éts Krema general foods France	Comité d'entreprise - élection du secrétaire - vote de l'employeur	91	23
25.07.91	CJCE	Affaire A. Stoeckel	Égalité de traitement hommes/femmes - travail de nuit	91	17
31.07.91	Conseil de prud'hommes La Roche-sur-Yon	M. Ortman c/M. Le Lann	Convention de conversion - contrôle de la cause de la rupture	91	13

Autres documents publiés

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

Abréviations

A.J. : Action Juridique

Ass. plénière : Cour de cassation, assemblée plénière

TGI : Tribunal de grande instance

Cass. soc. : Cour de cassation Chambre sociale

Cass. crim. : Cour de cassation, Chambre criminelle

CJCE : Cour de justice des Communautés européennes

Supplément d'ACTION JURIDIQUE n° 93
 Directeur de la Publication Nicole Notat
 Mars 1992 — Dépôt légal n° 12531
 Imprimerie Coopérative Chevillon



Vente au numéro

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

Pour s'abonner : tarifs en 1992

Action Juridique vit grâce à ses abonnés.

Abonnement annuel ordinaire : 250 F ; réservé aux adhérents CFDT : 215 F.

Abonnement annuel pour l'étranger : 307 F.

Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 499 F.

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

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

Pour renouveler son abonnement

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

En cas de changement d'adresse

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

Service gratuit de copie de document

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

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

Service réponse à vos questions

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

Service classement Action Juridique

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

« Vos droits » sur Minitel : 36.15 - CFDT

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