
**Les actions du syndicat
devant les juridictions
judiciaires**

Le 12^e rapport de la CNIL

**La Commission d'accès
aux documents
administratifs**

SOMMAIRE

Étude

L'action du syndicat devant les juridictions judiciaires (II)	3
---	---

Fiche pratique

La saisie des rémunérations	7
-----------------------------	---

Le point sur...

Le 12 ^e rapport de la CNIL	9
---------------------------------------	---

Fonctions publiques

La Commission d'accès aux documents administratifs	13
--	----

Documents

– Syndicat, Qualité pour engager une action en son nom.	15
– Grève, Piquet de grève, Faute lourde (non), Licenciement nul.	16
– Comité d'entreprise, Expert-comptable, Pouvoirs d'investigation, Délit d'entrave.	18
– Procédure, Matière prud'homale, Nécessité d'un pouvoir spécial pour interjeter appel.	20
– Accident mortel du travail, Recevabilité de l'intervention du syndicat.	21

Sélectionné pour vous

– Harcèlement sexuel – Droit social communautaire – Protection des mannequins – Code Ape	25
---	----

Réponses à vos questions

– Elections professionnelles – CDD, Insuffisance de rendement, Rupture anticipée.	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 0191-2874 - Dépôt légal : 12755

Réalisation : Incidences (☎ 49.88.18.54)

Impression : Autographe (☎ 43.58.26.26)

Social et Médias

Deux mots qui ne vont pas bien ensemble. Les récentes élections prud'homales en sont un bel exemple. Ces élections, qui intéressent plus de 14 000 000 de salariés, n'ont eu droit qu'à quelques instants dans la grand'messe du 20 heures. Chacun a remarqué et commenté la progression du nombre d'abstentionnistes.

Pourtant, à y regarder de plus près, ces résultats sont quand même remarquables.

Quand on voit la place qu'accordent les médias au social, on ne peut que se féliciter de ce que des salariés se soient sentis mobilisés pour les prud'hommes.

Nous vivons dans une société hyper-médiatisée, où même la guerre, humanitaire ou non, est objet de spectacle.

Le social, depuis longtemps ne fait plus la "une". Il n'y a plus guère que les grèves dans les transports en commun, surtout si elles se déroulent à Paris, qui attirent, un instant, l'attention des médias.

N'est-il pas temps de réconcilier le social et les médias ?

Catherine BATTUT
Rédacteur en chef

Au sommaire du prochain numéro :
La protection des délégués conventionnels

Les actions du syndicat devant les juridictions judiciaires (II)

Après avoir étudié dans le précédent numéro de cette revue les différentes catégories d'actions que le syndicat peut intenter, nous présentons maintenant les choix syndicaux préalables à l'engagement de ces actions.

Pierre LANQUETIN

L'opportunité syndicale d'une action judiciaire

- L'analyse juridique du ou des problèmes posés
- L'objectif syndical de l'action judiciaire
- Le facteur temps
- Le coût des procédures

Choix des actions

- Voie civile et voie pénale
 - L'objectif judiciaire recherché
 - La rapidité des procédures
 - Les enjeux syndicaux de l'action pénale
- Prud'hommes et tribunal de grande instance

- Intervention et substitution
- Référé et fond

Choix des acteurs

- Syndicalisation du contentieux
- Structure syndicale concernée
- Représentation en justice
 - Représentation du syndicat
 - Représentation des salariés dans une action de substitution
 - Assistance et représentation du salarié dans une action prud'homale

Erratum : Nos lecteurs auront sans doute rectifié d'eux-mêmes les quelques coquilles présentes dans la première partie de cet article parue dans Action Juridique n° 97. Ainsi, page 5, il fallait lire :

- « Une deuxième catégorie de difficultés tient à la politique jurisprudentielle de la Chambre criminelle qui tend à » et non pas qui « tient à » ;

- « ...exclusive de l'action du syndicat dans l'intérêt collectif de la profession sur le fondement de l'article L.411-11 » et non pas « de l'article L.411-1 ».

Avec toutes nos excuses.

L'opportunité syndicale d'une action judiciaire

Nous nous plaçons ici dans l'hypothèse où le syndicat a l'initiative de l'action judiciaire. En effet, face à une initiative de l'employeur, la situation de défendeur n'offre en général aucune possibilité de choix ; au mieux, l'éventualité du contentieux d'initiative patronale aura été envisagée et préparée (par exemple en cas de désignation d'un délégué syndical). L'initiative syndicale doit être préparée par l'examen de plusieurs questions.

L'ANALYSE JURIDIQUE DU OU DES PROBLÈMES POSÉS

L'essentiel consiste ici à caractériser avec précision les actes illicites de l'employeur par référence aux règles de droit applicables et à repérer la ou les catégories de sanctions qu'il est possible de mettre en œuvre. Dans une perspective judiciaire, il importe également de repérer les éléments de preuve dont on dispose pour étayer ses prétentions. Cette analyse doit permettre une évaluation des chances de succès des actions envisagées, en collaboration le cas échéant avec l'avocat.

L'OBJECTIF SYNDICAL DE L'ACTION JUDICIAIRE

Définir l'objectif syndical du procès, c'est s'assurer d'abord que l'action judiciaire est la voie la plus efficace, sinon la seule, pour assurer le respect du droit et/ou son interprétation. C'est ensuite inscrire le procès dans l'analyse syndicale des rapports sociaux de l'entreprise (rapports avec les salariés, rapports avec la direction) et, le cas

échéant au-delà, dans les rapports sociaux de branche. Il importe de ne pas oublier que le procès transfère le conflit hors de l'entreprise et que cette extériorisation n'est pas nécessairement favorable à une prise en charge collective de la défense des salariés.

L'analyse doit permettre de répondre à l'interrogation suivante : en quoi le succès ou l'échec de cette action est susceptible de modifier les conditions de la défense collective des travailleurs ?

LE FACTEUR TEMPS

L'action judiciaire a rarement un effet immédiat. Même les procédures rapides, comme le référé, demandent un minimum de temps pour obtenir une décision exécutoire. S'agissant d'affaires du fond, plusieurs années peuvent s'écouler avant l'obtention d'une décision définitive, compte tenu des possibilités d'appel et de pourvoi en cassation. L'intérêt syndical de l'action à engager doit être évalué en tenant compte de ce décalage dans le temps.

LE COÛT DES PROCÉDURES

La prévision des coûts de la procédure doit être présente dans l'appréciation, et cette question doit être clarifiée au départ avec l'avocat. La prise en charge éventuelle de l'action judiciaire par la CNAS ne saurait justifier une absence de prise en compte de ces données financières dans l'appréciation de l'intérêt syndical de l'action envisagée.

Choix des actions

La recherche d'actions adaptées à l'objectif syndical pour suivi dépend très directement de l'analyse juridique et syndicale des problèmes à traiter. Cependant, ce choix peut être éclairé par quelques considérations générales sur le choix des voies procédurales.

Choix entre voie civile et voie pénale

Quand cette option est ouverte, ce qui suppose l'identification d'une infraction pénale précise, le choix doit être fait en prenant en compte plusieurs éléments.

L'OBJECTIF JUDICIAIRE RECHERCHÉ

La nature des demandes, et donc des condamnations qu'il est possible d'obtenir par l'une et l'autre voie, ne sont pas identiques. Rappelons qu'une condamnation pénale assortie de dommages et intérêts pour la partie civile sanctionne une infraction mais n'assure pas directement, sauf exception (1), la remise en l'état, même si elle peut y contribuer par la pression qu'elle exerce sur l'employeur.

LA RAPIDITÉ DES PROCÉDURES

L'extension des possibilités d'action par la voie du référé, procédure rapide débouchant sur une ordonnance exécutoire, mais aussi les procédures à jour fixe (2), ont per-

mis d'accélérer le traitement judiciaire de certaines questions. Par comparaison, l'action pénale apparaît lente, notamment en raison de la durée de la procédure d'instruction et d'un moindre intérêt aujourd'hui au plan de l'interprétation du droit, compte tenu de la vision très restrictive de la Chambre criminelle de la Cour de cassation quant au rôle du droit pénal du travail (3).

LES ENJEUX SYNDICAUX DE L'ACTION PÉNALE

Ces enjeux sont pour partie liés au contexte des relations sociales de l'entreprise. Ainsi, l'action pénale garde toute sa place face aux employeurs qui mettent en cause, directement ou indirectement, l'existence et la crédibilité du syndicalisme et de la représentation dans l'entreprise, notamment par des mesures de rétorsion, licenciements ou discrimination à l'encontre des délégués (4).

Au-delà de cette protection indispensable de l'organisation et de la représentation collective des salariés, l'utilisation de la voie pénale doit être nécessairement sélective et en

(1) Cf. L. 263-3-1 en matière d'hygiène et sécurité.

(2) Art. 788 NCPC pour le TGI.

(3) Cf. "Action Judiciaire" n° 86 - Action judiciaire de la CFDT - Les acquis jurisprudentiels récents, p. 15.

(4) Cf. "Action Judiciaire" n° 94 spécial : Protection et licenciement des délégués.

lien avec des objectifs précis de politique syndicale. Elle peut ainsi occuper une place stratégique pour faire progresser la sécurité des travailleurs (accidents mortels du travail), pour lutter contre la précarité, ou encore pour assurer la protection des libertés et droits fondamentaux des salariés.

Une telle action s'inscrit nécessairement dans la durée, ce qui implique continuité et suivi par le syndicat.

La définition des priorités de l'action du syndicat doit conduire à éviter des constitutions systématiques de partie civile du syndicat dans les poursuites engagées par d'autres. Mais il peut aussi conduire à prendre des initiatives dans des domaines déterminés en recherchant l'appui de l'inspection du Travail, qui a le pouvoir de relever les infractions par procès-verbal. La cohérence de la démarche syndicale implique que le syndicat s'engage dans la procédure lorsqu'un procès-verbal d'infraction a été dressé à sa demande.

Choix entre prud'hommes et tribunal de grande instance

A titre principal, ce choix est ouvert s'agissant de l'application et de l'interprétation d'une convention collective ou d'un accord (cf. 1^{re} partie). La syndicalisation de ce contentieux et la responsabilité des acteurs de la négociation doit normalement conduire à privilégier des actions directes devant le tribunal de grande instance lorsque le litige concerne un nombre élevé de salariés. Le procès devant le tribunal de grande instance devient alors le procès test pour une collectivité dans son ensemble, même s'il n'exclut pas des actions individuelles devant les conseils de prud'hommes.

A noter toutefois que cette action devant le TGI n'interrompt pas la prescription des actions individuelles (5 ans en matière de salaire) puisqu'il s'agit d'une action distincte dans laquelle le salarié n'est pas partie au procès.

Choix entre intervention et substitution

Nous avons vu que le syndicat avait des possibilités étendues pour intervenir dans les instances individuelles de-

vant les conseils de prud'hommes au nom de l'intérêt collectif de la profession (L 411-11). Ces interventions doivent être plus systématiquement recherchées, notamment dans le contentieux concernant les adhérents du syndicat.

La voie de l'action de substitution est plus rarement utilisée parce qu'elle n'apparaît pas présenter des avantages décisifs. D'abord, elle n'est utilisable que pour des litiges ayant un objet précis, alors que le contentieux individuel généralement lié à la rupture du contrat permet de reprendre un ensemble de demandes qui n'ont pas été satisfaites par l'employeur (congés payés, primes, heures supplémentaires, etc.). Ensuite, les condamnations susceptibles d'être obtenues par l'action de substitution sont exactement les mêmes que celles résultant de l'action individuelle. Enfin, le syndicat peut craindre à juste titre un certain désengagement des intéressés quant au sort des procédures engagées au fur et à mesure de l'écoulement du temps, sans compter la charge matérielle et financière liée à la mise en œuvre, au suivi de la procédure et à l'exécution de la décision obtenue.

Ces considérations conduisent à n'utiliser l'action de substitution que dans des cas où ces inconvénients peuvent être écartés, notamment en raison de l'existence d'un groupe très homogène étroitement lié au syndicat. Dans ce cas, l'action de substitution permet de valoriser le caractère collectif de l'action.

Choix entre référé et fond

Dans l'hypothèse où cette option est ouverte (5), cette voie est généralement privilégiée en raison de sa rapidité et de la possibilité d'obtenir une ordonnance immédiatement exécutoire. En cas d'échec, la question se pose de savoir si un appel est utile ou s'il convient exclusivement de réintroduire l'affaire au fond.

La question de l'appel de l'ordonnance de référé n'a de sens, en pratique, que si on entend poser une question de principe sur l'étendue des pouvoirs du juge des référés, ce qui implique d'envisager au-delà de l'appel le pourvoi en cassation. Hormis cette hypothèse, le traitement du litige lui-même implique certainement la réintroduction de l'affaire au fond.

Choix des acteurs

En lien direct avec le choix des actions, se pose la question du choix des acteurs du procès.

Syndicalisation du contentieux

Hormis dans certaines hypothèses d'actions individuelles de salariés devant le conseil de prud'hommes, il est en général possible de faire apparaître le syndicat en tant que tel dans la procédure. Cette syndicalisation du contentieux doit être systématiquement recherchée lors de l'engagement du procès. Elle permet de faire apparaître le lien étroit entre défense individuelle et défense collective, et d'éviter dans certains cas une atomisation du contentieux préjudiciable à une défense cohérente. Cette présence du syndicat dans la procédure est particulièrement justifiée lorsqu'est en cause l'interprétation et l'application d'une convention collective ou d'un accord dont il est signataire. S'agissant des actions qui concernent le respect des attri-

butions du comité d'entreprise ou du CHSCT, le syndicat concerné doit être aussi systématiquement que possible partie à la procédure au côté de l'institution concernée. Ce faisant, il exprime un intérêt plus large que celui de l'institution, à savoir l'intérêt collectif de la profession.

Structure syndicale concernée

Dans une confédération comme la CFDT, la question du choix des acteurs est aussi une question d'ordre intérieur en raison de l'existence de plus de 2 000 personnes morales confédérées (6). Chacune de ces structures professionnelles ou interprofessionnelles a la capacité d'agir en

(5) Cf. en matière prud'homale, "Action Juridique" n° 97 p. 9.

(6) A noter que la section syndicale n'a pas la personnalité morale et que seul le syndicat auquel elle est rattachée peut agir en justice.

justice dès lors qu'elle a déposé ses statuts (7). De par ses statuts, la structure concernée a un champ géographique et professionnel ou interprofessionnel défini.

C'est donc la nature du litige qui permettra de déterminer la ou les structures syndicales compétentes pour agir. À titre d'exemple, le litige concernant la désignation d'un délégué syndical central relèvera de la structure désignative, en général la fédération professionnelle qui seule couvre la totalité du champ géographique concerné par cette désignation.

Dans certaines hypothèses, plusieurs structures CFDT peuvent être concernées. S'agissant par exemple de l'application d'un accord de branche, le syndicat professionnel local agit pour des salariés de l'entreprise, mais la fédération signataire de l'accord peut également intervenir à l'instance au nom de l'intérêt collectif des salariés de la branche, qui sont directement intéressés par l'interprétation qui sera donnée à l'accord dans ce cas d'espèce.

Chaque structure défend un intérêt collectif dans son périmètre de compétence statutaire, qui est à la fois un périmètre géographique et un périmètre professionnel ou interprofessionnel. L'enjeu syndical du litige doit donc guider le choix de la ou des structures compétentes pour engager l'action.

Représentation en justice

Il faut distinguer ici trois hypothèses : la représentation du syndicat personne morale, la représentation des salariés dans une action de substitution et la représentation du salarié dans une instance prud'homale individuelle par un défenseur syndical.

REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

Le syndicat, qu'il soit partie principale ou partie intervenante, ne peut agir qu'à une double condition :

- **Existence d'une décision prise conformément à ses statuts** - Le syndicat est une personne morale et l'action en justice est l'action du groupement en tant que tel, qui ne peut être décidée que conformément à ses règles statutaires.

Il faut donc relire les statuts pour déterminer qui a le pouvoir d'agir au nom du syndicat, et donc être en mesure de produire un extrait de la délibération de l'organe compétent précisant l'objet de l'action.

- **Désignation de la personne physique chargée de représenter la personne morale** - Elle est généralement prévue par les statuts (ex. : le secrétaire général représente le syndicat en justice). À défaut de règle statutaire, l'organe qui décide l'action doit désigner nommément le représentant et les pouvoirs de celui-ci dans la conduite de la procédure.

La désignation nominative de l'avocat pourra également être inscrite dans l'extrait de délibération, ou à défaut il faut préciser que la personne physique chargée de représenter le syndicat procèdera à cette désignation.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS PAR LE SYNDICAT DANS UNE ACTION DE SUBSTITUTION

Nous avons déjà indiqué qu'une telle action exigeait en

pratique non seulement une acceptation tacite des salariés concernés, mais une collaboration active de ceux-ci à l'engagement de la procédure, notamment en raison de la nécessité d'individualiser les demandes (8). Outre l'information nécessaire des intéressés sur le sens et la nature de cette action, il est souhaitable de demander individuellement à chaque salarié de donner un mandat écrit au syndicat pour engager l'action en son nom, même si cette demande va au-delà de l'exigence formulée par les textes (9). Parallèlement, une délibération de l'organe statutaire du syndicat conforme aux exigences évoquées ci-dessus sera matérialisée par un extrait de délibération.

ASSISTANCE ET REPRÉSENTATION DU SALARIÉ DANS UNE ACTION PRUD'HOMALE

Il s'agit ici de litiges dans lesquels le syndicat n'est pas présent en tant que tel dans l'instance (sauf intervention distincte au nom de l'intérêt collectif de la profession).

Néanmoins, sa présence peut être indirecte par le rôle que joue le défenseur syndical (10). Ce défenseur doit pouvoir justifier d'un double mandat, mandat de l'organisation syndicale d'une part, et mandat du salarié, appelé aussi pouvoir, d'autre part. S'agissant de ce dernier pouvoir, il ne peut, en vertu de la jurisprudence la plus récente, ouvrir la possibilité de l'appel à la seule initiative du défenseur syndical. Un pouvoir spécial doit être délivré pour interjeter appel de la décision prud'homale par application de l'article 931 du NCPC (cf. encadré).

La même exigence de pouvoir spécial est requise par l'article 984 du NCPC pour le pourvoi en cassation, à peine d'irrecevabilité (11).

POUVOIR SPECIAL POUR L'APPEL ET LE POURVOI EN CASSATION

Le pouvoir spécial peut être défini comme le mandat donné, obligatoirement à un moment précis de la procédure, à la personne qui représente une partie au procès pour exercer une voie de recours, à peine d'irrecevabilité de ce recours.

Pour interjeter appel, la Cour de cassation, sur le fondement de l'article 931 du NCPC, exige du défenseur syndical qu'il justifie d'un pouvoir spécial, c'est-à-dire d'un pouvoir délivré semble-t-il après la décision de première instance, en vue d'exercer cette voie de recours (Cass. soc., 2 avril 1992, trois arrêts, Bull. n° 245 et 246 p. 151 et p. de ce numéro).

Pour le pourvoi en cassation, l'exigence du pouvoir spécial est clairement affirmée par les textes à l'article 984 du NCPC pour toutes les matières sans représentation obligatoire, notamment la matière prud'homale, et à l'article 999 du NCPC pour le contentieux des élections professionnelles.

(7) L'absence de dépôt des statuts est une cause d'irrecevabilité de l'action du syndicat.

(8) Cf. "Action Juridique" n° 87 p. 7 et 8.

(9) Cf. Art. R 321-9 qui peut inspirer la rédaction de ce mandat.

(10) L'article R 516-5 du code du travail utilise les termes de "délégués permanents ou non des organisations syndicales ouvrières et patronales". Cf. Guide de l'action prud'homale CFDT p. 133 et s.

(11) Le pourvoi en cassation. "Action Juridique" n° 92 p. 11.

La saisie des rémunérations

Des règles particulières assurent la protection du salaire contre les éventuelles saisies effectuées à l'initiative des créanciers du salarié. Ces règles viennent d'être modifiées sur certains points et les nouvelles dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 1993 (1).

Les différentes sortes d'opposition au paiement des salaires

Il existe différents procédés permettant aux créanciers d'un salarié d'être payés.

Le paiement direct des pensions alimentaires

Cette procédure est engagée directement auprès de l'employeur par un huissier de justice sur demande des créanciers de la pension. L'employeur doit retenir la totalité des sommes demandées et en reverser le montant directement entre les mains du créancier (sauf les frais qui sont dus à l'huissier) (2).

L'avis à tiers détenteur

C'est une procédure de recouvrement forcé des impôts et taxes. Il est adressé par un comptable public (receveur des impôts, trésorier principal, etc.) à l'employeur qui doit retenir la totalité de la quotité saisissable et la verser au comptable public, jusqu'à extinction de la dette.

L'opposition administrative

C'est une procédure identique à l'avis à tiers détenteur mais destinée au recouvrement des amendes.

La cession de rémunération

Elle résulte d'un acte volontaire du salarié débiteur qui cède à son créancier tout ou partie de la quotité saisissable de son salaire, jusqu'à extinction de la dette. La cession ne peut être consentie que par une déclaration souscrite par le cédant en personne, devant le greffier du tribunal d'instance (R.145-40 du code du travail).

La saisie sur rémunération

C'est la seule procédure d'opposition sur les salaires ordonnée par un juge. C'est aussi la plus complexe.

Quand peut-il y avoir saisie sur rémunération ?

● **Il faut un créancier ayant une créance certaine** — La saisie sur rémunération peut être demandée par tout créancier du salarié "muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible" (R.145-1 du code du travail).
Titre exécutoire : jugement, procès-verbal de conciliation, acte notarié revêtu de la formule exécutoire.

Créance liquide : qui est certaine et dont le montant est fixé avec précision.

Créance exigible : qui peut être aussitôt exigée.

● **Il faut un débiteur qui soit salarié ou quasi salarié** — Les rémunérations visées sont celles dues "à toutes les personnes salariées ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme et la nature de leur contrat" (L.145-1 du code du travail).

1) La législation relative à la saisie sur salaire figure dans les articles L.145-1 et R.145-1 et suivants du code du travail. Elle a été modifiée par la loi du 9 juillet 1991 (JO du 14) et le décret du 31 juillet 1992 (JO du 5 août).

2) Il doit toujours être laissé à la disposition du bénéficiaire de la rémunération au moins le montant du revenu minimum d'insertion. Par ailleurs les caisses d'allocations familiales ont la possibilité de recouvrer les pensions alimentaires impayées selon les mêmes techniques que le Trésor public.

Sur quoi peut porter la saisie ?

La saisie sur rémunération ne peut porter que sur certaines sommes et, sauf exceptions, seulement sur une fraction de ces sommes.

Les sommes protégées

Il faut distinguer trois cas.

● **Les sommes partiellement saisissables** — Il s'agit non seulement des sommes rémunérant le travail effectué (salaires, traitements des fonctionnaires, indemnité de congés payés, indemnité de préavis, pourboires perçus par l'employeur, accessoires de rémunération tels que les primes, gratifications ou avantages en nature), mais également des prestations versées en remplacement des rémunérations du travail : indemnités journalières versées par la sécurité sociale, allocations de chômage, pensions des organismes de retraite des travailleurs salariés.

● **Les sommes totalement insaisissables** — Il s'agit des indemnités représentatives de frais engagés par les salariés, des rentes d'accident du travail, des indemnités pour charges de famille et des prestations familiales, de diverses allocations liées à l'aide sociale.

● **Les sommes totalement saisissables** — Il s'agit des sommes ayant la nature de dommages-intérêts : indemnité de licenciement, dommages-intérêts pour rupture abusive, indemnité de clientèle pour VRP.

La quotité saisissable

En principe on ne peut pas saisir la totalité du salaire. La part (ou quotité) saisissable varie selon des tranches fixées par décret et révisées chaque année. Les taux actuels sont ceux fixés par le décret du 31 juillet 1992 codifié à l'article R.145-1 du code du travail. Ils s'appliquent à la rémunération nette annuelle (3).

Quotité saisissable	Tranche annuelle de rémunération (*)
1/20	jusqu'à 17 000 F
1/10	17 001 à 34 000 F
1/5	34 001 à 51 000 F
1/4	51 001 à 68 000 F
1/3	68 001 à 85 000 F
2/3	85 001 à 102 000 F
la totalité	au-delà de 102 000 F

(*) Ces seuils sont augmentés de 6 000 F par personne à la charge du débiteur, sur justification (4).

Remarque : pour les dettes de pension alimentaire la saisie peut porter sur l'intégralité de la rémunération. Toutefois le bénéficiaire de la rémunération doit toujours disposer d'au moins le montant du revenu minimum d'insertion affecté, le cas échéant, des correctifs pour charges de famille (R.145-3 du code du travail).

La procédure de la saisie sur rémunération

3) En principe, le calcul devrait s'opérer sur la moyenne mensuelle calculée à partir de la rémunération annuelle. En fait, la plupart des employeurs appliquent aux rémunérations de chaque mois en cours le barème mensuel qui leur est fourni par les greffes des tribunaux d'instance.

4) Par personne à charge il faut entendre, outre les enfants qui sont à la charge effective et permanente du débiteur ou pour lesquels celui-ci verse une pension alimentaire, son conjoint ou concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du R.M.I. et, dans certaines conditions, ses ascendants (R.145-2 du code du travail).

Le juge compétent pour connaître de la saisie des rémunérations est le juge du tribunal d'instance (L.145-5 du code du travail). En principe, c'est celui du lieu où demeure le débiteur (R.145-5 du code du travail).

Une tentative de conciliation préalable devant le juge est obligatoire (R.145-3 du code du travail). Le créancier comme le débiteur doivent s'y présenter. Le salarié a toujours intérêt à être présent. Si la conciliation échoue, le tribunal procède à la saisie dans les huit jours. Le salarié qui conteste la saisie doit en aviser le greffe du tribunal dans ce délai.

L'acte de saisie, dont le salarié reçoit copie, est notifié à l'employeur. Ce dernier doit dans les quinze jours fournir les renseignements demandés au greffe. Le salarié peut consulter cette déclaration et, sur demande, il peut en obtenir copie (R.145-20 du code du travail). Ensuite l'employeur devra adresser au greffe tous les mois une somme égale à la fraction saisissable du salaire. Il devra procéder ainsi jusqu'à extinction de la dette et mainlevée de la saisie. Si l'employeur omet d'effectuer les versements, le juge rend à son encontre une ordonnance le déclarant personnellement débiteur (R.145-24 du code du travail).

Le 12^e rapport de la Commission nationale de l'informatique et des libertés

Le 12^e rapport d'activité de la Commission, portant sur l'année 1991, a été publié en juin 1992 (1). Cet article rend compte de quelques éléments intéressants contenus dans ce document (2).

Présentation générale

Le 12^e rapport d'activité atteste que la Commission nationale de l'informatique et des libertés accomplit sa mission en veillant à ce que sur le territoire français, et à l'occasion d'échanges avec d'autres pays, l'informatique ne porte atteinte *"ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'Homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques"* (3).

Cette année restera celle de l'épilogue du dossier des fichiers des renseignements généraux conformes, 13 ans après, à la loi du 6 janvier 1978. La CNIL aura de surcroît obtenu que les personnes fichées puissent prendre connaissance des informations les concernant dès lors que ces dernières n'intéressent pas la sûreté de l'Etat, la défense et la sécurité publique (voir encadré...).

Les plaintes

Une bonne part de l'activité de la CNIL consiste à vérifier et à instruire les plaintes dont elle est saisie. 1991 aura vu à nouveau une augmentation significative du nombre des plaintes et demandes de conseils. Il en est ainsi notamment en matière de travail et d'emploi. Les plaintes dans ce secteur, traditionnellement nombreuses, ont fortement progressé en 1991 (de 179 saisines en 1990 à 238 en 1991) (4). Le rapport d'activité de la CNIL évoque les cas les plus significatifs.

LES MÉTHODES ABUSIVES DE RECRUTEMENT

• **Questions indiscrettes dans les questionnaires d'embauche** — De nombreux questionnaires d'embauche comportent des questions sans rapport avec la compétence professionnelle des demandeurs d'emploi. Ainsi la CNIL a demandé à l'Européenne de banque de renoncer à la collecte d'informations

relatives au conjoint, aux parents du conjoint du candidat, à sa religion, à son état de santé, à l'existence d'éventuelles condamnations et au détail de celles-ci... De même, à la suite des observations de la commission, la SNCF a renoncé à collecter, lors d'un recrutement, les informations concernant le conjoint et celles relatives à un lien de parenté avec un agent SNCF, ou au fait que le candidat soit à la charge d'un agent de la SNCF.

• **Les nouveaux systèmes d'évaluation des candidats à un emploi** — Une attention particulière a

LES ACTIVITÉS EN CHIFFRES DE LA CNIL EN 1991

En 1991, la CNIL a eu comme activité :

- 22 réunions plénières ;
- 130 délibérations ;
- 53 avis favorables, pour la plupart assortis de réserves ;
- 2 avis défavorables.

17 388 dossiers de formalités préalables ont été reçus en 1991 contre 16 482 en 1990 (+ 5 %). Au 31 décembre 1991, le nombre de traitements enregistrés par la CNIL depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 janvier 1978 s'élevait à 260 368.

Les saisines de la commission (plaintes, demandes de conseil, demandes de droit d'accès indirect) sont passées de 2 499 en 1990 à 3 536 en 1991 (+ 41 %).

La commission a adressé 6 avertissements en 1991.

(1) Ce rapport est disponible à la Documentation Française, 29-31 quai Voltaire, 75344 PARIS CEDEX 07

(2) Le 11^e rapport portant sur l'année 1990 a fait l'objet d'un compte-rendu dans *Action Juridique* n° 92, p. 15 et suivantes.

(3) Article 1^{er} de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (J.O. du 7 janvier) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés plus communément appelée "Loi Informatique et Libertés".

(4) Pour en savoir plus sur le rôle de la CNIL dans le domaine du travail et de l'emploi, voir : le 11^e rapport de la CNIL, *Action juridique*, N° 92, p. 15 ; Ariane MOLE, Au delà de la loi Informatique et Libertés, *Droit social*, juin 1992, p. 603 et suivantes ; Ch. LENOIR et B. WALLON : *Informatique, travail et liberté*, *Droit Social*, 1988, p. 213 et suivantes. Pour une vue d'ensemble sur la question, voir : Gérard Lyon-Caen, les libertés publiques et l'emploi, rapport pour le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, décembre 1991.

été portée aux nouveaux systèmes d'évaluation des candidats à un emploi. La commission rappelle à l'occasion de la déclaration de ces systèmes ses exigences en la matière :

- les candidats doivent être informés de leurs droits avant de se soumettre aux tests ;
- l'interprétation résultant de ces tests ne doit pas être le seul élément permettant la prise de décision ;
- les candidats doivent avoir la possibilité d'accéder aux résultats et à l'interprétation qui en découle à condition d'en faire la demande auprès du chef du personnel.

D'une manière générale tous les candidats ayant subi un entretien, une analyse graphologique ou des tests effectués par ordinateur peuvent demander communication des résultats.

LES MÉTHODES ABUSIVES DE SURVEILLANCE

● **Le cas de "Dassault Falcon Service"** – La CNIL avait été saisie fin 1990 d'une plainte du comité d'entreprise de la Société de construction aéronautique "DASSAULT FALCON SERVICE". Cette plainte faisait état de la mise en œuvre de plusieurs systèmes informatisés de gestion du personnel au sein de la société : gestion des horaires, contrôle de la facturation téléphonique par autocommutateur et d'un projet d'utilisation de badges appelés "badges d'événements spéciaux" correspondant à un motif d'absence et reliés par ordinateur pour la gestion des heures productives et non productives.

A la suite d'un contrôle sur place de la commission, la Société a procédé à la déclaration de ses traitements. Elle a renoncé à l'utilisation de certains badges spéciaux tels que le badge "grève" et a remplacé les badges "réunion délégués", "absence délégation" par un badge "intérêt général".

Conformément à la demande de la CNIL, une note au personnel l'informe notamment qu'en application de la loi du 6 janvier 1978, il peut consulter les informations le concernant dans les différents traitements mis en œuvre.

● **Les systèmes d'accès par cartes à puce** – La CNIL veille à ce que les systèmes de contrôle d'accès mis en place dans certaines entreprises ne soient pas utilisés à l'insu des membres du personnel à des fins de contrôle de leur activité. Elle a dû également rappeler que la mise en place de systèmes d'accès par cartes à puce, permettant l'identification des personnes auxquelles ils s'appliquent, constituent des traitements nominatifs au sens de la loi.

Leur mise en œuvre est par conséquent soumise à l'obligation des formalités préalables. Ces formalités permettent de préciser la finalité du traitement, les informations enregistrées, leur durée de conservation, leurs destinataires et enfin les modalités d'information du personnel.

● Utilisation de la facture détaillée du téléphone

– La CNIL a été consultée par l'inspection du travail dans le cadre d'une demande d'autorisation de licenciement d'une employée ayant reconnu avoir composé un grand nombre de numéros de téléphone depuis son poste de travail. La commission a estimé que si l'employeur peut contrôler les éléments relatifs à la facturation des communications téléphoniques de ses salariés, il aurait dû les en informer préalablement. Sur l'utilisation d'autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail, la CNIL exige les garanties suivantes :

- publicité et transparence du système ;
- occultation des 4 derniers chiffres des numéros appelés ;
- conservation limitée des données (5).

UN RESULTAT DE L'ACTION DE LA CNIL : DES GARANTIES NOUVELLES FACE AU FICHAGE PAR LES RENSEIGNEMENTS GENERAUX.

Les décrets sur les fichiers des Renseignements généraux publiés le 15 octobre 1991 (voir Action juridique n° 92, pages 23 et 24) sont le résultat d'une amélioration constante des textes soumis à l'avis de la CNIL depuis 1982.

Des progrès importants ont été enregistrés :

- La collecte des informations par les Renseignements généraux est limitée à ce qui est nécessaire aux finalités de chacune des applications : "terrorisme", "habilitations", "dossiers départementaux" ;
- Le fichage ne peut porter que sur un certain nombre d'éléments, de personnes ou d'activités précises ;
- Le contrôle des fichiers est renforcé : le décret prévoit un triple contrôle des fichiers par la CNIL et par la Direction centrale des Renseignements généraux ;
- Une transparence accrue des fichiers est organisée : les personnes fichées par les Renseignements généraux pourront, par l'intermédiaire de la CNIL, consulter les informations les concernant, lesquelles leur seront communiquées sauf si cette communication peut nuire à la sûreté de l'Etat, à la défense ou à la sécurité publique. La CNIL pourra aussi, le cas échéant, indiquer au requérant, que les Renseignements généraux ne détiennent aucune information le concernant. C'est à l'usage que l'on appréciera l'apport réel de ces changements.

LES DÉTOURNEMENTS DE FINALITÉ

● **Utilisation abusive du fichier de l'ANPE** — Le 6 juin 1990, le maire de Pantin avait adressé aux demandeurs d'emploi de sa commune une lettre appelant à une manifestation qui était accompagnée d'un questionnaire nominatif devant être remis au départ de la manifestation. Cet envoi avait été effectué à partir d'une liste communiquée par l'ANPE (6). La commission a estimé qu'en l'occurrence il y avait détournement de finalité, collecte illicite de données et absence d'information préalable. Elle a adressé un avertissement au maire de Pantin, considérant que *"la détermination d'avantages sociaux auxquels peuvent prétendre les intéressés"* ne correspond pas strictement à la démarche qui consiste à appeler des demandeurs d'emploi à une manifestation de protestation et de pression auprès de l'ASSEDIC (afin de réclamer l'attribution de fonds sociaux). La CNIL y a vu *"une connotation politique forte"*.

● **Consultation illicite du fichier de la Banque de France** — En 1990 la Caisse d'épargne de Paris a été accusée par le syndicat CFDT d'interroger le fichier central de la Banque de France, préalablement à l'embauche des salariés.

La Caisse a reconnu les faits justifiant cette pratique par le fait que *"compte tenu du caractère confidentiel que peut présenter l'activité des salariés au sein de la Caisse, de la nature des informations auxquelles ils sont appelés à accéder ou dont ils auraient connaissance, et du principe du secret professionnel qui pèse sur son type d'établissement, il est nécessaire qu'elle s'assure du sérieux des candidats"*.

La commission a rejeté cette argumentation en rappelant à la Caisse d'épargne que les données contenues dans le fichier de la Banque de France ont pour seule conséquence légale d'interdire la délivrance de chèques aux personnes concernées. La Caisse d'épargne de Paris s'est rangée aux observations de la CNIL.

Cette pratique, vraisemblablement répandue parmi les établissements bancaires, montre une fois de plus que dès lors qu'un gisement de données existe, il y a tendance à vouloir l'utiliser au-delà de ses finalités légales.

● **Communication de la liste électorale des élections professionnelles** — En ce qui concerne les élections professionnelles, la liste électorale peut être communiquée à un membre d'un syndicat dans la mesure où il fait partie des électeurs inscrits sur la liste. Cette communication n'a pour finalité que de permettre à l'électeur de vérifier le bien-fondé des inscriptions sur la liste et de réclamer l'inscription ou le rattachement d'un électeur omis ou indûment inscrit. Cependant l'utilisation des adresses des électeurs pour leur envoyer à domicile du courrier, même directement lié à l'élection considérée, consti-

COMMENT SAISIR LA CNIL ET POUR QUOI FAIRE ?

Tout individu ou groupe d'individus (Syndicat, CE...) peut, de manière informelle - une simple lettre suffit - s'adresser à la CNIL comme instance de recours et de médiation dans l'utilisation de l'informatique et même des fichiers manuels. La commission, qui instruit chaque demande en effectuant parfois des contrôles sur place, s'efforce de régler les litiges en dégagant des solutions amiables, et dans les cas graves peut adresser un avertissement ou procéder à la saisine du Parquet.

CNIL, 21, rue Saint-Guillaume
75340 PARIS CEDEX 07
Téléphone : 45.44.40.65
Fax : 45.49.04.55
Minitel : 3615 CNIL

tuerait, sous réserve de l'appréciation souveraine des cours et tribunaux, un détournement de finalité.

LE NON-RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

● **Cartes d'actualisation de l'ANPE et des ASSEDIC** — La commission a été saisie en 1990 et 1991 de plusieurs plaintes relatives aux cartes d'actualisation qui sont dressées par l'ANPE et les ASSEDIC aux demandeurs d'emploi sous forme de cartes postales avec demande de renvoi sous enveloppe. De ce fait, des informations de caractère personnel, telles que le numéro de Sécurité Sociale ou le montant du dernier salaire du demandeur d'emploi, se trouvent divulguées et sont susceptibles d'être connues par des tiers non autorisés (en violation de l'article 29 de la loi de 1978).

La révélation par le contenu de la carte du statut de demandeur d'emploi constitue à elle seule une information de caractère personnel qui doit rester confidentielle. Les propositions faites n'étant pas de nature à assurer la confidentialité nécessaire, la commission a adressé un avertissement au Délégué à l'emploi, au Directeur Général de l'ANPE, ainsi qu'au Directeur de l'UNEDIC.

(5) Sur les autocommutateurs téléphoniques, voir Action juridique n° 73, p. 27 (concernant la recommandation de la CNIL), Syndicalisme Hebdo du 16 janvier 1992 et Action juridique n° 93, p. 27. Voir également : Rapport Lyon-Caen, précité, p. 138 et suivantes.

(6) L'article L.311-11 du code du travail prévoit, en effet, qu'à leur demande, les maires ont communication de la liste des demandeurs d'emploi domiciliés dans leur commune, pour les besoins du placement ou pour la détermination des avantages sociaux auxquels peuvent prétendre les intéressés.

● Mention de sanctions sur les bulletins de paie

— La CNIL a été saisie en 1991 du problème de la mention sur les bulletins de paie des sanctions éventuellement encourues par le salarié. Ces sanctions ne constituent en aucune façon une mention obligatoire dès lors qu'elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération. La commission a saisi le Ministre du travail afin que de telles mentions ne figurent plus dans le corps du bulletin de paie (7).

● Utilisation du numéro de sécurité sociale dans les systèmes de traitement des dossiers

— La CNIL a été saisie d'une plainte de la Confédération nationale des groupes autonomes de l'enseignement public (CNGA) relative à la création par le Syndicat national des enseignements du Second Degré (SNES) d'un traitement concernant les promotions et mutations des personnels enseignants, enregistrées à l'issue des commissions paritaires. Ce traitement, accessible par Minitel, n'avait pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL et utilisait le numéro de la Sécurité sociale comme clef d'accès (8). Au cours de son enquête, la commission a, par ailleurs, constaté que le Ministère de l'Education nationale avait développé depuis plusieurs années un service télématique ayant le même objet et qui, lui aussi, n'avait pas été déclaré et utilisait le numéro de la Sécurité sociale. Compte tenu de tous ces manquements aux exigences de la loi, la CNIL a adressé un avertissement au SNES et a invité le Ministre de l'Education nationale à se conformer strictement aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978.

Les nouveaux traitements informatisés

L'AUTOMATISATION DE LA CONSTITUTION DES LISTES ÉLECTORALES PRUD'HOMALES

La CNIL a été saisie par le Ministre du Travail d'un dossier consacré à l'organisation des prochaines élections prud'homales du 9 décembre 1992. Il

s'agissait d'une part d'établir ces listes et d'autre part d'en créer un traitement informatisé. Le système proposé offrait des garanties jugées tout à fait satisfaisantes. La commission a autorisé l'utilisation du numéro INSEE, pour éviter les multi-inscriptions, dans la phase introductive du processus informatisé, ce numéro devant totalement disparaître du traitement par la suite. La CNIL a par ailleurs décidé d'autoriser le transfert aux archives nationales des fichiers des élections au terme des opérations électorales (9).

LES TRAITEMENTS DE PAIE ET DE GESTION DU PERSONNEL

● L'utilisation dans les traitements de paie et de gestion du personnel du numéro INSEE par les employeurs du secteur public et du secteur privé

— Le décret n° 91-1404 du 27 décembre 1991 publié au Journal Officiel du 3 janvier 1992 autorise l'utilisation du numéro national d'identification (N.I.R.) dans les traitements de paie et de gestion du personnel. Le CNIL avait donné son avis favorable au projet en 1990 (10).

● **Le suivi médical des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants** — Les travailleurs les plus exposés aux rayonnements ionisants, classés en catégorie A, doivent faire l'objet selon la réglementation en vigueur d'une surveillance médicale particulière par le médecin du travail. Celui-ci doit constituer un dossier médical spécial, devant être conservé pendant toute la vie du travailleur. Le Ministère du Travail et plus spécialement le Service Central de la Protection contre les Rayonnements Ionisants (SCPRI) envisagent de compléter ces mesures de protection par l'adjonction d'une carte individuelle de suivi médical et par la création d'un traitement automatisé de ces cartes, pour lequel ils ont déposé une demande d'avis. Après une appréciation de la pertinence des données enregistrées, des mesures prises pour assurer la confidentialité, et de l'information préalable des travailleurs concernés, la commission a émis un avis favorable (11).

Yvan KAGAN

(7) La CNIL avait été à l'origine de la suppression dans les bulletins de paie des motifs d'absence pour grève ou heures de délégation (décret du 22 août 1988 modifiant l'article R.143-2 du code du travail).

(8) Il n'est pas possible d'utiliser le numéro de Sécurité Sociale pour les opérations de gestion du personnel sans lien direct avec les organismes de Sécurité sociale, comme l'a confirmé le décret n° 91-1404 du 27 décembre 1991 (J.O. du 3 janvier 1992).

(9) Voir les décrets n° 92-229 et 230 du 12 mars 1992 (J.O. du 14 mars) relatifs aux élections prud'homales.

(10) Sur les traitements automatisés de la paie et de la gestion du personnel, voir Action Juridique n° 93, p. 25. Voir également : Rapport Lyon-Caen, précité, p. 113 et suivantes.

(11) A la suite de quoi a été pris l'arrêté du 21 juillet 1991 paru au J.O. du 29 août 1991, p. 11348.

La Commission d'accès aux documents administratifs

La Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) a été créée par la loi n°78-753 du 17 juillet 1978. Depuis, son utilité s'est affirmée. L'objet de cet article est de préciser son rôle ainsi que les modalités de sa saisine.

Mission et composition de la CADA

LA COMPOSITION

La CADA comprend 10 membres, à savoir :

- un conseiller d'Etat en activité ou honoraire, président, un magistrat de la Cour de cassation en activité ou honoraire, un magistrat de la Cour des comptes en activité ou honoraire nommés par décret sur proposition (1) ;
- un député et un sénateur désignés respectivement par le président de l'Assemblée nationale et par le président du Sénat ;
- un représentant du Premier ministre ;
- un membre d'un conseil général ou d'un conseil municipal désigné par décision conjointe des présidents du Sénat et de l'Assemblée ;
- un professeur de l'enseignement supérieur en activité ou honoraire nommé par décret ;
- le directeur général des Archives de France ;
- le directeur de la Documentation Française.

Sauf pour les deux derniers membres, chaque membre a un suppléant désigné dans les mêmes conditions que le titulaire. Suppléants et titulaires ont un mandat de trois ans renouvelable.

LA MISSION

"Veiller au respect de la liberté d'accès aux documents administratifs" (2), telle est la mission de la CADA. Pour la mener à bien, elle dispose de plusieurs moyens d'action prévus à l'article 5 de la loi du 17 juillet 1978.

- Conseiller les autorités compétentes sur toute question relative à l'exercice du droit d'accès.
 - Proposer toutes modifications utiles des textes législatifs ou réglementaires relatifs à la communication de documents administratifs.
 - Etablir un rapport annuel qui est rendu public (3).
 - Emettre des avis lorsqu'elle est saisie par une personne qui rencontre des difficultés pour obtenir la communication d'un document administratif - Cette activité est la mieux connue. Elle revêt une importance d'autant plus grande aujourd'hui que la saisine de la CADA constitue un **préalable obligatoire** avant la saisine du juge administratif (art. 2 du décret n°88-465 du 28 avril 1988, J.O du 30 avril).
- Pour cette raison, nous allons nous attacher à l'examen de cet aspect de la mission de la Commission.

La saisine pour avis de la CADA

En cas de refus de l'administration de communiquer un document administratif, on peut saisir la Commission.

LE REFUS DE COMMUNICATION

Le refus peut prendre deux formes. Il peut être exprès ; dans ce cas il doit être motivé conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi du 17.07.1978. Mais il peut aussi résulter du silence gardé par l'administration pendant un délai d'un mois (art.2 du décret du 28.04.1988 précité).

Cependant, il est des hypothèses moins simples où l'administration sans opposer un refus net, ne satisfait pas entièrement la demande de communication. La CADA a adopté dans ces situations litigieuses une attitude assez souple : la requête est acceptée après expiration du délai d'un mois correspondant au refus tacite.

DÉLAI ET FORME DE LA SAISINE

La CADA doit être saisie dans le délai de deux mois à compter de la notification du refus ou de l'expiration du délai d'un mois pendant lequel l'administration a gardé le silence. Le respect de ce délai est fondamental non pas tant au regard de la CADA qui accepte parfois des saisines tardives mais essentiellement au regard du tribunal administratif. Ce dernier rejettera la demande d'annulation de la décision de refus de l'administration en raison de la saisine hors délai de la Commission (4). La saisine de la CADA n'est pas trop formalisée. Les requêtes peuvent être adressées sur papier libre, par lettre simple, à condition de comporter copie soit de la décision de refus de l'administration soit de la demande de communication restée sans réponse.

L'avis de la CADA

PROCÉDURE ET DÉLAI

A compter de l'enregistrement de la requête, la Commission dispose d'un délai d'un mois pour notifier son avis à l'administration (5). Pendant ce temps, il est

(1) respectivement, du vice-président du Conseil d'Etat, du premier président de la Cour de cassation et du premier président de la Cour des comptes.

(2) art. 5 de la loi du 17.07.1978

(3) Voir par exemple le point sur son sixième rapport paru dans *Action juridique* n° 86 p.17 et suiv.

(4) Conseil d'Etat, 25 juillet 1986, Aff. de Rothiacob, Lebon p.215.

(5) art. 3 du décret n° 78-1136 du 6.12.1978 relatif à la Commission d'accès aux documents administratifs.

accusé réception de la requête et pris contact avec l'administration concernée. Le dossier est attribué à un rapporteur et inscrit au rôle de la prochaine séance de la Commission. Celle-ci se réunit deux fois par mois. Les administrations peuvent se faire représenter à la séance (6). Par contre, cette possibilité n'est pas ouverte aux requérants.

Après délibération, l'avis est notifié à l'administration et au requérant par lettre simple motivée.

LES DIFFÉRENTS TYPES D'AVIS

● **Avis favorable à la communication** – C'est le cas le plus fréquent. Dans cette hypothèse l'avis n'est pas motivé car il ne fait que reconnaître le plein exercice du droit d'accès.

● **Avis défavorable** – Ce type d'avis est rendu lorsque, par exemple, le requérant n'est pas la personne concernée au sens de l'article 6 bis de la loi du 17 juillet 1978 ou lorsque le document dont la communication est demandée est un document préparatoire ou contient des secrets protégés (voir encadré).

● **Avis d'irrecevabilité** – Il concerne des demandes n'entrant pas dans le cadre de la loi du 17 juillet 1978.

● **Incompétence de la Commission** – Cet avis est rendu dans des cas où le document soit n'a pas un caractère administratif soit tout en présentant ce caractère, il n'entre pas dans le champ d'application de la loi.

● **Sans objet** – La Commission peut déclarer sans objet certaines demandes soit lorsque le document a finalement été communiqué, soit lorsque ce document n'existe pas selon la déclaration de l'administration.

PORTÉE ET SUITE DE L'AVIS DE LA CADA

Les avis de la Commission n'ont pas de caractère contraignant. Toutefois, une partie importante des avis favorables est suivie par l'administration.

N'étant pas contraignants, ne constituant pas des décisions, les avis ne peuvent être contestés devant le juge administratif. Ne peut être attaquée que la décision de refus de communication de l'administration.

En cas d'avis favorable, l'administration concernée doit informer la Commission des suites qu'elle entend donner à son avis dans le mois de la réception de celui-ci. Pour ce qui est du requérant, il peut saisir le tribunal administratif en cas de silence gardé par l'administration à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la saisine de la CADA (art.2 du décret du 28.04.1988 précité) et ce quel que soit l'avis rendu par cette dernière. Lorsque, ultérieurement, une décision expresse

(6) art.1° du décret du 6.12.1978 précité

Le "Guide de l'accès aux documents administratifs" de la CADA décrit les modalités de mise en œuvre du droit d'accès. Il est publié à la Documentation Française et présente l'avantage d'être assez clair et pratique. Nos lecteurs pourront utilement s'y reporter.

EXTRAITS DE LA LOI

DU 17 JUILLET 1978

Article 6.- Les administrations mentionnées à l'article 2 peuvent refuser de laisser consulter ou de communiquer un document administratif dont la consultation ou la communication porterait atteinte :

- au secret des délibérations du Gouvernement et des autorités responsables relevant du pouvoir exécutif ;
- au secret de la défense nationale, de la politique extérieure ;
- à la monnaie et au crédit public, à la sûreté de l'Etat et à la sécurité publique ;
- au déroulement des procédures engagées devant les juridictions ou d'opérations préliminaires à de telles procédures, sauf autorisation donnée par l'autorité compétente ;
- au secret de la vie privée, des dossiers personnels et médicaux ;
- au secret en matière commerciale et industrielle ;
- à la recherche, par les services compétents, des infractions fiscales et douanières ;
- ou, de façon générale, aux secrets protégés par la loi.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les listes des documents administratifs qui ne peuvent être communiqués au public en raison de leur nature ou de leur objet sont fixées par arrêtés ministériels pris après avis de la Commission d'accès aux documents administratifs.

Article 6 bis.- Les personnes qui le demandent ont droit à la communication, par les administrations mentionnées à l'article 2, des documents de caractère nominatif les concernant, sans que des motifs tirés du secret de la vie privée, du secret médical ou du secret en matière commerciale et industrielle, portant exclusivement sur des faits qui leur sont personnels, puissent leur être opposés.

Toutefois, les informations à caractère médical ne peuvent être communiquées à l'intéressé que par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne à cet effet.

de refus intervient, le recours devant la juridiction administrative doit être formé dans un délai de deux mois suivant la notification de cette décision. Si aucune décision expresse n'intervient, le recours peut être fait à tout moment sans qu'aucun délai ne puisse être opposé à l'intéressé. En principe, le tribunal administratif doit statuer dans un délai de six mois à compter de l'enregistrement de la requête (art.7 de la loi du 17.07.1978). Cependant, ce délai ne semble pas être respecté.

Olivera DJUKIC

Édito

BIENVENUE AU CLUB...

Les élections prud'homales viennent de se dérouler.

Un certain nombre de conseillers CFDT ne se sont pas représentés lors de ce scrutin.

Je tiens à les remercier d'avoir, par leur compétence et leur sérieux, permis à l'institution de bien fonctionner et d'avoir enrichi la CFDT de leur expérience.

Je suis sûre qu'ils continueront, en d'autres lieux, à faire progresser l'action juridique et judiciaire de la CFDT au service de l'action syndicale.

Je salue l'arrivée des nouveaux élus.

Grâce au guide de l'action prud'homale que nous avons réalisé et au plan de formation pluri-annuel que nous avons élaboré, ils vont vite devenir les dignes successeurs de leurs aînés.

Ils deviennent également destinataires de Prud'homme Info.

Je vous rappelle que votre avis et vos suggestions sur le contenu de cette lettre m'intéressent. N'hésitez pas à me les communiquer.

Bon courage à vous pour cette nouvelle mandature qui commence.

Et puisque ce numéro d'Action Juridique vous parviendra après le 1^{er} janvier 1993, qu'il me soit permis de vous souhaiter à tous et à toutes une bonne année.

Catherine BATTUT

Actuel

FORMATION DE RÉFÉRÉ (SUITE)

Le mode d'élection des membres de la formation de référé dans les conseils de prud'hommes a donné lieu à un long contentieux dont la deuxième étape vient d'être franchie (1).

Le Conseil d'Etat vient en effet de donner sa position dans ce dossier (2).

Voici quelques extraits significatifs :

"... Considérant que, dans sa rédaction issue du décret du 23 novembre 1979, l'article R 515-4 du code du travail dispose que : "Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé commune à l'ensemble des sections du conseil... Cette formation est composée d'un prud'homme salarié et d'un prud'homme employeur. L'assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions de l'article L 512-7, les conseillers prud'hommes employeurs et les conseillers prud'hommes salariés appelés à tenir les audiences de référé...", et qu'en vertu de l'article L 512-7 du même code, les élections par les conseillers prud'hommes des présidents et vice-présidents ont lieu au scrutin majoritaire ; qu'enfin l'article L 513-6 du même code fixe, pour l'élection des conseillers prud'hommes, la règle du scrutin à la représentation proportionnelle ;

Considérant que, pour demander au Conseil d'Etat, sur renvoi de la question préjudicielle par l'autorité judiciaire, de déclarer que l'article R 515-4 du code du travail susreproduit est entaché d'illégalité, les requérants soutiennent, d'une part, qu'il méconnaît les articles 34 et 37 de la Constitution, d'autre part, qu'il violerait l'article L 513-6 précité du code du travail ;

Considérant, d'une part, qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution de

1958 la loi fixe notamment les règles concernant la création de nouveaux ordres de juridiction et détermine les principes fondamentaux du droit du travail ; que, toutefois, le choix du scrutin majoritaire pour l'élection des conseillers prud'hommes appelés à tenir les audiences de référé ne porte atteinte par lui-même à aucun principe fondamental du droit du travail ; qu'il n'affecte pas la nature de la juridiction prud'homale et ne constitue pas davantage une règle concernant la création d'un nouvel ordre de juridiction ;

Considérant, d'autre part, que si, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'article L 513-6 du code du travail prévoit la représentation proportionnelle pour l'élection des conseillers prud'hommes, l'article R 515-4 critiqué est pris sur la base des dispositions législatives de l'article L 512-7, qui prévoit le scrutin majoritaire pour certaines élections ; qu'il ne saurait donc être utilement soutenu que l'article R 515-4 méconnaîtrait ledit article L 513-6 ;

DECIDE :

article 1^{er} : Les moyens par lesquels la légalité de l'article R 515-4 du code du travail est contestée sont déclarés non fondés.

...."

Les services du ministère du Travail doivent être soulagés.

La décision du Conseil d'Etat, ci-dessus rapportée, leur permet de ne rien faire, et ce, malgré la demande de la majorité des membres du Conseil Supérieur de la Prud'homie de modifier les textes en vigueur afin d'introduire le principe de proportionnalité pour l'élection des membres de la formation de référé.

(1) voir Prud'homme Info in A.J. n° 90

(2) C.E. 4 novembre 1992, M. Favre et autres (SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocat - M. Le Chatelier, Commissaire du gouvernement)

En bref

● Du neuf du côté de l'INSEE...

A compter de janvier 1993, les indices des prix à la consommation vont être modifiés. A noter par exemple : un nouvel indice des prix de détail représentatif de la consommation des ménages urbains, France entière, va faire son apparition. Il sera calculé en base 100 en 1990. L'actuel indice national des prix sera poursuivi, mais "hors tabac", et calculé en base 100 en 1990 (contre base 100 en 1980). Il servira, notamment, à l'indexation du S.M.I.C.

● Et du côté du code APE.

Pour tenir compte de l'harmonisation européenne, le code APE (activité principale exercée) des entreprises françaises va changer. A compter du début 1993, l'ancien code APE composé de quatre chiffres sera remplacé par un nouveau code de trois chiffres et d'une lettre. A cette occasion, certaines entreprises pourraient tenter de "modifier" leur activité principale, pour échapper par exemple au champ d'application de telle ou telle convention ou accord collectif... La vigilance s'impose donc (1).

● Action du syndicat.

Dans un dossier prud'homal de fausse sous-traitance, l'union départementale CFDT de Moselle vient d'obtenir un joli succès. Pour la salariée tout d'abord, qui voit reconnaître que, malgré les apparences, elle était liée par un contrat de travail à durée indéterminée à la grande surface où elle travaillait et non pas aux sociétés de promotion qui lui confiaient les produits à placer sur les linéaires.

Pour la CFDT d'autre part, puisque l'U.D. intervenue aux côtés de la salariée se voit attribuer des dommages-intérêts au motif suivant : "Attendu qu'il y a lieu de constater la violation de l'article L 125-1 du code du travail. Attendu que cette violation est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par la CFDT constituée partie civile... Le conseil de prud'hommes de Thionville... CONDAMNE la Société FADIS... à payer à l'union départementale CFDT : 1 700,00 Frs... à titre de dommages-intérêts sur la base de l'article L 411-11 du code du travail...". Excellente illustration de la récente étude de Pierre Lanquetin, parue dans A.J. n° 97 "Les actions du syndicat devant les juridictions judiciaires".

A noter : A.J. ne peut reproduire toutes les décisions qu'elle reçoit, notamment du fait de leur longueur. Mais, comme ici, nous pouvons en rendre compte. D'autre part, elle nous sont précieuses pour illustrer nos articles.

Donc, n'hésitez pas à nous en adresser.

(1) Voir article dans Syndicalisme Hebdo, à paraître.

Textes officiels

● **Règlement CEE n° 2434-92 du Conseil du 27 juillet 1992** modifiant la deuxième partie du règlement CEE n° 1612-68 relative à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (JOCE L 245 du 26 août 1992, p. 1).

● **Directive CEE n° 92-56 du Conseil du 24 juin 1992** modifiant la directive 75-129-CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs (JOCE L 245 du 26 août 1992, p. 3).

● **Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992** relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale (J.O. du 4 novembre 1992, p. 15255).

● **Décret n° 92-1058 du 30 septembre 1992** relatif au congé de représentation des salariés membres d'une association ou d'une mutuelle (J.O. du 1^{er} octobre 1992, p.)

● **Décret n° 92-1065 du 2 octobre 1992** relatif aux modalités applicables en cas de demande d'un départ en congé individuel

de formation (J.O. du 3 octobre 1992, p. 13745).

● **Décret n° 92-1075 du 2 octobre 1992** relatif aux modalités de mise en œuvre du congé de bilan de compétences (J.O. du 6 octobre 1992, p. 13866).

● **Décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992** relatif aux nouvelles nomenclatures des activités économiques et des produits français (J.O. du 11 octobre 1992, p. 14191). Voir la rubrique "En bref".

● **Décret n° 92-1192 du 5 novembre 1992** relatif à l'emploi des travailleurs handicapés (J.O. du 5 novembre 1992, p. 15413).

● **Circulaire DRT n° 92/14 du 29 août 1992** relative au contrat à durée déterminée et au travail temporaire, sous forme de "questions-réponses", (non publiée au J.O.), in Liaisons sociales AI n° 6736 du 28 septembre 1992.

● **Circulaire DRT n° 19/92 du 7 octobre 1992** relative à l'application des dispositions relatives au repos dominical des salariés (non publiée au J.O.).

Pour en savoir plus

● Droit.

► "Evaluer le droit", par A. Jeammaud et E. Serverin, in D. 1992, Chron. 263.

● Droit du travail.

► "Les ruptures du contrat de travail", in numéro spécial Droit Social, n° 9-10, septembre-octobre 1992.

► "La contre-visite. Ses formes et conditions définies par la jurisprudence", in Jurisprudence sociale (revue de l'U.I.M.M.), n° 92-553, octobre 1992.

► "La contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence", par D. Corrigan-Carsin, in R.J.S., octobre 1992, p. 587.

► "Le statut juridique des démonstrateurs de magasin : étude pratique", par A. Arseguet et P. Isoux, in G.P. 92, n° 276/277, p. 5.

● Droit administratif.

► "Responsabilité de la puissance publique et transfusion sanguine", note de L.

Richer sous cour administrative d'appel de Paris, 16 juin 1992, M.Y. et ministère des Affaires sociales c/ M.Z., in A.J.D.A. n° 10, octobre 1992, p. 674.

● Droit processuel.

► "Recours en révision en matière prud'homale", par R. Perrot, in R.T.D.C. n° 3, juillet-septembre 1992, p. 646.

► "Conditions d'application de la prescription quinquennale en matière de salaires", par Jean Savatier, in Droit Social, n° 11, novembre 1992, p. 882.

● Droit social.

► "L'interprétation des conventions collectives", par G. Vachet, in JCP 92, Ed. E. 1186.

► "Le droit social à l'épreuve du Sida", par le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, (Université de Bordeaux I), Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.

Chiffres et repères

● Salaires au 1.12.92

S.M.I.C. (taux horaire) : 34,06 F

S.M.I.C. (mensuel - 169 h) : 5 756,14 F

Minimum garanti 16,87 F

Plafond

de Sécurité sociale : 12 150,00 F

● Justice

Taux de compétence en dernier ressort

des conseils de prud'hommes pour 1993 : non publié

Taux d'intérêt légal pour 1993 : non publié

● Aide juridictionnelle pour 1992

► Plafond de ressources mensuelles (quelque soit leur nature, à l'exclusion des prestations familiales)

- aide totale 4 400,00 F

- aide partielle 6 600,00 F

► Majoration par personne à charge 500,00 F

● Consommation

Indice des prix de détail

I.N.S.E.E. national

(296 postes)

en septembre 1992 : 195,5

CONSEILLER PRUD'HOMME ET DÉFENSE SYNDICALE

Il y a quelques mois, l'union départementale de Savoie avait fait remonter l'incident suivant : un avocat avait soulevé l'incompatibilité des fonctions de défenseur syndical pour un conseiller prud'homme. Il s'appuyait, pour étayer ses dires, sur l'article 6-1 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales. Lors d'une réunion du Conseil Supérieur de la Prud'homie, nous avons demandé à la Chancellerie d'étudier cette question.

Voyons tout d'abord ce que dit l'article 6-1 de la Convention susnommée :

"Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit le bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle..."

Le problème à résoudre est donc le suivant : l'article L 516-3 du code du travail, qui permet à une partie de se faire assister ou représenter devant une section du conseil de prud'hommes par un conseiller prud'homme d'une autre section, répond-il aux exigences posées par l'article 6-1 ?

La Chancellerie vient de donner son analyse en la matière. Elle indique notamment :

"... Après avoir consulté le Service des Affaires Européennes et Internationales, ... il apparaît que si l'article 6 de la Convention précitée a donné lieu à une importante jurisprudence tant de la Commission que de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, aucune décision n'a apporté de réponse à la question posée.

Selon les éléments obtenus du service consulté, cette question paraît devoir être examinée au regard tant du principe de l'impartialité de la juridiction que de celui de l'égalité des armes, énoncés par l'article 6 cité.

A ce jour, la Cour a jugé qu'étaient incompatibles entre elles les fonctions de juge du siège avec celles de juge d'instruction, de procureur ou de magistrat chargé de statuer sur la détention, lorsque ces fonctions étaient exercées lors de la même affaire.

Dans la mesure où le conseiller prud'homme exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation d'une partie n'intervient pas dans la procédure

de conciliation ou de jugement, on pourrait considérer que la disposition en cause n'est pas contraire à l'article 6.

Cependant, la Cour ayant eu l'occasion, à diverses reprises, d'affirmer qu'une interprétation restrictive de l'article 6 paragraphe 1, notamment quant au respect du principe fondamental de l'impartialité du juge, ne cadrerait pas avec l'objet de cette disposition, eu égard à la place éminente que le droit à un procès équitable occupe dans une société démocratique au sens de la Convention, une telle analyse ne paraît pas déterminante.

En effet, la Cour considère que l'impartialité, qu'elle définit comme l'absence de préjugé ou de parti pris, peut s'apprécier de diverses manières.

Elle distingue entre une démarche subjective, essayant de déterminer ce que tel juge pensait en son for intérieur en telle circonstance, l'impartialité se présumant alors jusqu'à preuve contraire, et une démarche objective amenant à rechercher s'il offrait des garanties suffisantes pour exclure à cet égard tout doute légitime.

La Cour a ainsi jugé, à diverses reprises, que les apparences revêtent une certaine importance, qu'il y va de la confiance que les tribunaux se doivent d'inspirer aux justiciables dans une société démocratique, et qu'il suffit de constater que l'impartialité du tribunal auquel il incombait de décider du bien-fondé de l'accusation pouvait paraître sujette à caution, pour pouvoir conclure à la violation de l'article 6 paragraphe 1 de la Convention.

Dans ces conditions, et dans la mesure où la Commission et la Cour rappellent régulièrement que la garantie d'impartialité de l'article 6 est une garantie fondamentale, on ne peut exclure qu'une juridiction de jugement soit considérée comme partielle car susceptible de ne pas inspirer une totale confiance à celle des parties qui se verrait opposée à un juge exerçant momentanément des fonctions de conseil.

En revanche, la constatation d'une violation de l'article 6 au regard du principe de l'égalité des armes entre les parties paraît peu vraisemblable.

En effet, d'une part rien n'empêche celles-ci de faire, toutes deux, appel à un conseiller prud'homme pour leur défense, d'autre part l'article 6 paragraphe 3.C. de la Convention garantit le droit au libre choix de son défenseur..." (1).

Ainsi donc, la question est sérieusement posée de la compatibilité de l'article L 516-3 du code du travail avec l'article 6-1

de la Convention européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales.

Avant même de connaître la réponse du ministère de la justice, un membre de la délégation patronale du Conseil supérieur de la prud'homie a lancé le débat en commentant une décision récente de la cour d'appel de Paris (2). A noter qu'il intitule la partie II de son commentaire : "Vers la remise en cause de ce cumul par l'effet du droit européen ?"

Jusqu'à présent les décisions rendues par les juridictions françaises concernent le cas de conseillers prud'hommes étant intervenus aux côtés d'une partie avant et pendant le procès et se retrouvant dans la formation de jugement ensuite. Dans de telles hypothèses, les juges français ont conclu, s'appuyant sur l'article 6-1 de la Convention européenne, à la perte d'impartialité des conseillers prud'hommes.

Le problème qui nous préoccupe aujourd'hui va plus loin. Au regard de cet article 6-1, peut-on soutenir que le conseiller prud'homme ne peut plus exercer la fonction de défenseur syndical devant le conseil auquel il appartient ?

L'étude de la Chancellerie va dans ce sens. Nous lui avons demandé communication des références des décisions de la Cour de Strasbourg qui semblent avoir forgé sa conviction.

Le débat aura lieu au Conseil supérieur de la prud'homie, probablement fin janvier 1993.

En attendant, il n'est pas question de baisser les bras et de nous laisser entraîner dans notre action par une opinion de la Chancellerie.

Jusqu'à preuve contraire, les conseillers prud'hommes peuvent être défenseurs, devant leur conseil, sous réserve du respect des conditions prévues à l'article L 516-3 du code du travail.

Très important : si vous rencontrez des difficultés à faire respecter l'article L 516-3 précité, il faut absolument que vous fassiez remonter vos problèmes à la Confédération.

(1) Article 6-3 C. : "Tout accusé a droit notamment à : ... c) se défendre lui-même ou avoir l'assistance d'un défenseur de son choix et, s'il n'a pas les moyens de rémunérer un défenseur, pouvoir être assisté gratuitement par un avocat d'office, lorsque les intérêts de la justice l'exigent"

(2) Note de M. Quétant sous C.A. Paris, 31 octobre 1991, Sté Paris Limousine Service c/ Asham, in D. 1992 - Juris - p. 431.

Licenciement économique

• Textes

* "Les licenciements pour motif économique : deux années de jurisprudence de la Cour de cassation", par A. Philbert, in Cahiers sociaux du barreau de Paris 1992, n° 43, p. 243.

• Jurisprudence

► Définition. Suppression d'emploi. Défaut de proposition d'un poste de même nature. Portée.

Une cour d'appel, qui constate que l'employeur s'est abstenu de proposer à une salariée dont le poste était supprimé des emplois de même nature existant dans d'autres régions et pour lesquels il recrutait du personnel, peut décider que le licenciement n'était pas justifié par un motif économique.

Cass. soc. 22 janvier 1992 - Sté Lustu-cru c/ Mme Naud - Bull. V n° 31, p. 19.

► Cause réelle et sérieuse. Reclassement dans l'entreprise.

Dans le cadre de son obligation de reclassement dans l'entreprise, l'employeur doit, en cas de suppression ou transformation d'emplois, proposer aux salariés concernés des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification substantielle des contrats de travail.

Cass. soc. 8 avril 1992 - Mme Jardin c/ Sté Fatexlor - Bull. V n° 258, p. 158.

► Mesures d'accompagnement. Convention de conversion. Défaut de proposition. Portée.

La méconnaissance par un employeur de son obligation de proposer une convention de conversion à un salarié lors de l'entretien préalable à un licenciement pour motif économique n'est pas sanctionnée dans les conditions prévues par l'article L 122-14-4 du code du travail. Dès lors, l'employeur est tenu de réparer le préjudice qui en résulte pour le salarié, sans que l'indemnité allouée soit limitée à un mois de salaire.

Cass. soc. 4 mars 1992 - M. Goujon c/ Sté Gourillon et fils - Bull. V n° 155, p. 96.

► Difficultés économiques. Imputation au salarié. Nécessité (non). Définition. Suppression d'emploi.

La loi ne prévoit pas, pour que le licenciement ait un motif économique, que les difficultés économiques constatées dans l'entreprise soient imputables au salarié.

La suppression d'un poste, même si elle s'accompagne de la répartition des tâches accomplies par le salarié entre les salariés demeurés dans l'entreprise, est une suppression d'emploi.

Cass. soc. 29 janvier 1992 - Sté OHF d'études et participations c/ M. Quesnel - Bull. V n° 51, p. 30.

► Définition. Suppression d'emploi. Devoir de l'employeur. Adaptation du salarié à son emploi.

L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Dès lors, une cour d'appel qui relève qu'un employeur licencie un salarié en supprimant un poste de responsable du fichier client informatique, tout en engageant au même moment une facturière, et qui fait ressortir que le salarié licencié aurait pu être reclassé dans cet emploi compatible avec ses capacités, peut décider que le licenciement ne repose pas sur un motif économique.

Cass. soc. 25 février 1992 - Sté Expovit c/ Mme Dehaynain - Bull. V n° 122, p. 74.

► Cause réelle et sérieuse - Régularisation de la situation du salarié au regard de la législation du travail.

Le licenciement pour motif économique est celui qui résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques. Il s'ensuit que la nécessité où se trouve un employeur de régulariser la situation de son employé, au regard de la législation du travail, ne constitue pas en soi une cause économique de licenciement.

Cass. soc. 1^{er} avril 1992 - Mme Chailoux c/ FNCPG - Bull. V n° 227, p. 140.

► Cause réelle et sérieuse - Fin de chantier - Ordre des licenciements - Discrimination - Recherche nécessaire.

Du préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 et de l'article L 122-45 du code du travail, il résulte que nul ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires

en raison de son origine. Méconnaît l'étendue de ses pouvoirs et viole les textes susvisés la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, retient que le chantier prenant fin, l'ordre des licenciements a été déterminé selon le critère, défini par l'accord du comité d'entreprise et sans critique de l'inspecteur du travail, de la charge d'une famille nombreuse, différemment appréciée selon l'origine européenne, d'une part, et maghrébine ou turque, d'autre part, alors qu'il lui appartient de vérifier si le choix du salarié parmi les personnes licenciées n'avait pas été dicté par cette discrimination.

Cass. soc. 8 avril 1992 - M. Boufagher c/ Groupement de Penly Bull. V n° 256, p. 158.

► Ordre des licenciements. Pluralité de critères - Nécessité de prise en compte de l'ensemble des critères.

L'article 19, alinéa 2, de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées dispose que les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de services dans l'établissement ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés. Dès lors, l'employeur ne peut privilégier l'un des critères arrêtés pour fixer l'ordre des licenciements qu'après avoir pris en considération l'ensemble de ceux-ci.

Cass. soc. 8 avril 1992 - Mme Barbosa c/ Externat médico-pédagogique Arc-en-ciel - Bull. V n° 259, p. 159.

► Ordre des licenciements. Contrôle de sa régularité. Compétence judiciaire.

Si, en application de l'article 63 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985, le plan de cession d'une entreprise peut prévoir des licenciements économiques, sans liste nominative de salariés, il ressort de la compétence du seul juge prud'homal de vérifier si l'employeur a respecté les critères devant être définis pour fixer l'ordre des licenciements.

Cass. soc. 8 avril 1992 - Sté Roide et Doubs et autres c/ Mme Iltis - Bull. V n° 260, p. 161.

DOCUMENTS

SYNDICAT. Action en annulation d'une autorisation de licenciement d'un délégué du personnel. Qualité pour engager l'action au nom du syndicat.

Conseil d'Etat (1^{re} sous-section)

3 avril 1992

Société MONTALEV c/ Syndicat CGT

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire enregistrés les 2 juillet 1984 et 30 octobre 1984 au secrétariat du Contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour la Société MONTALEV, dont le siège social est sis à Voreppe (38340), représentée par son président en exercice domicilié au dit siège ; la Société MONTALEV demande que le Conseil d'Etat :

1°) annule le jugement du 18 mai 1984 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a annulé la décision de l'inspecteur du travail des Bouches-du-Rhône, en date du 24 mai 1983, autorisant le licenciement de M. Raymond Hudon, délégué du personnel ;

2°) rejette la demande présentée par le syndicat CGT de la Société MONTALEV devant le tribunal administratif de Grenoble ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet 1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Après avoir entendu :

— le rapport de M. Faure, Maître des requêtes,

— les observations de Me Delvolvé, avocat de la Société MONTALEV S.A.,

— les conclusions de M. Hubert, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que la décision en date du 24 mai 1983 par laquelle l'ingé-

nieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat chargé des fonctions de l'inspection du travail a autorisé la Société MONTALEV à licencier pour faute M. Raymond Hudon, ancien délégué du personnel, a été attaquée pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble par M. Legut, agissant comme secrétaire du syndicat CGT de cette société ; que si le syndicat avait intérêt à poursuivre l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision, M. Legut n'a pas justifié, malgré l'invitation qui lui en a été faite, de sa qualité pour engager cette action au nom dudit syndicat ; que, dès lors, la Société MONTALEV est, par ce motif, fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, les premiers juges ont admis la recevabilité de la requête du syndicat CGT, et à demander, par suite, l'annulation dudit jugement ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le jugement du tribunal administratif de Grenoble, en date du 18 mai 1984, est annulé.

Article 2 : La demande présentée devant le tribunal administratif de Grenoble par le syndicat CGT de la Société MONTALEV est rejetée.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la Société MONTALEV, au syndicat CGT de la Société MONTALEV, à M. Hudon et au ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

(M^{re} Delvolvé, Avocat - M. Hubert, Commissaire du gouvernement).

Note

Malgré sa brièveté, l'arrêt ci-dessus rapporté mérite l'attention à un double titre (1). Dans un premier temps, il reconnaît l'intérêt du syndicat à demander l'annulation pour excès de pouvoir d'une autorisation de licenciement d'un ancien délégué du personnel. Cette solution ne peut être que saluée. En effet, si "les dispositions légales relatives au licenciement de salariés investis de fonctions représentatives ont institué, dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent, une procédure exceptionnelle et exorbitante du droit commun" (2), les syndicats ont intérêt à agir car nous nous trouvons bien dans un cas d'action dans l'intérêt collectif de la profession (3), intérêt que le syndicat représente. Mais dans un second temps, le Conseil d'Etat constate que la requête du syndicat n'était pas recevable car son secrétaire n'a pas justifié de sa qualité pour engager une action au nom de ce syndicat. Point n'est besoin d'insister sur l'importance d'avoir un pouvoir lorsqu'on agit au nom d'une personne morale, comme par exemple un syndicat. Pour plus de précisions sur cette question, nos lecteurs se reporteront à l'étude du présent numéro.

(1) Cette décision sera publiée au Recueil Lebon.

(2) Arrêts Pernier, Ch. mixte 21 juin 1976, Bull. n° 4. Voir aussi n° 94 d'Action Juridique, spécial Protection et licenciement de délégués.

(3) "Les actions du syndicat devant les juridictions judiciaires" Action Juridique n° 97, p. 3 et suivantes.

GREVE. Piquet de grève. Licenciement. Faute lourde. Non. Licenciement nul.

**Cour d'appel de Douai (Ch. soc.)
15 mai 1992**

M. Robert Lemoine c/ S.A. Transports Heine

LA COUR,

Attendu que par jugement rendu le 25 mars 1991, le conseil de prud'hommes de Douai a :

— dit le licenciement de Robert Lemoine fondé pour faute lourde,
— débouté le salarié de ses demandes dirigées à l'encontre de la S.A. Transports Heine ;

Attendu que le salarié a interjeté appel de cette décision par lettre du 3 mai parvenue au greffe du conseil de prud'hommes le 13 mai et demande à la cour :

— de dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse,
— de condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

indemnité de préavis . . .	21 600,00 F
indemnité de congés payés	10 800,00 F
indemnité de licenciement	34 560,00 F
dommages et intérêts article 700 du nouveau code de procédure civile . . .	4 000,00 F

Qu'il fait valoir au soutien de son appel qui, selon lui est recevable, la lettre recommandée ayant été posée dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement, que la lettre de licenciement est dépourvue de motifs précis, qu'aucune faute personnelle n'a été commise par lui, que la plainte pénale a abouti à un non-lieu, que l'employeur n'a pas dû avoir recours aux forces de l'ordre pour exécuter l'ordonnance d'expulsion, qu'il n'y a eu aucune violence ; Attendu que la S.A. Transports Heine a soulevé l'irrecevabilité de l'appel en raison de sa tardiveté et subsidiairement, à la confirmation du jugement déféré ;

Qu'elle soutient que l'appel a été enregistré le 13 mai 1991 alors que le jugement a été notifié le 6 avril 1991, qu'il n'y a aucune ambiguïté sur le motif du licenciement, que le salarié connaissait les motifs, que l'entrave à la liberté du travail constitue une faute lourde, que le salarié a été licencié pour avoir participé à des en-

traves à la liberté de circulation des personnes et des biens et à la liberté du travail, que le salarié a participé au piquet de grève, que l'ordonnance de non-lieu n'a pas autorisé de chose jugée ;

SUR LA RECEVABILITE DE L'APPEL :

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article R 517-7 du code du travail, le délai d'appel d'un jugement prud'homal est d'un mois ;

Que le délai pour exercer le recours part de la notification à la partie elle-même selon l'article 678 du nouveau code de procédure civile ;

Qu'en l'espèce, le jugement rendu le 25 mars 1991 a été notifié au salarié le 6 avril selon l'avis de réception versé au dossier ;

Que l'acte d'appel rédigé le 3 mai au cabinet de l'avocat a été posté le 6 mai à 13 heures et a été réceptionné le 13 mai au greffe du conseil de prud'hommes ;

Que l'appel est donc bien recevable, la date d'envoi de l'acte d'appel étant intervenue dans le délai d'un mois ;

SUR LES FAITS :

Attendu qu'il résulte du rapport établi le 4 janvier 1990 par l'inspecteur du travail et non contesté par les parties que la S.A. Transports Heine dont le siège est à Cuincy, spécialisée dans le transport des liquides par citernes inox calorifugées et comprenant une soixantaine de chauffeurs a été rachetée par le groupe Belge SITRA dont les dirigeants sont les frères Saelens, le 1er septembre 1989 ;

Qu'à partir de cette date le climat social de l'entreprise s'est dégradé, les nouveaux dirigeants n'appréhendant pas l'existence des institutions représentatives dans l'entreprise et des sections syndicales ;

Que diverses pressions ont été exercées sur les élus pour les faire démissionner de leur mandat, l'inspecteur du travail intervenant même le 5

octobre pour rappeler que tout transfert de salariés protégés nécessitait son accord ;

Que le climat social continuant à se dégrader, une grève était déclenchée le 3 décembre 1989 par l'inter-syndicale CFDT, FNCR, UNCP, FO et touchant l'ensemble du personnel roulant ;

Que les revendications étaient les suivantes :

- respect de la liberté syndicale,
- amélioration du climat social,
- garantie d'emploi pour le personnel roulant,
- négociation sur les salaires ;

Que le 5 décembre, les Frères Saelens venaient avec des chauffeurs belges de leur groupe et emmenaient une dizaine de camions ;

Que les grévistes durcissaient alors la grève, baissaient les barrières d'entrée et interdisaient toute sortie des camions ;

Qu'un premier constat était dressé le 5 décembre par Maître Meyer, huissier de justice qui remarquait la présence de vingt-sept personnes environ derrière la barrière fermant l'entrée principale de l'établissement et empêchant un camion de prendre la route pour l'Italie ;

Que le 6 décembre l'huissier constatait à nouveau qu'un groupe de vingt cinq personnes derrière la barrière fermée empêchait un camion de sortir de l'entreprise ;

Que par ordonnance du 8 décembre 1989, le juge des référés du tribunal de grande instance de Douai ordonnait la libre sortie des personnes et des véhicules avec si besoin est l'assistance de la force publique et désignait un médiateur en la personne de l'inspecteur du travail des transports avec mission d'organiser une négociation entre les parties afin de parvenir à un accord mettant fin au conflit ;

Que le 14 décembre l'inspecteur du travail indiquait que la négociation avait abouti à un échec, les salariés grévistes exigeant à titre de condition préalable la garantie qu'aucune sanction ne serait prise à leur encontre et le chef d'entreprise affirmant qu'il n'entendait pas poursuivre les contrats de travail avec les grévistes, même en cas de cessation de leur grève ;

Que le juge des référés poursuivait la négociation à l'audience du 14 décembre, mais devant l'attitude de chacune des parties il constatait

l'échec de la médiation par ordonnance du 21 décembre ;
 Que les délégués syndicaux décidaient d'appeler à la reprise du travail pour le lundi 18 décembre ;
 Que l'employeur procédait alors au licenciement des salariés grévistes ;
 Qu'en même temps, il déposait plainte avec constitution de partie civile le 19 décembre devant le juge d'instruction contre X du chef d'entrave à la liberté du travail ;

SUR LE LICENCIEMENT :

Attendu que Robert Lemoine, embauché depuis le 13 août 1973, a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire par lettre du 18 décembre puis, à l'issue d'un entretien le 21 décembre, il a été licencié le 23 décembre pour faute lourde "les faits survenus les 5 et 6 décembre 1989 ayant mis en cause la bonne marche de l'entreprise" ;

Que sur demande du salarié, l'employeur indiquait comme motifs par lettre du 5 janvier :

- entrave à la liberté du travail,
- voie de fait ;

piquet de grève empêchant la sortie de véhicule par un barrage, dégradation de biens appartenant à autrui, injures et bousculades aux non-grévistes et à la direction ;

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article L 521-1 du code du travail, la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié ; tout licenciement prononcé en violation de ce texte est nul de plein droit ;

Que la faute lourde est une faute d'une gravité particulière qui traduit de la part de son auteur une volonté de nuire excédant les limites de ce qui est autorisé généralement par une simple participation à une cessation concertée de travail ;

Que la simple participation à un piquet de grève ne constitue pas en soi une faute lourde dès lors qu'il s'agit d'une simple force de dissuasion sans emploi de violences ni de menaces, sans méconnaissance d'une ordonnance d'expulsion ;

Que de même, l'occupation sans violence de locaux ou d'une cour de façon limitée ne constitue pas en soi une faute lourde ;

Qu'il appartient à l'employeur qui se prévaut d'une faute lourde commise par son salarié à l'occasion d'une

grève d'établir sa participation personnelle aux actes illicites ;

Attendu qu'en l'espèce, il convient tout d'abord de relever que la lettre de licenciement adressée aux 19 salariés a été rédigée en termes vagues et généraux pour chacun d'entre eux, l'employeur se contentant de faire allusion "aux faits survenus les 5 et 6 décembre 1989 mettant en cause la bonne marche de l'entreprise" ;

Qu'aucun fait précis n'est indiqué par l'employeur ni dans la lettre de convocation à l'entretien préalable "suite aux événements survenus ces derniers jours" ni dans la lettre de notification du licenciement visée précédemment ;

Qu'en outre, la réponse faite au salarié qui demandait les motifs de son licenciement ne fait que reprendre les formules vagues identiques pour les onze autres salariés qui ont demandé expressément les motifs de leur licenciement ;

Que force est de constater que l'employeur a ainsi gravement méconnu les dispositions de l'article L 122-14-2 du code du travail ;

Que même si le salarié ne conteste pas avoir eu connaissance des griefs qui lui sont reprochés au cours de l'entretien préalable, force est de constater que les deux constats d'huissier, s'ils établissent l'existence d'un piquet de grève aux portes de l'entreprise Heine avant que le juge des référés n'ordonne la libre sortie des personnes et des véhicules, n'établissent pas qu'il ait été porté atteinte à la liberté du travail alors qu'il n'a été fait usage ni de violences, ni de menaces ;

Que l'huissier, qui n'a nullement vérifié l'identité des grévistes se contentant de recopier le nom de dix-neuf salariés sur les vingt-sept présents le 5 décembre et celui de vingt-et-un salariés sur les vingt-cinq présents le 6 décembre sur les seules indications de l'employeur, s'est borné en effet à constater que "les salariés bloquaient la sortie", que le délégué syndical Delaine lui répondait "qu'aucun camion ne partirait de l'usine tant que les négociations n'auraient pas abouti" ;

Qu'à aucun moment il n'a fait état de menaces, ni de violences ;

Qu'il importe d'ailleurs de relever que si une ordonnance de non-lieu n'a certes aucune autorité de chose jugée, l'employeur qui s'était consti-

tué partie civile n'a nullement relevé appel de l'ordonnance rendue par le magistrat instructeur qui concluait à l'absence d'atteinte à la liberté du travail ;

Qu'ainsi, aucune atteinte à la liberté du travail n'a été relevée et aucun auteur de voie de fait n'a été identifié ;

Qu'en outre, l'employeur n'établit nullement les dégradations commises à des biens ni les injures et bousculades commises aux non-grévistes et à la direction ;

Qu'il n'est pas non plus contesté que le mouvement de grève n'a touché que le personnel roulant, le personnel administratif ayant continué à avoir libre accès aux bureaux ;

Qu'il est établi enfin que l'employeur lui-même, au lieu de demander le concours de la force publique pour exécuter l'ordonnance du juge des référés, a fait venir une trentaine de personnes de Belgique afin d'évacuer les camions produisant ainsi les incidents et blessant deux grévistes et un agent de police ;

Que cette provocation de sa part entraîne ainsi aux faits reprochés au salarié - à les supposer établis - le caractère de faute lourde ;

Attendu qu'au vu de ces éléments, la cour estime, contrairement à l'avis des premiers juges, que le licenciement est nul ;

Qu'il convient de faire droit aux demandes de préavis, de congés payés, d'indemnité de licenciement dont les montants ne sont pas contestés ;

Attendu que le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté, il convient de faire droit à la demande de dommages et intérêts à hauteur de 64 800,00 F en application des dispositions de l'article L 122-14-4 du code du travail ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles ; qu'il convient de lui allouer 1 000,00 F au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;
 Attendu qu'il convient de faire application des dispositions de l'article L 122-14-4 du code du travail au profit de l'ASEDIC dans la limite de six mois ;

PAR CES MOTIFS :

RÉFORME le jugement déféré en toutes ses dispositions,
 Dit le licenciement de Robert Le-

moine nul en application des dispositions de l'article L 521-1 du code du travail, Condamne la S.A. Transports Heine à lui payer : 21 600,00 F (VINGT ET UN MILLE SIX CENTS FRANCS) à titre d'indemnité de préavis, 10 800,00 F (DIX MILLE HUIT CENTS FRANCS) à titre de congés payés, 34 560,00 F (TRENTE QUATRE MILLE CINQ CENT SOIXANTE FRANCS) à titre d'indemnité de licenciement, 64 800,00 F (SOIXANTE QUATRE MILLE HUIT CENTS FRANCS) à titre de dommages et intérêts, 1 000,00 F (MILLE FRANCS) au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, Ordonne d'office le remboursement à l'ASSEDIC par l'employeur des indemnités de chômage versées au salarié depuis son licenciement dans la limite de six mois, (M. Trédez, Président - M^e Cobert et M^e Barbet, Avocats)

Note

Après le rachat de la Sté des transports Heine par un groupe belge, les rapports sociaux dans l'entreprise n'ont cessé de se dégrader, le nouvel employeur exerçant notamment des pressions sur les élus dans le but de les faire démissionner de leur mandat. La détérioration avait atteint un tel stade qu'une grève du personnel roulant fut déclenchée (1). Les revendications concernaient, entre autres, le respect de la liberté syndicale et l'amélioration du climat social. Deux jours après le début du mouvement, l'employeur venait avec des chauffeurs belges et emmenait une dizaine de camions.

Cette provocation entraîna un durcissement de la grève et l'installation de piquets, constatée à deux reprises par un huissier. Le tribunal de grande instance fut saisi ; il ordonna en référé la libre sortie des véhicules et désigna un médiateur dont la mission échoua. Après la reprise du travail, l'employeur licencia tous les grévistes pour faute lourde.

L'intérêt de cet arrêt est de réaffirmer que la faute lourde implique une intention de nuire (2). Or, "la simple participation à un piquet de grève ne constitue pas en soi une faute lourde dès lors qu'il s'agit d'une simple force de dissuasion sans emploi de violences ni de menaces, sans méconnaissance d'une ordonnance d'expulsion".

D'ailleurs, à aucun moment l'employeur n'a établi la participation personnelle des salariés licenciés à des actes illicites. Mais, et c'est le plus intéressant, quand bien même les faits reprochés seraient établis, la propre conduite de l'employeur (appel à des chauffeurs belges) enlève à ces faits le caractère de faute lourde.

La cour d'appel en conclut que

le licenciement est nul.

Cependant, la réintégration n'est pas ordonnée, le salarié ne l'ayant pas demandé.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

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

(2) Voir Cass. soc. 29 novembre 1990, Action Juridique n° 89, p. 21.

COMITÉ D'ENTREPRISE - EXPERT-COMPTABLE. Sauf référé éventuel devant le président du tribunal de grande instance, il appartient à l'expert-comptable d'apprécier les documents utiles à l'exercice de sa mission. Le refus de communiquer à l'expert-comptable un rapport constitue une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. L'élément intentionnel de l'infraction se déduit du caractère volontaire des agissements.

Cour de cassation (Ch. crim.)

23 avril 1992 (P + F)

M. Pereira et a. c/ Comité d'entreprise de Banque Banco Pinto et Sotto Mayor et a.

I - Sur les faits et la procédure :

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué, du jugement auquel il se réfère pour l'exposé des faits et d'un procès-verbal de l'inspecteur du travail visé par ces décisions, que la banque Banco Pinto et Sotto Mayor, établissement public de droit portugais ayant son siège à Lisbonne, a, en France, une succursale exploitant vingt-trois agences ; qu'afin de l'informer sur un projet de licenciement économique touchant quarante-six personnes et entraînant la suppression des agences de Meaux et d'Annecy ainsi que sur un projet de plan social, elle a convoqué pour le 17 février le comité d'entreprise de la succursale, lequel pour se faire assister dans ses travaux a désigné un expert-comptable dont le rapport, déposé le 9 mars, mentionnait que l'employeur avait refusé de lui communiquer une étude faite à la demande de l'entreprise par une société Orga Conseil ; que la deuxième réunion du comité prévue pour le 9 mars n'a pas eu lieu, ses membres s'estimant insuffisamment informés ; que l'employeur, estimant la procédure d'information achevée, a convoqué pour le 19 mars cet organisme afin qu'il émette un avis sur les projets qui lui avaient été soumis ;

Qu'un mouvement de grève a été déclenché le 11 mars en protestation contre les licenciements envisagés mais a rapidement cessé ; que, lors de la réunion du 19 mars, le comité d'entreprise a refusé de se prononcer sur les motifs économiques, se jugeant insuffisamment informé ; Que ce comité et le syndicat du personnel des banques et sociétés financières de la région parisienne ont fait citer directement devant le tribunal correctionnel, du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, Mario Pereira, directeur principal de la banque portugaise et président du comité d'entreprise de la succursale française, et Gery Waxin, directeur des affaires sociales et juridiques, à qui ils reprochaient notamment d'avoir refusé de consulter le comité sur la fermeture des agences de Meaux et d'Annecy et rencontré directement les salariés de ces agences, d'avoir refusé de communiquer à cet organisme ou à l'expert qu'il avait désigné le recensement des sureffectifs, le procès-verbal d'une réunion tenue le 30 janvier 1987 à Lisbonne entre le conseil de gestion de la banque et des travailleurs portugais, ainsi que le rapport d'Orga Conseil, et d'avoir omis de consulter le comi-

té sur une convention de préretraite avec le Fonds national de l'emploi ; que les prévenus ont été déclarés coupables de ces chefs de prévention ;

En cet état ;

II - Au fond :

Sur le premier moyen de cassation pris de la violation des articles L. 321-2, L. 321-4, L. 432-1, L. 434-6 et L. 483-1 du code du travail, l'article 2-2° de la loi d'amnistie du 20 juillet 1988 et de l'article 593 du code de procédure pénale ;

"en ce que l'arrêt attaqué a dit que les faits n'étaient pas amnistiés ;

"aux motifs que si les faits imputés aux prévenus sont bien antérieurs au 22 mai 1988, ils ont été commis en dehors d'un conflit du travail au sens du Livre V du code du travail et ne peuvent constituer un délit commis à l'occasion d'activités syndicales et revendicatives, ces activités ne pouvant être celles d'un chef d'entreprise dans ses rapports avec ses salariés ; qu'en effet, bien qu'il soit vrai qu'un mouvement de grève a été déclenché le 11 mars 1987, contre les licenciements, il n'existe cependant pas une relation étroite et suffisante entre ladite grève d'une part, et les difficultés rencontrées par le comité d'entreprise afin d'obtenir des compléments d'informations économiques, d'autre part, pour faire application de l'article 2-2° de la loi du 20 juillet 1988 ; qu'au demeurant il y a lieu d'observer que le délit reproché est préexistant à tout conflit du travail, qu'il s'ensuit que les agissements fautifs imputés aux prévenus, à les supposer établis, n'ayant pas été commis à l'occasion d'un conflit du travail ou à l'occasion d'activités syndicales et revendicatives de salariés, le moyen soulevé, tiré de l'extinction de l'action publique par l'effet de l'amnistie, sera rejeté ;

"alors que, d'une part, l'article 2-2° de la loi du 20 juillet 1988, qui dispose que sont amnistiés les délits commis à l'occasion de conflits du travail, exige simplement qu'il existe un lien entre le conflit et les faits reprochés au prévenu ; qu'ainsi, en l'espèce où le délit retenu a été commis à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique et où, dès le début de cette consultation, un climat conflictuel s'est instauré entre le

syndicat et le comité d'entreprise d'un côté, et la direction de l'autre, prenant la forme d'une grève à compter du 11 mars 1987 aux fins notamment d'obtenir de la direction certaines informations, la cour d'appel en refusant d'admettre que les faits étaient amnistiés faute d'une relation étroite et suffisante entre la grève et les difficultés rencontrées par le comité d'entreprise pour s'informer, a ajouté à la loi une condition qu'elle ne pose pas et, refusant de tirer de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient, a violé le texte susvisé ;

"alors que, d'autre part, le délit reproché aux prévenus consistant en une insuffisance d'information du comité d'entreprise ne pouvait être constitué avant la fin de la procédure de consultation dudit comité qui se situe le 17 avril 1987 ; qu'ainsi en décidant que le délit préexistait à la grève qui a commencé le 11 mars et qui avaient précisément pour objet d'obtenir des informations, la cour d'appel a violé le texte susvisé" ;

Attendu que, pour rejeter l'argumentation des prévenus soutenant que les délits reprochés étaient amnistiés en application de l'article 2, 2° de la loi du 20 juillet 1988 comme ayant été commis à l'occasion de conflits du travail ou à l'occasion d'activités revendicatives de salariés, la juridiction du second degré énonce, d'une part, qu'il n'existait pas une relation étroite et suffisante entre la grève déclenchée le 11 mars contre les licenciements et les difficultés rencontrées par le comité d'entreprise afin d'obtenir les compléments d'information économique et, d'autre part, que le délit reproché préexistait à tout conflit du travail ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs et malgré une maladresse de rédaction donnant lieu à la critique de la première branche du moyen, la cour d'appel a justifié sa décision sans encourir les griefs allégués ; qu'il résulte de ses constatations que l'insuffisance prétendue des informations fournies à l'appui du projet soumis au comité n'est pas survenue à l'occasion d'une grève à laquelle elle était antérieure et que le refus de les compléter a été caractérisé après la réunion avortée du 9 mars, l'employeur ayant alors considéré la procédure d'information comme terminée et n'ayant convoqué le comité pour le 19 mars que pour recueillir

son avis ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le cinquième moyen de cassation pris de la violation des articles L. 321-2, L. 321-4, L. 432-1, L. 434-6 et L. 481-3 du code du travail, et de l'article 593 du code de procédure pénale ;

"en ce que l'arrêt attaqué a déclaré les prévenus coupables de délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et les a condamnés à des amendes ainsi qu'au paiement de dommages et intérêts aux parties civiles ;

"au motifs adoptés des premiers juges que tant l'expert-comptable du comité que le comité lui-même étaient en droit d'exiger, pour une information complète, la communication du rapport Orga Conseil ; qu'en effet, les "audits, enquêtes ou études prises en compte dans l'élaboration de la restructuration" constituent un élément d'appréciation indispensable pour formuler un avis sur le projet de licenciement ; en effet, qu'en contrepartie de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement intervenue en 1986, la loi du 30 décembre 1986 a entendu renforcer les prérogatives du comité d'entreprise, l'information économique qu'il est en droit de recevoir devant être totalement transparente et complète ; qu'en pareille matière, l'intervention de l'expert-comptable justifie un droit de communication plus élargi et qui ne saurait se limiter à l'examen des comptes de l'entreprise ; que si les dirigeants du Banco Pinto et Sotto Mayor entendent contester l'étendue de la mission de l'expert du comité, il leur appartenait, non pas de refuser la communication du rapport Orga Conseil comme ils l'ont fait, mais de saisir le juge des référés seul compétent pour trancher cette question ; que c'est en vain que la défense des prévenus fait valoir que la non-communication du rapport Orga Conseil n'a pas empêché l'expert du comité de conclure à la réalité du motif économique, eu égard aux réserves posées par l'expert tenant notamment au refus de communication incriminé ; qu'ainsi le délit d'entrave se trouve caractérisé tant au plan matériel qu'intentionnel ;

"alors que, d'une part, il résulte des articles L. 434-6 et L. 321-4 du code du travail que l'expert-comptable du

comité d'entreprise ne peut avoir communication que des documents nécessaires à l'exécution de sa mission au nombre desquels ne figurent pas les études ou consultations commandées par le chef d'entreprise à une entreprise spécialisée qui constituent pour celui-ci de simples documents de travail et de réflexion ; qu'ainsi la cour d'appel en reprochant aux prévenus de ne pas avoir communiqué à l'expert-comptable le rapport de la société Orga Conseil qui n'était qu'une consultation donnée à la direction, a violé les textes susvisés ;

"alors que, d'autre part, dans leurs conclusions d'appel, les prévenus avaient fait valoir que le rapport Orga Conseil, qui n'avait été remis à la direction que deux jours ouvrables avant la communication au comité d'entreprise du memorandum sur le projet de restructuration, n'avait pas été pris en considération pour l'élaboration de ce projet et n'avait donc pas à être communiqué à l'expert-comptable ; que la cour d'appel en s'abstenant de répondre à ces conclusions, après avoir cependant affirmé que ne doivent être communiquées que les études prises en compte dans l'élaboration de la restructuration, a entaché son arrêt d'un défaut de motifs ;

"alors qu'enfin, le délit d'entrave comporte un élément intentionnel le quel fait défaut lorsque la carence reprochée au chef d'entreprise est justifiée par des circonstances exceptionnelles ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le refus de communiquer le rapport Orga Conseil n'était pas justifié par la circonstance que la direction elle-même jugeait contestables les conclusions de ce rapport et que la diffusion du rapport par les craintes qu'il pourrait faire naître dans l'esprit des salariés était de nature à alourdir le climat social déjà tendu, étant observé en outre qu'à cette époque, la jurisprudence était des plus incertaines sur l'étendue du droit à communication de l'expert-comptable, la cour d'appel n'a pas mis en évidence l'élément intentionnel du délit et a privé son arrêt de base légale au regard des textes visés au moyen" ;

Attendu que, pour admettre que constituait une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise le refus de communiquer à l'expert-

comptable un rapport demandé par l'employeur au cabinet de consultants Orga Conseil, la juridiction du second degré se prononce notamment par les motifs rapportés au moyen ;

Attendu qu'en l'état de ces énonciations, et abstraction faite de motifs surabondants relatifs à la communication du document au comité d'entreprise lui-même, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de répondre à des conclusions inopérantes, a légalement justifié sa décision sans encourir les griefs allégués ; qu'en effet, sauf référé éventuel devant le président du tribunal de grande instance, il appartient à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en vertu des dispositions de l'article L. 434-6 du code du travail, et dont les pouvoirs d'investigation sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier quels sont les documents utiles à l'exercice de sa mission, dès lors que celle-ci n'excède pas l'objet défini par ledit article ; que, d'autre part, l'élément intentionnel de l'infraction se déduit du caractère volontaire des agissements constatés et que le mobile invoqué par les prévenus ne constitue pas une circonstance exceptionnelle faisant obstacle à l'accomplissement de leurs obligations ; Que, dès lors, le moyen doit être écarté ;

Attendu que la déclaration de culpabilité, les peines prononcées et les réparations allouées étant ainsi justifiées, il n'y a lieu d'examiner les autres moyens proposés ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

REJETTE le pourvoi ;

(M. Le Gunehec, Président - SCP Guiguet, Bachelier et Potier de la Varde et SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats).

Note

L'arrêt ci-dessus reproduit présente un double intérêt.

D'une part, il réaffirme l'étendue des pouvoirs d'investigation de l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en vertu des dispositions de l'article L 434-6. Dans l'espèce en cause, l'employeur avait refusé de transmettre à l'expert un rapport établi par un cabinet de consultants au motif d'une part que ce document n'avait pas été pris en compte dans l'élaboration de la restructuration et d'autre part qu'il s'agissait d'une consultation donnée à la direction. Or, l'expert-comptable dispose des mêmes pouvoirs d'investigation que le commissaire aux comptes et il lui appartient d'apprécier les documents utiles à l'exercice de sa mission. Si l'employeur conteste les demandes de l'expert, il ne peut que saisir le président du tribunal de grande instance en référé.

D'autre part, la Chambre criminelle confirme à nouveau que l'élément intentionnel du délit d'entrave se déduit du caractère volontaire des agissements. Ce qui était le cas ici. Le fait que la direction contestait les conclusions du rapport du cabinet de consultants et qu'elle avait refusé de la communiquer, par crainte de détérioration du climat social, ne constituait pas une circonstance exceptionnelle dédouanant les prévenus.

PROCÉDURE - Matière prud'homale - Appel. Le mandataire doit justifier d'un pouvoir spécial pour interjeter appel, sauf s'il est avocat ou avoué.

Cour de cassation (Ch. soc.)

2 avril 1992 (P)

M. Moussa c/ Société Le Club Méditerranée

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Moussa fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 26 mai 1987) d'avoir déclaré irrecevable son appel formé contre un jugement du conseil de prud'hommes d'Albertville, au motif que le mandataire qui

avait formé cet appel n'était pas muni d'un pouvoir spécial, alors que les mentions du pouvoir qu'il avait remis à celui-ci lui auraient donné mandat de le représenter tant devant le conseil de prud'hommes que devant la cour d'appel ;

Mais attendu que dans les matières où la représentation n'est pas obligatoire, le mandataire doit, s'il n'est avoué ou avocat, justifier d'un pouvoir spécial pour interjeter appel ; Et attendu qu'il résulte du dossier de la procédure que le pouvoir du 1^{er} mars 1985, figurant en annexe à la requête introductive d'instance, qui donnait mandat de représenter le salarié tant devant le conseil de prud'hommes que devant la cour d'appel, ne comportait pas le pouvoir d'interjeter appel et ne satisfaisait donc pas à cette exigence ; D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.
(M. Cochard, Président.)

Note

L'arrêt ci-dessus reproduit précise une règle importante qui ne peut être ignorée sans préjudice irréversible notamment pour les salariés, comme c'est le cas dans l'espèce en cause. Cette règle concerne la représentation en appel dans les matières où elle n'est pas obligatoire, par exemple en matière prud'homale.

Qu'est-ce que la représentation ? "Elle permet à une partie... de charger un conseil d'être à l'audience à sa place et d'accomplir les actes de procédure en son nom" (1). En matière prud'homale, les parties peuvent notamment se faire représenter (ou assister) par des "délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales" (art. R. 516-5). Dans quelles conditions ces derniers et toute autre personne habilitée en vertu de l'article R. 516-5 peuvent-ils représenter les parties en appel ? A quelles conditions peuvent-ils faire appel au nom des parties, sachant qu'"interjeter appel" est un acte de procédure ?

A ce stade, il faut se tourner vers le Nouveau code de procédure civile. Son article 931 dispose que "le représentant doit, s'il n'est avocat ou avoué, justifier d'un pouvoir spécial".

Pour la Cour de cassation, l'existence du pouvoir spécial pour interjeter appel ne peut se déduire d'un pouvoir donnant mandat "de représenter le salarié tant devant le conseil de

prud'hommes que devant la cour d'appel". Concrètement, cela implique que le "pouvoir spécial pour interjeter appel" est matériellement distinct du pouvoir de représentation devant le conseil de

prud'hommes. A défaut, l'appel est irrecevable.

(1) "Guide de l'Action prud'homale" CFDT, F. Hordern p. 133.

ACCIDENT MORTEL DU TRAVAIL. Faute inexcusable de l'employeur. Recevabilité de l'intervention du syndicat. Il entre dans la mission du syndicat de notamment veiller à ce que l'employeur prenne et se charge de faire appliquer toutes mesures de sécurité appropriées à la dangerosité des tâches confiées à ses employés.

Tribunal des affaires de sécurité sociale d'Epinal
16 décembre 1991

Ayants droit de M. Garnere, Syndicat CFDT et a. c/Sté Générale des Eaux minérales de Vittel.

Le 9 juillet 1985, M. Bernard Garnere a été mortellement blessé par la chute de deux batteries de 1.700 kg chacune alors qu'il se trouvait au service de la Société générale des Eaux minérales de Vittel et qu'il procédait à la manipulation d'une batterie chargée dans l'intention de l'installer dans le compartiment d'un chariot élévateur conduit par M. Hatier ; Estimant que cet accident est la conséquence d'une faute inexcusable de l'employeur, Mme Collette Bastien, veuve Garnere, épouse de la victime, Mme Gisèle Jarry, née Garnere et M. Yannick Garnere, ses deux enfants majeurs, ont demandé au tribunal d'accorder une majoration maximum de la rente à laquelle peut prétendre Mme Garnere, de lui allouer des indemnités 865 000,00 F. et 80 000,00 F. en réparation de son préjudice économique et moral, et d'allouer enfin une indemnité de 50 000,00 F. à chacun des deux enfants de la victime au titre du préjudice moral subi ; Après avoir rappelé que la tentative de conciliation prévue par les textes s'est soldée par un échec et qu'un procès-verbal de non conciliation a donc été dressé le 10 novembre 1987, la C.P.A.M. des Vosges a soutenu la prétention des demandeurs tendant à voir reconnaître le caractère inexcusable de la faute de l'employeur ; Elle a déclaré s'en remettre à la sagesse du tribunal quant à l'appréciation du taux de majoration de la rente

et à la détermination du montant des préjudices moraux auxquels Mme Garnere et ses enfants peuvent prétendre, tout en demandant qu'il lui soit donné acte qu'elle pourra réclamer à la Société des Eaux minérales de Vittel les sommes dont elle devra faire l'avance à ce dernier titre ; La société défenderesse a souligné quant à elle que l'enquête de l'Inspection du travail n'a pas permis de retenir à la charge de l'employeur une quelconque infraction aux règles de sécurité, que le parquet du tribunal de grande instance d'Epinal n'a pas davantage trouvé dans l'enquête de police matière à poursuivre pour homicide involontaire et infraction à la législation du travail, et que les deux inspecteurs du travail et le représentant de la C.R.A.M. présents aux réunions du C.H.S.C.T. n'ont fait aucune observation et n'ont tiré aucune conséquence de ce qui s'y est débattu ; Elle a conclu au débouté des demandeurs en faisant valoir, d'une part que le système d'accrochage ne présentait aucun danger particulier, d'autre part qu'il n'est pas prouvé que l'affichage de consignes de sécurité pouvait présenter une utilité pour les ouvriers affectés au levage des batteries, et enfin que cette tâche ne comporte aucun risque de manutention sauf erreur des manutentionnaires, risque qui est inhérent à toute exécution de travail sans précaution suffisante ;

Elle a précisé par ailleurs qu'une attestation de l'A.P.A.V.E. en date du 7 septembre 1987 empêche les consorts Garnere de se prévaloir d'une prétendue surcharge du chariot élévateur, et que les mesures prises après l'accident, consistant à munir les crochets d'un balourd destiné à rendre l'accrochage des bacs plus aisé sinon automatique, n'impliquent pas pour autant que l'état antérieur puisse répondre aux critères de la faute inexcusable, qui ne peut être retenue en l'espèce dès lors que les enquêtes sociales et pénales n'ont pas permis de définir la cause exacte de l'accident ;

Faisant valoir que les syndicats ont pour mission de protéger les intérêts des salariés de l'entreprise, et notamment de veiller à ce que les règles de sécurité soient respectées par l'employeur, le syndicat CFDT de l'alimentation et des Eaux minérales de Vittel est intervenu à l'instance aux fins d'obtenir la condamnation de la Société des eaux minérales de Vittel à lui payer le franc symbolique à titre de dommages-intérêts, outre une somme de 3 000,00 F. en application de l'article 700 du N.C.P.C. ;

Le comité d'établissement de la Société des Eaux minérales de Vittel est intervenu de même à l'instance en expliquant que l'accident est dû manifestement à la non-exécution des conditions élémentaires de sécurité à prendre par l'employeur, sur lesquelles il doit être obligatoirement consulté, de sorte qu'il doit être déclaré recevable et fondé à solliciter la condamnation de la Société des Eaux minérales de Vittel au franc symbolique à titre de dommages-intérêts, ainsi qu'au paiement d'une somme de 3 000,00 F. en vertu de l'article 700 du N.C.P.C. ;

Par conclusions additionnelles, la Société générale des Eaux minérales de Vittel a demandé au tribunal de déclarer irrecevables et subsidiairement mal fondées, d'une part l'intervention du syndicat qui ne défend pas en l'espèce l'intérêt collectif d'une profession, d'autre part celle du comité d'établissement qui ne peut exciper ici d'un préjudice personnel ;

La C.P.A.M. des Vosges a de même estimé non fondées les interventions du syndicat et du comité d'établissement dans la procédure litigieuse, qui relève du contentieux général de

la Sécurité sociale et qui est réservée uniquement à la victime ou à ses ayants droit selon les articles L. 452-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale ;

SUR CE :

1) Sur la faute inexcusable :

Attendu qu'il ressort des pièces versées au dossier, et notamment des auditions et renseignements consignés par les services de gendarmerie de Vittel dans le procès-verbal d'enquête préliminaire que le 9 juillet 1985 à 21 heures, Messieurs Garnere et Hatier, qui travaillaient ensemble en équipe de nuit depuis plus de dix ans, ont pris leur service dans un atelier affecté au stockage et au rechargement des batteries nécessaires au fonctionnement des chariots élévateurs de l'usine ;

Qu'ils ont entrepris d'installer dans le compartiment d'un chariot élévateur une batterie située au niveau supérieur gauche du premier rack (les batteries étant rangées sur des supports métalliques à deux étages où chaque rayon comporte deux batteries), et que pour ce faire, M. Hatier a approché de ladite batterie le chariot élévateur qu'il pilotait, puis positionné mécaniquement dans les deux oreilles de la batterie les deux crochets avants du système de préhension fixé au tablier du chariot, ledit système consistant en une potence munie de quatre crochets libres sur leur axe, placés à raison de deux côté chariot élévateur, et deux en bout de la potence vis-à-vis des premiers ;

Que dans le même temps, M. Garnere, placé de l'autre côté du rack, était monté sur un escabeau à quatre marches pour placer les deux crochets arrières du système de préhension dans les deux oreilles arrières de la batterie, et qu'ayant alors entendu son camarade lui dire "c'est bon", M. Hatier a actionné la commande élévatrice du chariot ;

Que la batterie s'est alors soulevée et a basculé presque aussitôt entre les deux traverses longitudinales où elle reposait, de sorte que sous son poids, le support arrière s'est déboîté du rack et qu'elle est tombée sur M. Garnere, lui écrasant l'abdomen, tandis que la seconde batterie mitoyenne du niveau supérieur qui n'était plus soutenue par le support

arrière est alors tombée sur les jambes de la victime ;

Attendu en droit que l'absence de procès-verbal dressé à l'encontre de l'employeur par les services de l'Inspection du travail, de même que la décision de classement sans suite du parquet et le défaut d'observations des inspecteurs du travail et du représentant de la CRAM du Nord-Est lors des réunions du CHSCT ne font nullement obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur dès lors qu'est caractérisée l'existence d'une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience que devait en avoir son auteur et de l'absence de toute cause justificative ;

Attendu qu'il ne résulte certes pas des éléments du dossier que l'accident soit la conséquence de l'utilisation d'un matériel défectueux, d'une surcharge de l'appareil élévateur ou encore d'une modification erronée ou non conforme de la méthode de levage préconisée par le fabricant ;

Que la Société générale des Eaux minérales de Vittel ne peut toutefois se prévaloir de ce que les enquêtes sociales et pénales n'auraient pas permis de définir la cause exacte de l'accident, dès lors que les déclarations circonstanciées du témoin direct de l'accident M. Hatier, qu'aucun autre élément ne vient infirmer, permettent d'établir que l'écrasement de la victime est résulté de la chute de deux batteries provoquée par une fixation inadéquate du système de préhension à l'arrière de la première batterie, qui s'est trouvée déséquilibrée lors de l'opération de levage et a basculé, entraînant dans sa chute celle de la seconde batterie mitoyenne ;

Attendu qu'il a été constaté par les services de gendarmerie, d'une part que deux ouvriers placés de part et d'autre d'une batterie communiquent entre eux à la voix et ne se voient pratiquement pas compte tenu de ses dimensions (1 m de long, 0,84 m de large et 0,78 m de haut), d'autre part que la base des batteries placées au niveau supérieur se situe à la hauteur de 1,55 m du sol, ce qui nécessite par conséquent l'utilisation d'un escabeau pour permettre la fixation des crochets, et enfin qu'en dépit des recommandations de l'A.P.A.V.E., aucune consigne parti-

culière concernant la manipulation des batteries n'existait au moment de l'accident, ni davantage de signal sonore ou lumineux destiné à pallier une éventuelle carence humaine ou mécanique ;

Attendu que de tels éléments suffisent à établir l'existence d'une faute d'une exceptionnelle gravité dérivant d'actes et omissions volontaires de l'employeur qui, compte tenu du danger évident auquel était exposé l'opérateur durant toute l'exécution de ses tâches, aurait dû s'abstenir de stocker des bacs en partie supérieure sur les racks, prévoir l'installation de berceaux de réception fixes des bacs sur les racks, prendre la précaution dictée par la plus élémentaire prudence consistant à faire interdiction au conducteur du chariot élévateur, au moyen de consignes affichées sur les lieux de travail, d'actionner la commande élévatrice de l'engin aussi longtemps que l'aide opérateur se trouve dans la zone de levage et n'a pas rejoint le cariste à l'arrière du système de préhension, ou encore réorganiser totalement les opérations d'échange de batteries de telle sorte qu'il ne soit plus nécessaire de les soulever, ainsi qu'il en a été décidé par la défenderesse après l'accident ;

Qu'en omettant de la sorte, sans aucune cause justificative, d'assurer à ses salariés des conditions de sécurité qui soient de nature à les protéger contre leurs propres inattentions ou imprudences éventuelles, et alors qu'elle aurait dû normalement avoir conscience du grave danger qu'elle leur faisait courir, quand bien même elle n'aurait pas été informée des incidents antérieurs dont il est fait état au dossier, la Société générale des Eaux minérales de Vittel a commis une faute inexcusable qui a été la cause exclusive de l'accident litigieux ;

2) Sur la majoration de la rente :

Attendu qu'aux termes des articles L. 452-1 et L. 452-2 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une majoration des indemnités qui leur sont dues en vertu du livre IV du Code de la Sécurité sociale, le montant de la majoration étant fixé, en cas d'accident suivi de mort sans que le total

des rentes et des majorations servies à l'ensemble des ayants droit puisse dépasser le montant du salaire annuel ; Attendu que la C.P.A.M. des Vosges, après avoir rappelé que Mme Colette Garnere bénéficie d'une rente de conjoint survivant égale à 30 % du salaire annuel que percevait son époux, énonce donc à juste titre que la majoration ne peut excéder 70 % dudit salaire ;

Attendu qu'en l'espèce, la nature, l'importance et la multiplicité des défaillances relevées à l'encontre de l'employeur, ainsi que l'évidence même du grave danger qu'il faisait courir à ses salariés en n'ayant mis en œuvre aucun dispositif de sécurité et en n'ayant édicté aucune consigne destinée à les protéger et à pallier toute carence humaine ou mécanique éventuelle, permettent de considérer qu'il a commis une faute dont le degré de gravité est tel qu'il justifie une majoration au maximum autorisé par les textes de la rente servie à Mme Garnere ;

3) Sur la demande de réparation d'un préjudice économique :

Attendu que Mme Garnere, conjoint de la victime décédée, n'est pas recevable à solliciter l'indemnisation du préjudice économique qui est résulté pour elle du décès de son époux, l'indemnisation complémentaire à laquelle peuvent prétendre les ayants droit de la victime d'un accident dû à la faute inexcusable de l'employeur étant définie limitativement par les articles L. 452-2 et L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale, lesquels ne prévoient pas l'indemnisation d'un tel poste de préjudice ;

4) Sur les préjudices moraux :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 452-3 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, en cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime mentionnés aux articles L. 434-7 et suivants ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente en vertu desdits articles peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral devant la juridiction de Sécurité sociale ; Attendu que le tribunal trouve au dossier les éléments d'appréciation suffisants, compte tenu des situations respectives des demandeurs, pour fixer comme suit les sommes qui leur sont dues en réparation de leur préjudice moral ;

- - 60 000 F. à Mme Colette Garnere, mère de deux enfants âgés de 29 et 21 ans au jour du décès de son époux, lui-même âgé de 53 ans ;

- - 35 000 F. à Mme Gisèle Garnere, épouse Jarry, âgée de 29 ans au jour du décès de son père ;

- - 40 000 F. à M. Yannick Garnere, âgé de 21 ans au jour du décès de son père ;

Qu'enfin, la Société générale des Eaux minérales de Vittel sera tenue de rembourser à la C.P.A.M. des Vosges les sommes dont elle aura fait l'avance au titre de la réparation des préjudices moraux subis par les consorts Garnere ;

5) Sur l'intervention du syndicat CFDT de l'alimentation et des Eaux minérales de Vittel :

Attendu que les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;

Attendu qu'en l'espèce, la faute inexcusable de la Société générale des Eaux minérales de Vittel, qui a failli sciemment à l'obligation lui incombant d'assurer la sécurité de ses employés, est à l'origine de l'accident mortel du travail dont a été victime M. Garnere ;

Que la violation de cette obligation par l'employeur porte un préjudice moral certain à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat CFDT de l'alimentation et des Eaux minérales de Vittel, dans la mesure où il entre bien dans sa mission de protéger les intérêts des salariés de l'entreprise, et notamment de veiller à ce que l'employeur prenne et se charge de faire appliquer toutes mesures de sécurité appropriées à la dangerosité des tâches confiées à ses employés ;

Qu'il convient en conséquence de déclarer l'intervention du syndicat CFDT de l'alimentation et des Eaux minérales de Vittel recevable et fondée, et de lui allouer le franc symbolique qu'il sollicite à titre de dommages-intérêts ;

Attendu qu'il n'apparaît toutefois pas inéquitable de laisser à la charge du syndicat tout ou partie des frais irrépétibles qu'il a exposés à l'occasion de son intervention, et qu'il convient

de le débouter de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du N.C.P.C. ;

6) Sur l'intervention du comité d'établissement de la Société des Eaux minérales de Vittel :

Attendu qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que les conditions de travail des salariés affectés à la manipulation des batteries aient suscité des protestations de leur part auprès du comité d'établissement, et justifié une intervention dudit comité ou une inscription de cette question à l'ordre du jour de l'une de ses réunions ;

Qu'il n'est donc pas fondé à intervenir au motif que l'accident litigieux est dû à la non exécution de mesures élémentaires de sécurité à prendre par l'employeur, sur lesquelles il devait être obligatoirement consulté ; Qu'en conséquence, le comité d'établissement de la Société des Eaux minérales de Vittel sera débouté de l'intégralité de ses demandes ;

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré ;

— Dit que l'accident mortel du travail dont M. Bernard Garnere a été victime le 9 juillet 1985 est dû à la faute inexcusable de son employeur, la Société générale des Eaux minérales de Vittel ;

— Fixe la majoration de la rente servie à Mme Colette Garnere, conjoint survivant, au maximum autorisé par les textes ;

— Fixe comme suit les préjudices moraux subis par les consorts Garnere ;

• Mme Colette Garnere : 60 000 F.

• Mme Gisèle Garnere, épouse Jarry : 35 000 F.

• M. Yannick Garnere : 40 000 F.

— Dit que la Société générale des Eaux minérales de Vittel devra rembourser à la C.P.A.M. des Vosges les indemnités dont elle aura fait l'avance au titre de la réparation des préjudices moraux ;

— Déclare Mme Colette Garnere irrecevable à solliciter l'indemnisation du préjudice économique qui est résulté pour elle du décès de son époux ;

— Reçoit le syndicat CFDT de l'alimentation et des Eaux minérales de Vittel en son intervention et la dit bien fondée ;

— Condamne la Société générale des Eaux minérales de Vittel à lui payer le franc symbolique à titre de dommages-intérêts ;

— Déboute toutefois le syndicat CFDT de l'alimentation et des Eaux minérales de Vittel de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

— Déclare le comité d'établissement de la Société des Eaux minérales de Vittel non fondé en son intervention, et le déboute de l'intégralité de ses demandes ;

(M. Hermann, Président - M^e Feger, Me Hocquet, Avocats).

Note

Hormis la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la décision ci-dessus rapportée mérite l'attention à un autre titre. En effet, c'est la première fois à notre connaissance qu'un tribunal des affaires de sécurité sociale (T.A.S.S.) admet la recevabilité de l'intervention du syndicat dans un contentieux relatif à la reconnaissance de la faute inexcusable (1).

Le tribunal considère que la violation par l'employeur de son obligation d'assurer la sécurité de ses employés porte un préjudice moral certain à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat CFDT. En effet, il entre bien dans la mission de ce dernier de protéger les intérêts des salariés de l'entreprise et "notamment de veiller à ce que l'employeur prenne et se charge de faire appliquer toutes mesures de sécurité appropriées à la dangerosité des tâches confiées à ses employés". Nous ne pouvons que souscrire à cette solution, confirmée en appel (2).

Pour une présentation plus large des actions du syndicat devant les juridictions judiciaires, nos lecteurs se reporteront utilement aux deux articles sur la question parus dans le présent numéro et le numéro 97 d'"Action juridique".

(1) Voir aussi Syndicalisme Hebdo du 26 novembre 1992.

(2) Cette affaire a fait l'objet d'un dossier CNAS. L'arrêt d'appel est devenu définitif.

SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

Harcèlement sexuel dans les relations de travail

La loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail est parue au Journal Officiel du 4 novembre. Nous reproduisons intégralement certaines de ses dispositions dans la rubrique « Documents » du prochain numéro d'Action juridique.

Droit social communautaire

• **Libre circulation des travailleurs** - La deuxième partie du règlement n° 1612-68 relative à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la communauté est modifiée par le règlement n° 2434-92 du 27 juillet 1992 (JOCE L 245 du 26.08.92). Il concerne la circulation des offres d'emploi entre les Etats membres.

• **Licenciements collectifs** - La directive n° 75-129 concernant le rapprochement des législations des états membres relatives aux licenciements collectifs vient d'être modifiée par une directive n° 92-56 du 24 juin 1992 (JOCE L 245 du 26.08.92). Les modifications concernent essentiellement l'information et la consultation des représentants des travailleurs et notamment les renseignements que l'employeur doit leur fournir.

• **Droit de séjour des étudiants** - Par arrêt du 7 juillet 1992 (Parlement européen c/ Conseil des communautés européennes), la CJCE a annulé, en raison de sa base juridique (art. 235 du Traité), la directive n° 90-366 du 28 juin 1990 relative au droit de séjour des étudiants. Toutefois, les effets de ce texte sont maintenus en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une directive adoptée sur la base juridique appropriée.

Protection des mannequins

Le décret n° 92-962 du 9 septembre 1992 (J.O du 10.09.92) relatif aux agences de mannequins et à la protection des enfants et des adultes exerçant l'activité de mannequin apporte de nombreuses modifications au code du travail. Le 1° chapitre concerne la protection de l'enfant et traite notamment des durées journalières maximum d'emploi suivant l'âge (art.R. 211-12-1, R. 211-12-2 et R.211-12-3).

Le chapitre 2 du texte est consacré aux mannequins et aux agences. Par exemple, sont précisées les mentions qui doivent figurer dans le contrat de travail dont une clause de rapatriement du mannequin à la charge de l'agence si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain (art. R. 763-1). A noter aussi la substitution de l'utilisateur à l'agence de mannequins en cas de défaillance de celle-ci (art. R. 763-19).

Par ailleurs, une commission consultative chargée de donner son avis sur la délivrance, le renouvellement et le retrait de la licence d'agence de mannequins est créée. Elle est composée de

représentants : de l'administration, des syndicats de mannequins, des organisations professionnelles d'agences de mannequins et des organisations d'utilisateurs (art. R. 763-30).

Code APE

En raison de l'harmonisation européenne, le code APE changera à compter du début de l'année 1993 (décret n° 92-1129 du 2.10.92, JO du 11.10.92). L'actuel code composé de 4 chiffres sera remplacé par un code composé de 3 chiffres et d'une lettre. Dès janvier 1993 les entreprises pourront connaître leur nouveau code en consultant le 3617 Sirène sur minitel.

Repos dominical

Faisant suite au décret n° 92-769 du 6 août 1992 (Action juridique n° 97 p. 18) une circulaire DRT n° 19/92 du 7 octobre 1992 expose dans leur ensemble les règles applicables au repos dominical et à l'ouverture des établissements le dimanche. Action juridique offre aux abonnés qui en font la demande une copie de ce document.

BON D'ABONNEMENT

Nom		Prénom	
Adresse			
Code postal		Bureau distributeur	

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an

Tarif normal : 256 F ☐

Tarif adhérents CFDT : 225 F ☐

Jumelé avec le code des fonctions publiques 521 F ☐

Pour les adhérents CFDT, indiquer la fédération :

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

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

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

Réponses à vos questions

Elections professionnelles

A chaque élection dans l'entreprise, qu'elle concerne le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, des questions surviennent. Nous avons sélectionné deux récentes réponses de la Cour de cassation en la matière.

● **Couleur des bulletins de vote** – En vertu des principes généraux du droit électoral, l'égalité des candidats doit être assurée dans les élections professionnelles. Cela se traduit par l'utilisation de bulletins blancs pour tous les candidats en vertu de l'article L.66 du Code électoral. L'intérêt des électeurs peut justifier une exception à ce principe, dans des circonstances particulières. Ces dernières doivent être constatées soit par le juge saisi d'une contestation, soit par le protocole préélectoral, protocole qui doit être signé par toutes les parties concernées. A défaut d'accord unanime, la clause prévoyant l'emploi de papiers de couleur n'est pas applicable (Cass. soc. 11.03.1992, Bull. V n° 174 p. 108).

● **Qualité d'électeurs des bénéficiaires des contrats emploi-solidarité** – Les contrats emploi-solidarité sont « des contrats de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel » (art. L.322-4-8 du Code du travail). Les bénéficiaires de ces contrats sont donc des salariés. A ce titre, et en l'absence de dispositions légales contraires, ils sont électeurs s'ils remplissent les conditions prévues notamment par l'article L. 423-7 du Code du travail. Il faut cependant noter qu'ils n'entrent pas dans le calcul des effectifs pour l'appréciation des seuils (Cass.soc. 8.04.92, Bull. V n° 263, p. 162).

CDD. Insuffisance de rendement. Rupture anticipée

L'insuffisance de rendement justifie-t-elle la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ?

La Cour de cassation a répondu à cette question dans un arrêt du 10 juin 1992 qui sera publié au Bulletin des arrêts de la Cour. Elle casse la décision rendue par le conseil de prud'hommes de Nîmes qui déboutait la salariée de sa demande de dommages-intérêts au motif que l'intéressée avait effectué un nombre insuffisant de pièces par rapport à celui prévu au contrat, le non-respect des accords permettant la rupture du contrat. Or, "l'insuffisance de rendement ne caractérise ni la faute grave ni la force majeure, seuls cas, outre l'accord des parties, dans lesquels le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme".

Soulignons une fois encore que les dispositions de l'article L. 122-3-8 du Code du travail, qui ont trait à la rupture anticipée du CDD, sont d'ordre public.

Pour une analyse plus complète des règles relatives au contrat à durée déterminée et au travail temporaire se reporter à Action juridique n° 86 et n° 87.

QUELQUES CHIFFRES UTILES

● SMIC horaire (au 1.12.1992)	34,06 F
● SMIC mensuel (au 1.12.1992)	5 756,14 F
● Minimum garanti (au 1.12.1992)	16,87 F
● Plafond de Sécurité sociale	12 150 F
Indice des prix INSEE national septembre 1992	195,5
● Taux d'intérêt légal pour 1993	non publié
● Taux de compétence des Conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1993	non publié

Vente au numéro

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

Pour s'abonner : tarifs en 1993

Action Juridique vit grâce à ses abonnés.
Abonnement annuel ordinaire : 256 F ; réservé aux adhérents CFDT : 225 F.
Abonnement annuel pour l'étranger : 316 F.
Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 521 F.
Abonnements groupés avec réceptions individuelles : tarif spécial à partir de 5 exemplaires, s'adresser à CFDT Presse.
Indiquez par lettre vos nom et adresse en capitales, joignez le chèque correspondant à l'ordre de CFDT Presse et envoyez le tout à CFDT Presse, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19. Tél. : (1) 42.03.81.40

Pour renouveler son abonnement

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

En cas de changement d'adresse

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

Service gratuit de copie de document

Action Juridique offre à ses abonnés un service privilégié : le droit à la copie d'un document cité dans la revue. Pour bénéficier de ce service, indiquez lisiblement la demande, joignez obligatoirement une étiquette d'envoi et envoyez le tout à :
Rédaction Action Juridique, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

Service réponses à vos questions

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

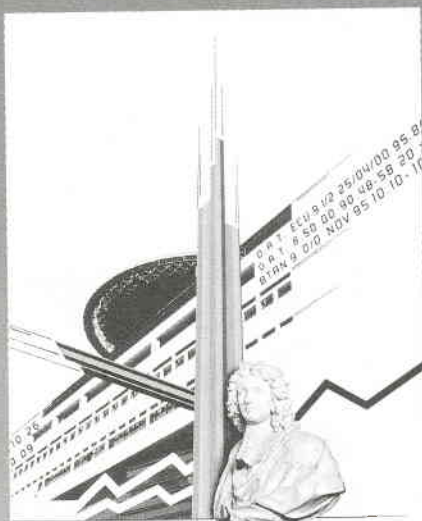
Service classement Action Juridique

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

« Vos droits » sur Minitel : 3615 - CFDT

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

NOS VALEURS SONT LES VÔTRES...



LES VALEURS DU TRESOR

DES HOMMES ET DES FEMMES

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

UNE MISSION

Gérer les finances publiques pour :

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

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

DES MOYENS

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

