

26

ACTION JURIDIQUE

cfdt

BIMESTRIEL . MARS / AVRIL 1982 . N° 26

DOSSIER : **Les ordonnances
sur la durée du travail**

dossier

L Réglementation
du travail

Les ordonnances sur la durée du travail

Ce numéro d'Action Juridique CFDT se propose de faire le point sur la situation de la durée du travail en France au 1er février 1982, sous l'angle du droit.

Il se veut un outil pratique pour les militants destiné à les aider à comprendre tant la logique que le contenu de ce qu'on peut appeler le nouveau système de la durée du travail tel qu'il est issu des négociations collectives et de l'ordonnance du 16 janvier 1982 et celle du 30 janvier 1982 pour l'agriculture.

Il devra nécessairement être complété par les dispositions des accords conclus dans les branches et par celles des décrets qui seront pris conformément aux dispositions des ordonnances et sur lesquelles Action Juridique CFDT reviendra.*

Comment comprendre la situation au 1er février 1982 et les conflits qui agitent bien des entreprises, sans avoir présent à l'esprit la longue évolution qui a précédé la première étape de la marche aux 35 heures ?

L'histoire de la revendication de la réduction de la durée du travail depuis le Congrès de Brest est pour la CFDT une histoire originale de sa politique et de sa pratique revendicative, ne serait-ce que par sa volonté de l'inscrire comme priorité dans le temps.

C'est cette histoire qu'il faudrait décrire comme point de départ de ce dossier,

- **avec ses données internes**: comment la revendication est apparue, a été conçue, portée; à quels débats elle a donné lieu sur la place du syndicat, celle de la négociation par rapport à la loi, sur la conception de l'organisation du temps de travail, la création d'emplois...

- **avec ses données externes**: stratégie des autres acteurs: patrons, syndicats, pouvoir politique - analyse du contexte économique - fortes disparités entre secteurs professionnels et entre entreprises...

La situation de la durée du travail au 1er février 1982 n'est-elle pas le produit de tous ces éléments ? Mais ce n'est pas une situation figée, elle est en mouvement: si l'objectif des 35 heures est fixé à l'horizon 85, les voies pour y parvenir ne sont pas tracées. Elles seront diversifiées selon les entreprises, selon les branches, avec des étapes différentes, dans des conditions de productivité différentes, avec une organisation du temps de travail différente:

Les règles juridiques applicables à chaque situation ne seront donc pas homogènes: il nous appartient de les construire autour de principes clairs, protecteurs de l'intérêt des travailleurs et travailleuses, par delà l'état du droit au 1er février 1982.

Les principes de base du nouveau système

Dans ses principes actuels, le nouveau régime de la durée du travail n'est pas fondamentalement en rupture avec... l'ancien régime. La plupart des notions forgées en 1936 et 1946, complétées en 1973 et 1975 continuent de s'appliquer, à savoir:

- la **durée hebdomadaire légale** à laquelle peut s'ajouter des **heures supplémentaires** dans certaines limites (plafonds) et à certaines conditions (paiement majoré et récupération partielle en repos);

- le **cadre de la semaine** qui reste en principe la base de référence pour l'établissement des horaires de travail;

- les notions de **travail effectif** et de **d'équivalences** qui continuent d'être prises en compte pour le calcul de la durée du travail. Certains temps de présence dans l'entreprise ne sont donc pas comptés légalement comme du temps de travail.

L'originalité essentielle du système provient en fait:

1. d'une mise en valeur du rôle de la négociation par rapport à celui des sources étatiques du droit (lois et décrets).

Ainsi le contenu des ordonnances est lié à celui des accords passés tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches.

D'autre part d'importantes possibilités de dérogations sont organisées par rapport aux règles du droit commun résultant de la loi et des règlements, dans le but d'adapter

* Ce dossier a été réalisé par Bernard Krynen.

la durée du travail et son aménagement aux réalités socio-économiques tant des branches que des entreprises. Il s'agit d'éviter par là de retomber dans la critique formulée à l'encontre du système issu de 1936 et de 1946, c'est-à-dire celle de son inadaptation progressive aux conditions et contraintes modernes de la production, tout en tenant compte des aspirations nouvelles des salariés.

Le vecteur principal de ces adaptations et des dérogations n'est plus traditionnellement le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel), mais le **syndicat** lui-même en tant que responsable de la négociation et porte-parole qualifié des travailleurs et travailleuses. Il y a là pour lui un champ nouveau d'action et de pratique allant dans le sens de notre volonté de conduire le changement d'abord par confrontation et négociation entre les forces sociales.

2. d'une conception plus ouverte de l'organisation du temps de travail qui permette une confrontation sur les

conditions de la productivité et qui ne mette pas nécessairement toutes les entreprises dans le même moule.

C'est l'idée qui préside par exemple à la création d'un contingent annuel d'heures supplémentaires, ou encore, sous réserve d'accord, aux possibilités de modulation de la durée légale et d'instauration d'horaires spéciaux.

3. d'une prise en compte de la nécessité d'améliorer les conditions de travail par un traitement spécifique des catégories de travailleurs soumis à des travaux pénibles (travailleurs postés par exemple) et l'instauration d'une durée du travail journalière maximum.

Ainsi le nouveau régime de la durée du travail apparaît, dans sa forme et ses principes actuels, comme un régime de transition que caractérise bien sa mise en situation dans le temps. C'est une étape vers les 35 heures en 1985, les conditions pour y parvenir du point de vue de l'emploi et de l'organisation du travail restant à construire.



La durée du travail

1 - LA DUREE HEBDOMADAIRE

Les 39 heures

La durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine au 1er février 1982 (L. 212-1, 992 du code rural). Cette durée n'avait pas variée depuis 1936 époque où elle fut fixée à 40 heures.

Mais il n'y a pas de concordance entre durée légale et durée réelle du travail. La loi ne fixe pas la durée du travail que les entreprises doivent effectivement pratiquer.

Aussi le passage de 40 à 39 heures n'entraîne pas obligation pour les patrons de réduire d'une heure la durée du travail de leurs salariés. S'ils maintiennent des horaires supérieurs à 39 heures ils doivent simplement pratiquer une majoration de salaire de 25 % sur la 40^{ème} heure.

Il n'en va pas de même pour les salariés relevant de secteurs couverts par des accords de branches. Pour eux ces accords fixent une **réduction effective** du temps de travail que l'employeur doit respecter (voir encadré).

La compensation

C'est aussi dans le cadre conventionnel que la question de la compensation salariale de la réduction du temps de travail devra être réglée. Les ordonnances ne prévoient en effet de maintien intégral du salaire que pour les salariés payés au SMIC. Notons toutefois que le gouvernement a estimé qu'il serait anormal que la réduction légale du temps de travail à 39 h entraîne, sauf pour les rémunérations les plus hautes, une réduction du pouvoir d'achat.

La CFDT estime que de façon générale la négociation de la compensation salariale doit être liée à celle de la création d'emplois.

39 heures de travail effectif

Les 39 heures légales doivent être entendues comme 39 heures de travail effectif. Sont donc à exclure (en application de l'article L. 212-4 qui n'a pas changé) les temps nécessaires à l'habillage et au casse-croûte.

La loi ne touche cependant pas aux conventions collectives, accords ou usages qui en avaient jusqu'ici décidé autrement.

Les patrons qui intègrent dans la réduction du temps de travail des pauses considérées jusqu'ici comme du travail effectif ne peuvent se prévaloir d'aucun argument légal pour le faire.



La situation des postés

La durée moyenne du travail sur une année des travailleurs postés en cycle continu sera ramenée à 35 heures au plus tard fin 1983. (article 26 de l'ordonnance). Les étapes pour y parvenir devront être négociées. A défaut elles seront fixées par la loi.

Nous devons jouer la carte de la négociation, car on voit mal comment une mesure générale par voie légale pourra régler correctement une question qui nécessite un traitement différencié en fonction des conditions concrètes de production et des systèmes très variés d'organisation des cycles.

Notre objectif n'est d'ailleurs pas celui des 35 heures plus vite pour les postés, mais celui de la création d'une cinquième équipe sur la base d'une durée moyenne de 33 h 36. C'est le seul moyen de créer des emplois.

Les équivalences

Dans leur état actuel les ordonnances ne touchent pas au régime des équivalences. Celles-ci subsistent donc, étant entendu que la référence à la durée de 39 heures se substitue à celle de 40 heures. Sous réserve des décrets d'application qui doivent être pris vers le milieu de l'année, c'est par les négociations de branches, comme l'a



LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Voici quelques exemples
de durée effective du travail
résultant d'accords de branches

Transports urbains:

- 39 h au 1er janvier 1982
- 38 h au 2ème semestre 1982

Ciments:

- 39 h au 1er janvier 1982
- 80 heures supplémentaires

Assurances:

- 38 h 30 au 1er janvier 1982
- 10 ou 5 heures supplémentaires

Coopératives agricoles:

- 39 h au 1er janvier 1982

Sucre:

- 36 h 80 en moyenne
- 45 heures supplémentaires

Gaz-Electricité:

- 39 h au 1er janvier 1982
- 38 h au 1er octobre 1982

BTP:

- 39 h au 1er janvier 1982
- 145 heures supplémentaires dont 15 avec accord CE/DP

Remontées mécaniques:

- 39 h
- 41 h 30 pour agents de service

Papier-carton:

- 39 h
- 38 h 30 travailleurs en semi-continu
- 38 h travailleurs en continu
- 94 heures supplémentaires

Verre mécanique:

- 38 h pour les 4 x 8
- 90 heures supplémentaires

prévu le protocole du 17 juillet 1981, que les équivalences peuvent être réduites. Certains accords ont été conclus dans ce sens (gardiennage par exemple).

2 - LA DUREE JOURNALIERE

Mesure nouvelle et très importante du point de vue de la protection de la santé des travailleurs, une durée journalière maximum de 10 heures est introduite dans la législation (L. 212-1 alinéa 2 - 992 du code rural). Mais il s'agit de travail effectif d'où il faut exclure, sauf convention collective ou usage contraires, les temps d'habillage et de casse-croûte.

Seules les travailleuses bénéficiaient jusqu'ici d'une telle disposition (L. 212-9). La durée de travail journalière des jeunes travailleurs de moins de 18 ans reste limitée à huit heures (art. L. 212-13).

Sous réserve des dérogations qui pourront être prévues par décrets, ces limites journalières constituent des garde fous en cas d'instauration d'horaires variables ou de création d'équipes spéciales en fin de semaine.

Cette innovation est cependant sans incidence sur le régime des heures supplémentaires qui continuent d'être décomptées, comme on va le voir, à la semaine.

3 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le protocole du 17 juillet 1981 et l'ordonnance du 16 février 1982 modifient sensiblement le régime des heures supplémentaires issu de la loi du 25 février 1946. Les accords de branches se sont inscrits dans cette ligne.

Paiement des heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires ouvrant droit au paiement de la majoration de salaire continue de se faire à la semaine, sauf pour les travailleurs en cycle continu où, selon la jurisprudence (1), elles sont décomptées sur la durée moyenne du cycle (2).

C'est la semaine civile qu'il faut considérer: elle commence le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures (en ce sens Cass. Soc. 2 juin 1977).

Le montant de la majoration ne varie pas: 25 % pour les huit premières heures, 50 % pour les heures suivantes.

Du fait de l'abaissement de la durée légale de 40 à 39 heures la 40^{ème} heure de travail se trouve frappée de la majoration de 25 %.

La question se pose de savoir s'il est possible de déroger par convention collective ou accord à la règle du paiement des heures supplémentaires, au profit par exemple d'une récupération intégrale majorée en repos, des heures supplémentaires accomplies (certains accords vont dans ce sens).

L'ordonnance ne prévoyant pas cette possibilité, des difficultés risquent de s'élever au moment de la procédure d'extension de tels accords. Toutefois, au niveau de l'entreprise il est d'usage que lorsque ces pratiques

(1) En ce sens voir par exemple Cass. soc. 2 juin 1977 Bull. n° 365 p. 290.

(2) L'incidence des horaires flexibles et de la modulation sur le décompte et le paiement des heures supplémentaires est étudiée aux chapitres se rapportant à ces questions.

revêtent l'assentiment général l'inspecteur du travail ne s'y oppose pas au nom d'une conception rigide de l'ordre public.

Plafonds maxima d'heures supplémentaires

Ces plafonds sont abaissés et harmonisés. Sous l'empire de l'ancienne législation ils variaient selon les branches d'activités.

Le nouvel article L. 212-7 (994 du code rural) fixe donc la durée maximale et moyenne du travail à :

- 46 heures sur une moyenne de 12 semaines (3),
- 48 heures sur une semaine.

Cependant le système antérieur de dérogations temporaires et exceptionnelles à ces plafonds subsiste. Ces dérogations sont accordées par l'administration du travail, ce qui revient à considérer que les accords conclus dans ce sens entre employeurs et syndicats n'ont de valeur que s'ils sont « couverts » par l'administration (c'est le cas pour l'accord Bâtiment et celui des remontées mécaniques par ex.). (4).

Rappelons cependant qu'en cas d'équivalences les plafonds de 46 et 48 heures doivent être réhaussés d'autant.

Nombre d'heures supplémentaires et conditions d'utilisation

C'est ici que le nouveau régime de durée du travail, tant légal que conventionnel, innove le plus. Deux systèmes se surajoutent.

Un contingent annuel d'heures supplémentaires

Ce contingent est fixé à 130 heures par décret du 27 janvier 1982, mais un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par convention ou accord collectif étendu (L. 212-6, 993-2 code rural).

Quelques rares accords ont prévu un contingent supérieur aux 130 heures mais la plupart sont en dessous (voir encadré).

Modalités d'utilisation

La particularité de ce contingent est qu'il n'est pas soumis à autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Est-il pour autant à la « libre disposition » de l'employeur ? Ce n'est pas ce qui résulte de l'ordonnance qui prévoit le dispositif suivant :

● si le contingent est fixé par voie conventionnelle les conditions de son utilisation sont supposées organisées à ce niveau. C'est effectivement le cas des accords de branche signés.

● A défaut de fixation du contingent par voie conventionnelle le CE ou les DP doivent être consultés une fois par an sur les modalités de son utilisation. Ceci rejoint l'idée d'une programmation annuelle soumise à discussion dans l'entreprise qui figure dans le protocole du 17 juillet 1981.

(3) Sur 12 mois pour les salariés travaillant à la production agricole (994, alinéa 5 du code rural).

(4) L'incidence possible des horaires variables et de la modulation sur ces plafonds est étudiée aux chapitres se rapportant à ces questions.

(5) L'incidence des horaires variables et de la modulation sur le contingent annuel est étudiée plus loin.

● Dans tous les cas les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après information de l'inspecteur du travail et du CE (ou à défaut des DP)).

Ces dispositions doivent être utilisées avec rigueur, car elles doivent permettre de contraindre les employeurs à entrer dans une gestion prévisionnelle de la durée du travail. Rien n'est plus étranger à la pratique quotidienne des patrons qui font face au jour le jour aux besoins, sans chercher de solutions alternatives à l'allongement des horaires de travail.

La consultation annuelle doit permettre par exemple de réaliser un bilan de l'utilisation des heures supplémentaires et de faire des propositions.

Reste le problème des salariés qui travaillent dans des entreprises dépourvues de sections syndicales et de délégués, pour lesquels l'ordonnance reste muette (5).

Les heures supplémentaires hors contingent (L. 212-7 alinéa 1, 993-3 du code rural)

Au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, soit celui de 130 heures soit celui qui est fixé par les accords de branches, les chefs d'entreprises peuvent faire effectuer d'autres heures supplémentaires. Mais celles-ci restent soumises à autorisation préalable de l'inspecteur du travail, après avis du CE ou des DP.

Plusieurs questions se posent à cet endroit

1. Les patrons relevant de branches où des accords ont été signés qui ne prévoient pas ce type d'heures hors contingent, peuvent-ils se prévaloir de l'ordonnance pour y recourir néanmoins ?

Si l'on s'en tient aux termes de l'ordonnance, oui. Toutefois, on voit mal, sauf circonstances très exceptionnelles, comment l'inspecteur du travail pourrait statuer contre la volonté explicite ou implicite des parties signataires. D'autant que le protocole interprofessionnel du 17 juillet 1981 ne mentionne l'instauration de ce type d'heures supplémentaires que comme une éventualité.

2. A partir de quand passe-t-on du contingent non soumis à autorisation administrative, aux heures supplémentaires soumises à cette autorisation ?

Le décret du 27 janvier 1982 mentionne que le contingent de 130 heures est annuel par salarié. Cette précision est intéressante mais aussi embarrassante.

Elle est intéressante car cela interdit à l'employeur de calculer un volume global d'heures supplémentaires en fonction du nombre de salariés qu'il occupe, pour les répartir ensuite sur les salariés de son choix ou dans les services ou ateliers de son choix.

Mais elle est embarrassante car en faisant des 130 heures un contingent individuel, cette disposition réglementaire peut conduire à ce qu'au sein d'une même entreprise (voire d'un même service ou atelier), au même moment, dans un groupe donné de salariés, cohabitent les deux régimes d'heures supplémentaires : pour certains l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail sera nécessaire, quand d'autres n'auront pas encore épuisé leur contingent...

Pour parer aux difficultés pratiques et assurer le contrôle du passage d'un régime à l'autre, il sera nécessaire d'imposer aux patrons un décompte individuel des heures supplémentaires et de le faire reproduire sur les bulletins de salaire. A moins que par voie d'accord il ne soit possible d'unifier le système...



4 - LE REPOS COMPENSATEUR

Instauré en 1975, le repos compensateur des heures supplémentaires, ancienne formule, est maintenu. Il est égal à 20 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures, mais uniquement dans les entreprises qui occupent 10 salariés et plus.

Ce repos est payé comme temps de travail.

Les ordonnances créent par ailleurs un nouveau repos compensateur payé applicable à tous les salariés (sauf ceux qui sont occupés à la production agricole) quel que soit l'effectif de l'entreprise qui les emploie (art. L. 212-5-1, 2^e alinéa et 993 du code rural).

Ce nouveau repos compensateur, égal à 50 % des heures supplémentaires effectuées, ne joue qu'après dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par décret. La première heure de récupération en repos à 50 % sera donc la 131^e heure supplémentaire.

Les conditions d'octroi de ce nouveau repos sont les mêmes que celles du repos de 20 % (D. 212-5 et suivants), mais les deux types de repos ne se cumulent pas.

Cette nouvelle disposition est un facteur important de réduction de la durée moyenne du travail sur l'année, pour les salariés soumis à des horaires élevés (ceux qui font en moyenne plus de 42 heures par semaine). Elle est donc intéressante du point de vue de la réduction des inégalités et tend à abaisser plus fortement la durée du travail des salariés des petites entreprises qui sont statistiquement les plus touchés.

Toutefois la coexistence de deux systèmes de repos compensateur risque de créer des confusions.

Pour résumer, le dispositif est le suivant:

● **entreprises d'au moins 10 salariés**

- a) Toute heure supplémentaire effectuée chaque semaine au-delà de 42 heures de travail est récupérée à 20 % en repos
- b) A partir de la 131^e heure supplémentaire et au-delà, toute heure supplémentaire est récupérée à 50 % en repos.

LES DEROGATIONS AUX DISPOSITIONS LEGALES

Elles sont possibles:

● **par convention ou accord collectif étendu OU par accord d'entreprise en ce qui concerne:**

- l'aménagement et la répartition des horaires de travail;
- la récupération des heures perdues;
- la modulation de la durée hebdomadaire;

● **par convention ou accord étendu ET par accord d'entreprise en ce qui concerne:**

- la modification de la plage d'interdiction du travail de nuit des femmes;
- les horaires spéciaux de fin de semaine.

Pour être valable l'accord d'entreprise ou d'établissement ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un nombre de voix supérieur à 50 % du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections de CE ou, s'il n'existe pas, des DP.

L'opposition doit être signifiée par écrit à l'employeur au plus tard à la fin du 5^e jour ouvré suivant la signature.

LES NOUVEAUX TEXTES

Les nouveaux articles du code du travail concernant la durée du travail et les congés payés tels qu'ils résultent des modifications introduites par les ordonnances des 16 et 30 janvier 1982 seront publiés dans le prochain numéro de la revue (n° 27, avril-mai 1982).

Action Juridique CFDT publiera également, dès qu'ils seront connus, le texte des décrets à intervenir en application des ordonnances.

● **entreprises de moins de 10 salariés**

- a) rien jusqu'à la 130^e heure supplémentaire
- b) à partir de la 131^e heure toute heure supplémentaire est récupérée à 50 % en repos.

On voit que la mise en œuvre de ce système va nécessiter un décompte précis, hebdomadaire, mais aussi cumulé semaine après semaine.

Ce décompte doit, d'après la réglementation, figurer à travers une mention spéciale sur le bulletin de salaire.

Ici encore il est important que les accords de branches parviennent à améliorer et à simplifier ce système.

5 - LES JOURS FERIES

Comme cela avait été prévu dans le protocole du 17 juillet 1981, les heures perdues en raison du chômage d'un jour férié chômé ne pourront plus à l'avenir être récupérées (6).

Cette mesure ne figure cependant pas dans l'ordonnance relative à la durée du travail en agriculture.

La disposition contraire qui figurait dans le code du travail, à propos du 1^{er} mai, est abrogée.

L'effet de telles dispositions sur la réduction de la durée du travail, en moyenne sur l'année, n'est pas négligeable.

En effet, même lorsque les conventions collectives ont étendu le nombre de jours fériés effectivement chômés, elles ont le plus souvent maintenu la possibilité de récupérer les heures perdues. Dorénavant ces clauses sont nulles.

Le régime juridique applicable aux jours fériés est donc désormais le suivant:

● Il n'existe pas d'obligation légale ou réglementaire de faire chômer les jours fériés, à l'exception du 1^{er} mai.

Mais en application des conventions collectives et dans la pratique les 11 jours fériés, existant actuellement sont fréquemment chômés.

● Les jours fériés chômés sont payés en application soit des dispositions de l'arrêté du 31 mai 1946 en ce qui concerne les travailleurs mensuels, soit en application des dispositions des conventions collectives, soit encore en vertu de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation (7).

● Les jours fériés chômés ne sont plus récupérables.

(6) Légèrement seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

(7) A la condition toutefois d'être présent la veille et le lendemain, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. De plus trois mois d'ancienneté et un minimum de 200 heures de travail dans les deux mois précédents sont exigés.

Congés payés

Deux dispositions méritent d'être commentées:

- celle qui généralise la 5^e semaine de congés payés
- celle qui modifie les bases de calcul de l'indemnité de congés payés.

Les autres dispositions des ordonnances relatives aux congés, n'ont en effet pour but que d'harmoniser les textes existants avec ces deux innovations.

Ce sont les mêmes textes qui s'appliquent aux salariés de l'agriculture.

1 - DUREE ET PERIODES DE CONGE

La durée du congé passe de deux jours à deux jours et demi par mois de travail effectif, soit, pour un salarié qui a droit à l'intégralité de ses congés, à 30 jours ouvrables par an.

Il s'agit bien de l'instauration d'une 5^e semaine de congés puisqu'il faut raisonner en jours ouvrables. On passe de 4 x 6 : 24 jours ouvrables à 5 x 6 : 30 jours ouvrables.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 règle ensuite un certain nombre de questions pratiques et, de ce fait, elle ne laisse pas place à des adaptations par voie de conventions collectives ou accords.

Le décompte du nombre de jours de congé

L'article L. 223-2 est complété dans un sens qui règle une querelle d'interprétation ancienne entre la Chambre sociale de la Cour de cassation et le ministère du travail.

La question qui se pose est celle de l'incidence des absences sur la durée des congés, pour les absences qui ne sont pas assimilées par la loi à un temps de travail effectif: la maladie ou la grève par exemple.

La Cour de cassation imposait que les salariés travaillent effectivement pendant un mois civil pour acquérir 2 jours de congés. Elle permettait donc aux patrons de supprimer deux jours de congés pour une semaine d'absence due à la maladie ou à la grève.

La 5^e semaine est-elle acquise dès 1982 ?

Ouverte de façon provocatrice par le patronat cette question mérite une réponse claire.

Rappelons tout d'abord que le protocole du 17 juillet 1981 parle de la «généralisation des cinq semaines de congés payés».

Le principe de la 5^e semaine a donc été acquis dès cette date avec l'accord du CNPF dûment mandaté.

Sur un plan juridique les employeurs jouent sur le fait que les congés payés s'acquièrent mois par mois et qu'en conséquence les congés acquis avant le 1^{er} février 1982 (date d'application de l'ordonnance) l'ont été sur la base de 2 jours par mois.

Cette interprétation, qui ne repose d'ailleurs sur aucun texte, est contredite par un arrêt très net de la Cour de cassation du 1^{er} mars 1957 reproduit ci-dessous.

Cet arrêt déclare que le droit au congé payé ou à l'indemnité compensatrice de congé payé ne devient effectif que le jour où le salarié est admis à en jouir ou à s'en prévaloir.

Les travailleurs ou les travailleuses qui feront valoir leur droit au congé ou leur droit à l'indemnité compensatrice après le 1^{er} février 1982 devront en conséquence se voir appliquer le seul texte en vigueur à ce moment, c'est-à-dire l'ordonnance du 16 janvier 1982 qui établit ces droits sur la base de 2,5 jours de congés par mois de travail effectif.

Arrêt de la Cour de cassation (ch. soc.) du 1^{er} mars 1957

Sur le moyen unique:

Vu l'article 2 du code civil et l'article 234 du code du travail de la France d'outre-mer,

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes toute loi nouvelle régit, en principe, les situations établies et les rapports juridiques formés avant sa promulgation, à moins que l'application de la loi nouvelle ne porte atteinte à des droits acquis sous l'empire de la législation antérieure; qu'aux termes du second, les dispositions du code du travail de la France d'outre-mer sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours;

Attendu que Cros a été employé par la société commerciale de l'Ouest africain du 16 février 1952 au 16 juin 1953; qu'en raison des droits acquis à son employeur antérieurement à la promulgation le 1^{er} janvier 1953 du code du travail de la France d'outre-mer, le jugement attaqué a calculé pour la période de travail du 16 février au 31 décembre 1952 la durée du congé payé de Cros selon les dispositions moins favorables pour lui de la convention collective en vigueur à cette époque;

Mais attendu que le droit à congé payé ou à indemnité compensatrice ne devient effectif que le jour où le salarié est admis à en jouir ou à s'en prévaloir; d'où il suit qu'en ne faisant pas application de la loi qui régissait le 16 juin 1953 la durée du congé et le montant de ladite indemnité le jugement attaqué n'a pas donné de base légale à sa décision;

Par ces motifs:

Casse.

Cros c/Sté commerciale de l'Ouest africain

Le ministère du travail prônait une attitude plus souple en se référant au texte qui, pour le calcul du droit à congés, assimile un mois de travail à des périodes de 4 semaines ou 24 jours ouvrables.

Ce faisant, une absence jusqu'à 4 semaines n'avait pas d'incidence sur le droit aux congés puisque 48 semaines de travail effectif (au lieu de 52) divisées par 4 = 12 mois = 24 jours de congés payés.

L'ordonnance du 16-1-82 adopte un compromis entre ces deux positions. Le nouvel article L. 223-2 dispose que:

- l'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.
- Si le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de jours de congés il faut arrondir au nombre entier immédiatement supérieur.

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

A titre d'exemple:

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

La date de prise des congés

- 12 jours minimum doivent toujours être pris pendant la période légale (1er mai 31 octobre)
- 4 semaines maximum peuvent être prises en une seule fois (L. 223-8). La 5ème semaine devra donc toujours être prise à part, pendant ou en dehors de la période légale.
- Il s'agit bien d'une 5ème semaine de congés payés et non de jours mobiles car il est indiqué que seul le congé principal (les 24 jours) peut être fractionné (L. 223-8 2è alinéa).
- Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixées par l'employeur ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (L. 223-7 9è alinéa).

Le fractionnement

Outre le fait que la 5ème semaine doit toujours être prise à part, le supplément de congé pour fractionnement du congé principal subsiste, mais son montant est calculé sans y intégrer la 5ème semaine. Seul le reliquat du congé principal compte (2 jours pour un reliquat de 6 jours et plus, 1 jour pour un reliquat de 3 à 5 jours).



2 - LE PAIEMENT DES CONGES PAYES

Cette question ne présente pas de difficultés particulières (L. 223-11-1^{er} alinéa). Pour les salariés quittant l'entreprise avant d'avoir pris leurs congés, l'indemnité compensatrice que doit leur verser l'employeur passe de 12 à 10 % de la rémunération totale perçue pendant la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente à la date de leur départ de l'entreprise).

Pour ceux qui prennent effectivement leurs congés la double règle antérieure subsiste: ils doivent toucher 1/10^e (au lieu de 1/12^e) de leur rémunération totale perçue du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sans que cela ne diminue ce qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler pendant leurs congés. C'est la règle la plus favorable qui soit s'appliquer.

3 - LA QUESTION DES AVANTAGES ACQUIS

La généralisation de la cinquième semaine de congés payés autorise-t-elle les employeurs à supprimer les jours de congés supplémentaires accordés jusqu'ici en raison de l'ancienneté, de l'âge ou de sujétions particulières de travail ?

C'est une question qui est à l'origine ou au cœur de nombreux conflits à l'heure actuelle dans les entreprises.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 est muette sur ce point. Toutefois il faut noter qu'elle n'abroge pas l'article L. 223-5 qui accorde aux jeunes femmes âgées de moins de 21 ans, 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ces jours de congés supplémentaires s'ajoutent donc aux cinq semaines de congé légal.

Le protocole du 17 juillet 1981 renvoyait aux négociations de branches les conditions du cumul éventuel entre les cinq semaines et les congés supplémentaires. Dans de nombreux cas, soit au niveau de la branche soit au niveau de l'entreprise ce cumul a été garanti positivement.

Sur un plan purement juridique il faut tenir compte de la jurisprudence selon laquelle les avantages légaux et conventionnels ne se cumulent pas.

Ainsi pour des travailleurs bénéficiant déjà à l'heure actuelle de cinq semaines de congé, en raison par exemple de jours de congé d'ancienneté, l'ordonnance n'aura pas d'effet concret en ce qui concerne la durée de leur congé.

Reste, bien entendu, à renégocier les accords collectifs qui jusqu'ici étaient plus favorables que la loi de manière à faire en sorte que, par exemple, les travailleurs les plus anciens continuent de bénéficier d'un régime de congé plus favorable que le régime légal désormais en vigueur.

L'organisation du temps de travail

C'est une des questions qui a soulevé le plus de débats passionnés dans la CFDT et entre syndicats et employeurs.

Cette matière a été régie jusqu'ici, de façon assez stricte, par la loi ou la réglementation. Que ce soit par exemple pour le travail de nuit des femmes, le repos hebdomadaire, l'organisation d'équipes chevauchantes ou alternantes, le code du travail contient de nombreuses dispositions impératives et un régime diversifié de dérogations.

Lorsque de la «souplesse» a été introduite (horaires variables, temps partiel, travail sur 4 jours ou 4 jours et demi) elle a été cadrée et soumise à l'approbation préalable du comité d'entreprise.

La volonté de la CFDT est de soumettre ces questions à la négociation car l'intervention étatique ne peut par principe approcher d'assez près les réalités propres à chaque secteur professionnel ou entreprise. A travers la négociation c'est le contrôle syndical sur l'organisation du temps de travail que nous recherchons, car celle-ci ne peut plus être un domaine où l'employeur est seul juge.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 et celle du 30 janvier 1982 pour l'agriculture doivent favoriser un tel processus. Elles maintiennent en effet les «verrous» actuels, mais c'est à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise qui en déciderait autrement.

Passons en revue les chapitres essentiels.

1 - AMENAGEMENT ET REPARTITION DES HORAIRES

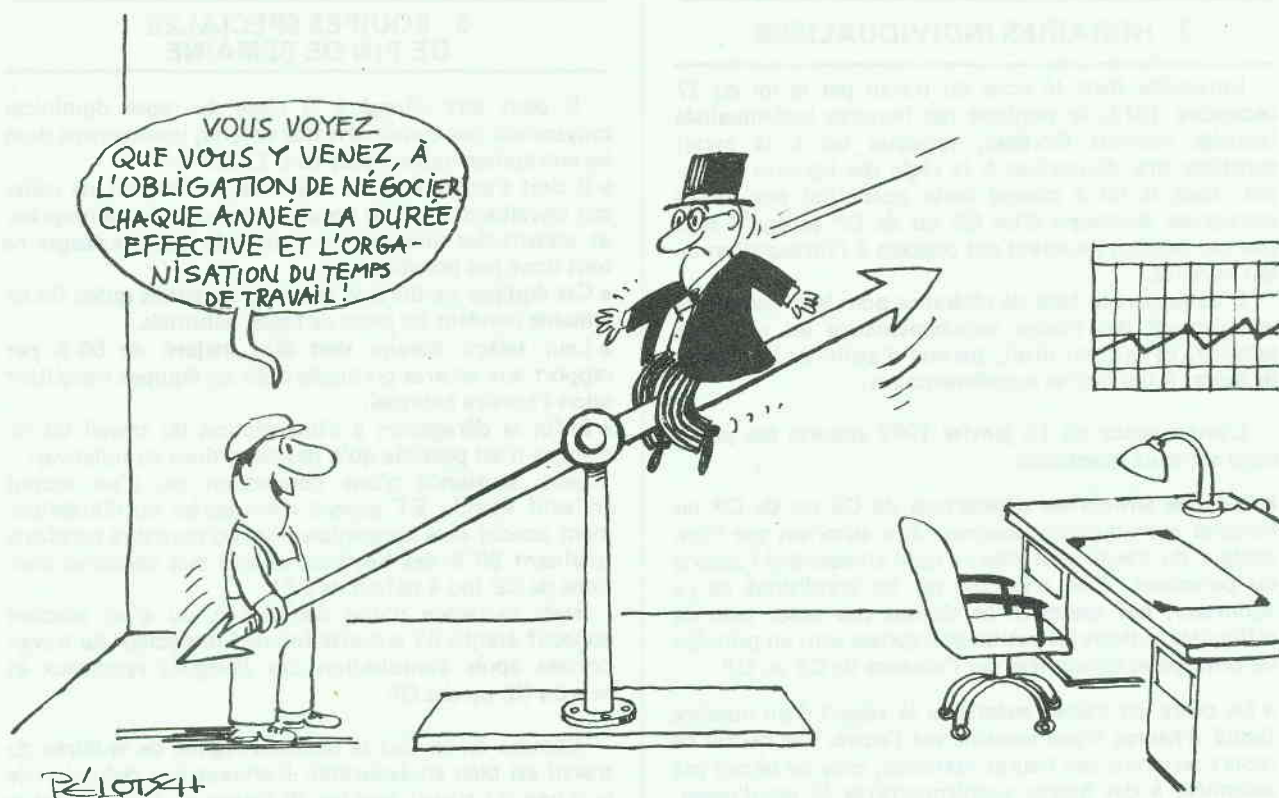
Ces matières seront régies par des décrets qui seront pris vers le milieu de l'année 1982. Ces décrets tiendront compte, le cas échéant, du contenu des négociations de branches. Ces décrets seront soit horizontaux (interprofessionnels) soit verticaux (professionnels).

Il n'y a rien de nouveau à cela puisque les décrets d'application de la loi de 1936 réglementent déjà, par branche, l'aménagement et la répartition des horaires de travail, la récupération des heures perdues et les moyens de contrôle des horaires.

L'ordonnance précise que ces décrets restent en application jusqu'à la parution des nouveaux décrets destinés à les remplacer (article 25). Il en est de même pour le secteur agricole.

Sous l'empire de l'ancienne législation il pouvait être dérogé aux dispositions des décrets d'application de la loi de 1936 par conventions collectives susceptibles d'extension (L. 133-5). Les ordonnances maintiennent les possibilités dérogatoires mais elles le précisent et les élargissent.

● La précision tient à ce que les conventions ou accords collectifs dérogatoires devront désormais être étendus pour être valables (voir encadré).



● L'élargissement vient de ce qu'il pourra aussi être dérogé aux décrets par accord collectif d'établissement ou d'entreprise, sous réserve de ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un nombre de voix supérieur à 50 % du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections de CE ou, s'il n'existe pas, des DP.

Le contenu du droit futur reste donc largement à construire en matière d'aménagement et de répartition des horaires de travail, de contrôle de ces horaires et de récupération des heures perdues.

2 - MODULATION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Dans les conditions antérieures du droit l'employeur ne pouvait organiser systématiquement une variation de la durée hebdomadaire du travail sur l'année. S'il le faisait, les heures effectuées au-dessus de 40 heures relevaient intégralement du régime des heures supplémentaires (autorisation préalable, repos compensateur éventuel et majoration de salaire) et les heures perdues au-dessous de 40 heures mettaient en œuvre le régime dit de « chômage partiel ».

Dorénavant, en application des ordonnances du 16 janvier 1982 et 30 janvier 1982, la durée hebdomadaire du travail peut varier à condition qu'en moyenne sur l'année elle ne dépasse pas 39 heures.

Mais cette ouverture à une adaptation de la durée du travail aux variations de l'activité de l'entreprise sur l'année ne porte que sur le principe.

Les conditions de la modulation, c'est à dire en fait son application effective, doivent nécessairement être

arrêtées (notamment l'ampleur de la modulation admise),

- soit par convention collective étendue
- soit par accord d'entreprise ou d'établissement (avec les possibilités d'opposition signalées ci-dessus).

Si de tels accords sont conclus, les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation du chômage partiel devront être adaptées.

Païement et récupération

Au cours d'une même semaine toutes les heures effectuées au delà de 39 heures doivent être payées en heures supplémentaires. Mais elles ne s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires que si la durée hebdomadaire moyenne sur l'année dépasse 39 heures.

Cette dernière question devrait rester d'ailleurs théorique car la mise en œuvre de la modulation ne se justifie que si c'est un moyen de gestion prévisionnelle des horaires qui permet d'éviter le recours aux heures supplémentaires.

A défaut, quoiqu'en dise l'ordonnance, il faudra bien ne pas attendre la fin de l'année pour décompter les heures effectuées en sus des heures de modulation. Procéder autrement serait s'interdire de faire jouer à temps les dispositions spéciales qui sont prévues quand le contingent annuel est dépassé, c'est à dire l'autorisation de l'inspecteur du travail et la récupération en repos à 50 % des heures supplémentaires effectuées.

Les éventuels accords ou conventions de modulation ont tout intérêt à clarifier ce point.

Par ailleurs toutes les heures de modulation au-dessus de 42 heures par semaine ouvrent droit, dans les entreprises de plus de 10 salariés, au repos compensateur de 20 %.

3 - HORAIRES INDIVIDUALISES

Introduite dans le code du travail par la loi du 27 décembre 1973, la pratique des horaires individualisés (appelés souvent flexibles, variables ou à la carte) constitue une dérogation à la règle des horaires collectifs. Mais la loi a réservé cette possibilité aux seules entreprises disposant d'un CE ou de DP puisqu'il faut que ces derniers ne soient pas opposés à l'instauration de tels horaires.

D'autre part la base de référence pour le décompte et le paiement des heures supplémentaires est restée la semaine, ce qui, en droit, permet d'assimiler les heures de report à des heures supplémentaires.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 apporte des précisions sur deux questions:

- Dans les entreprises dépourvues de CE ou de DP les horaires individualisés pourront être autorisés par l'inspecteur du travail sous réserve qu'il ait constaté l'accord du personnel. Rien n'est dit sur les conditions de ce «constat», qui toutefois ne devrait pas poser trop de difficultés puisque les petites entreprises sont en principe les principales concernées par l'absence de CE ou DP.

- En outre un décret autorisera le report d'un nombre limité d'heures d'une semaine sur l'autre. Ces heures de report resteront des heures normales, elles ne seront pas assimilées à des heures supplémentaires (il est d'usage, pour les distinguer, de le qualifier d'heures «excédentaires»).

Mais pour éviter les abus et respecter l'esprit des horaires variables qui sont censés accorder plus de liberté aux salariés, seules les heures de report résultant du libre choix du salarié échapperont au régime des heures supplémentaires. Bien des reports d'heures ne sont-ils pas la conséquence des surcharges ou sous-charges de travail créées par la direction de l'entreprise ?

4 - TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

Le travail de nuit des femmes est interdit dans l'industrie de 22 h à 5 heures (art. L. 213-2). Cette interdiction est maintenue mais la plage des horaires interdits peut être assouplie, sous réserve qu'une convention ou un accord collectif étendu le prévoit, et qu'un accord d'entreprise soit conclu à cet effet.

A défaut d'accord d'entreprise l'inspecteur du travail peut l'autoriser après consultation des délégués syndicaux et avis du CE ou des DP.

Sous ces conditions une autre plage de 7 heures consécutives peut être choisie entre 22 heures et 7 heures.

5 - EQUIPES SPECIALES DE FIN DE SEMAINE

Il peut être dérogé à la règle du repos dominical moyennant des conditions très strictes, uniquement dans les entreprises industrielles (art. L. 221-5-1).

- Il doit s'agir d'équipes spéciales, différentes de celles qui travaillent selon les horaires habituels de l'entreprise, et constituées uniquement pour cela (les doublages ne sont donc pas possibles).

- Ces équipes ne doivent suppléer les autres qu'en fin de semaine pendant les jours de repos habituels.

- Leur salaire horaire doit être majoré de 50 % par rapport aux salaires pratiqués pour les équipes travaillant selon l'horaire habituel.

- Enfin la dérogation à l'interdiction du travail du dimanche n'est possible qu'à des conditions cumulatives:

- soit: existence d'une convention ou d'un accord collectif étendu ET accord d'entreprise ou d'établissement conclu sans opposition d'un ou plusieurs syndicats totalisant 50 % des électeurs inscrits aux dernières élections de CE (ou à défaut de DP),

- soit: existence d'une convention ou d'un accord collectif étendu ET autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du CE ou des DP.

Comme on le voit le nouveau régime de la durée du travail est bien en évolution. Il amorce une réduction de la durée du travail vers les 35 heures en franchissant le seuil légal des 40 heures et, du fait des fortes disparités subsistant entre les secteurs professionnels ou à l'intérieur de ces secteurs entre entreprises de taille différente, il diminue le nombre d'heures supplémentaires pour écrêter les horaires les plus élevés.

Là où des accords de branches ont été conclus la réduction est souvent plus importante.

S'agissant de l'organisation du temps de travail il incite à la négociation pour rechercher des solutions adaptées aux réalités.

L'ensemble des organisations se trouvent donc placées face à d'importantes responsabilités devant une foule de questions qui restent ouvertes.

Quelle réduction du temps de travail et quelle organisation du temps de travail sont les plus susceptibles de créer des emplois ? Quel contrôle de la politique patronale instaurer, en particulier dans les PME ? Quelle doit être la place respective du syndicat, de la section syndicale, des institutions (CE, DP) ? Quel rôle doit jouer l'inspection du travail ?

Ces questions, qui conditionnent le profil futur du droit de la durée du travail, continueront d'être présentes dans les négociations de branches. Mais elles seront présentes aussi dans la pratique syndicale à construire dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, puisque le projet de loi sur la négociation collective qui va être soumis au parlement comporte l'obligation de négocier chaque année «la durée effective et l'organisation du temps de travail».

textes et jurisprudences

T

Secteur public.

La décision administrative qui refuse à un fonctionnaire père de famille un congé pour garder un enfant malade au seul motif qu'il n'a pas seul la charge de cet enfant doit être annulée car elle est contraire au principe de l'égalité des sexes.

Tribunal administratif de Paris, 13 novembre 1981
Marc Dubruille c/Ministre de l'Education

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SEXISTES

La lutte contre les discriminations sexistes ne concerne pas que les travailleuses, nous l'avons toujours dit (1). Elle suppose en conséquence une attitude nouvelle des travailleurs pour qu'aucun obstacle juridique n'entrave le partage des responsabilités des parents dans la garde de leur enfant malade.

Nous n'obtiendrons une réelle mixité du droit à autorisation d'absence pour garder un enfant malade que si dans la pratique les travailleurs demandent à bénéficier de ces autorisations. C'est précisément ce qu'a fait notre camarade Marc Dubruille soutenu par son syndicat le SGEN-CFDT.

Les textes

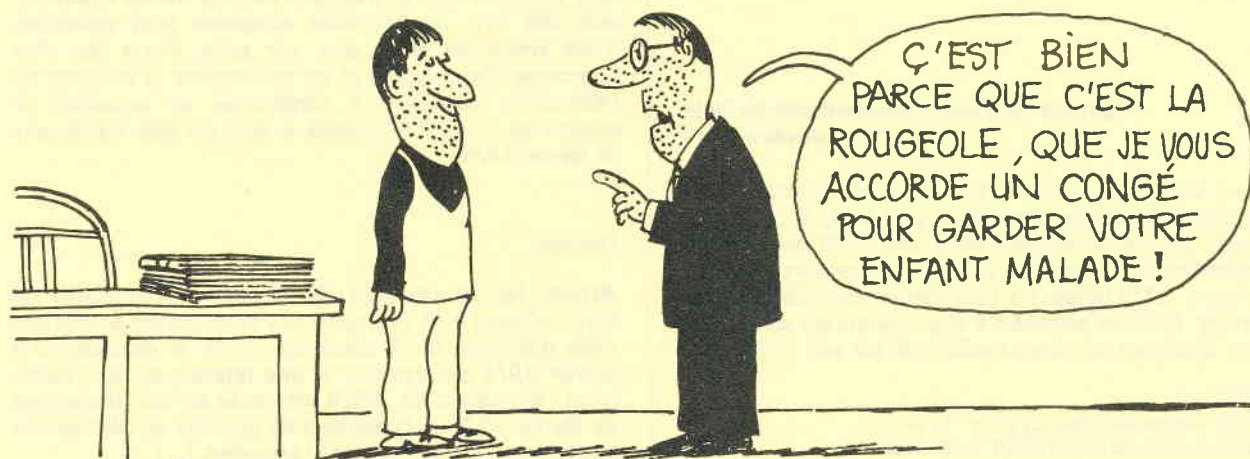
Une instruction de la fonction publique du 23 mars 1950, rappelée par circulaire du 15 octobre 1974, prévoit que les chefs de services peuvent accorder aux mères

de famille ou, le cas échéant, aux autres agents qui ont la charge d'enfants, des autorisations d'absence pour soigner ceux-ci en cas de maladie ou pour en assurer momentanément la garde. Les autorisations d'absence peuvent être accordées dans la limite de 12 jours ouvrables si elles sont fractionnées ou de 15 jours consécutifs par an.

Une circulaire de l'Education nationale en date du 14 juin 1976 précise que seules les mères de famille peuvent, de façon générale, bénéficier de telles autorisations. Toutefois lorsque le père a seul la charge d'un enfant (cas de veufs ou de divorcés notamment) il devient bénéficiaire de ces mesures.

Les faits

Marc Dubruille travaille à l'Education nationale, il est père d'un enfant qui en décembre 1978 est atteint de la varicelle. Bien qu'il n'ait pas seul la charge de son enfant, il demande et obtient une autorisation d'absence les 7 et 8 décembre. Il renouvelle sa demande le 12 décembre.



Elle lui est cette fois-ci refusée. La décision de l'administration n'est pas fondée sur l'intérêt du service mais sur le seul fait qu'une telle autorisation ne peut être accordée à un fonctionnaire père de famille qui n'a pas seul la charge de son enfant.

Marc Dubruille décide malgré tout de s'absenter compte tenu de l'état de son enfant. Le recteur de l'académie de Paris opère alors une retenue de 1/30è sur son traitement de février 78. Le tribunal administratif est alors saisi en vue de faire annuler la décision en question et obtenir le remboursement de sa journée.

L'argumentation ministérielle

Le ministère de l'Education fonde son argumentation sur le fait que la retenue correspond en réalité à une absence sans autorisation, et que les circulaires en question ne permettent pas à l'administration d'accorder des autorisations d'absences pour garder un enfant malade aux pères qui n'en ont pas seuls la charge.

Le recteur a bafoué les dispositions de l'article 7 du statut général des fonctionnaires posant le principe de l'égalité des droits de l'homme et de la femme. On voit mal en effet pourquoi une autorisation serait accordée à une femme même si elle n'a pas seule la garde de son enfant et refusée au père qui se trouve dans la même situation.

Le jugement du tribunal administratif

Le tribunal administratif de Paris dans son jugement du 13 novembre 1981 tranche le problème en faveur de notre camarade en se fondant exclusivement sur les dispositions de l'article 7 du statut de la fonction publique aux termes duquel aucune distinction ne doit être faite entre les fonctionnaires des deux sexes se trouvant dans la même situation.

Ce jugement est donc particulièrement intéressant, car il reprend notre argumentation et pose le principe que les obligations relatives à l'absence pour la garde des enfants malades peuvent être accordées à l'un ou l'autre des parents selon leur choix. Le ministère de la fonction publique doit par un nouveau texte garantir aujourd'hui la mixité de ce droit. Les ministères concernés doivent faire de même.

En outre, il serait important que dans le secteur privé, les conventions collectives posent le même principe en prévoyant un droit aux congés accordés aux hommes comme aux femmes (2).

Jugement du tribunal administratif de Paris du 13 novembre 1981

(...) Considérant que la requête de M. Dubruille doit être regardée comme tendant, d'une part, à ce que le tribunal annule la décision du 8 mai 1979 par laquelle le ministre de l'Education a rejeté son recours gracieux du 2 avril 1979 tendant à l'annulation de la décision du 8 janvier 1979 de procéder à une retenue sur son traitement, ainsi que la retenue effectuée sur son traitement

de février 1979 et la décision par laquelle le recteur de l'académie de Paris lui a refusé une autorisation d'absence exceptionnelle pour garder son enfant malade le 12 décembre 1978, d'autre part, à ce que le tribunal condamne le ministre de l'Education nationale à lui rembourser le montant de la retenue effectuée sur son traitement de février 1979;

Considérant que M. Dubruille soutient qu'en estimant qu'une autorisation exceptionnelle d'absence pour garder son enfant malade peut être éventuellement obtenue par la femme fonctionnaire, même si elle n'a pas seule la garde de son enfant, alors qu'une telle autorisation ne peut en aucun cas être obtenue par le père fonctionnaire qui n'a pas seul la garde de son enfant, les auteurs des décisions attaquées ont fait une fausse application des circulaires FP n° 1169 du 15 octobre 1974 et 1213 du 21 août 1975 et de la circulaire Education nationale n° 76-207 du 14 juin 1976, et commis une erreur de droit; que le requérant soutient également que les décisions attaquées et les circulaires susmentionnées dont elles font application, violent tant les principes généraux, notamment celui de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui inspirent en particulier l'article 7 du statut général des fonctionnaires et l'article 372 du code civil dans leur rédaction applicable au litige, que les dispositions de ces articles;

Sur le moyen tiré de la violation du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens;

Considérant qu'il est constant que le recteur de l'académie de Paris et le ministre de l'Education se reconnaissent la possibilité lorsque l'intérêt du service ne s'y oppose pas d'accorder aux femmes fonctionnaires, même lorsqu'elles n'ont pas seules la charge de leur enfant, une autorisation exceptionnelle d'absence pour garder leur enfant malade; que, dès lors, le recteur de l'académie de Paris et le ministre de l'Education ne pouvaient pas, sans méconnaître le principe de l'égalité des sexes, refuser à M. Dubruille, PEGC, l'autorisation exceptionnelle d'absence qu'il avait demandé pour garder le 12 décembre 1978 son enfant atteint de la varicelle, puis procéder à une retenue de 1/30è sur son traitement, en fondant ces décisions, non sur l'intérêt du service, mais sur l'unique motif qu'une telle autorisation ne pouvait pas être accordée à un fonctionnaire père de famille qui n'a pas seul la charge de son enfant; qu'en effet, rien ne justifie cette discrimination entre fonctionnaires de sexe différent qui se trouvent dans la même situation; que, dès lors, les décisions attaquées sont entachées d'une erreur de droit; que, par suite, il y a lieu d'en prononcer l'annulation et de condamner le ministre de l'Education nationale à rembourser au requérant la somme de 150,62 F retenue à tort sur son traitement de février 1979.

Décide:

Article 1er: la décision du recteur de l'académie de Paris refusant à M. Dubruille une autorisation exceptionnelle d'absence le 12 décembre 1978, la décision du 8 janvier 1979 de procéder à une retenue sur son traitement, la retenue de 1/30è effectuée sur son traitement de février 1979 et la décision du ministre de l'Education nationale du 8 mai 1979 sont annulées. (...)

(1) Voir Action Juridique CFDT n° 12 A p. 5

(2) Voir Action Juridique CFDT n° 22 A p. 10

Il se déduit des dispositions légales que les modalités d'exercice des fonctions des représentants du personnel au comité d'entreprise, quand elles ne sont pas expressément précisées par les textes, doivent être, autant que possible, réglées par voie d'accords ou d'ententes entre les parties intéressées. Il en résulte que l'employeur qui ne respecte pas les clauses d'un tel accord porte atteinte à l'exercice régulier de la fonction représentative et commet le délit d'entrave.

Cour de cassation (ch. crim.) 2 juin 1981
Briens Thérèse et syndicat CFDT des
services Santé-Sociaux de la Manche
c/A. Renouf

LA PROTECTION DES USAGES FAVORABLES AUX DELEGUES

La protection des avantages acquis par les sections syndicales et les délégués pose des questions difficiles sur un plan juridique. La jurisprudence distingue selon que l'on se trouve - ou pas - en présence d'un accord écrit ou d'un usage. On s'intéressera particulièrement à l'usage.

1 - Les raisons du caractère obligatoire de l'usage

La jurisprudence a depuis longtemps reconnu que le salarié pouvait avoir droit à des avantages pécuniaires en raison d'un usage existant dans l'entreprise. L'accord, même non écrit, s'impose à l'employeur parce qu'il l'a accepté. Sur un plan juridique, les avantages pécuniaires résultant d'un usage constituent un accessoire ou un complément de salaire qui, comme lui, s'incorpore au contrat de travail.

Il en va de façon différente lorsque l'avantage ne se rattache pas à l'accomplissement du contrat de travail, mais concerne l'exercice des droits de la section syndicale ou des délégués, d'autant que l'usage implique alors une limitation du pouvoir de direction de l'employeur ou de sa liberté d'action vis à vis des représentants du personnel.

Certains employeurs contestent qu'il puisse exister des usages dans ce domaine: selon eux, l'extension des droits des délégués doit, pour être certaine, résulter d'un écrit. En l'absence d'écrit, on serait seulement en présence de pratiques («errements»), auxquelles l'employeur pourrait toujours et à tout moment mettre fin.

Cette position n'est pas celle de la Cour de cassation: pour elle, l'existence d'un usage n'est pas subordonnée à la rédaction d'un écrit (1).

La **Chambre sociale** de la Cour de cassation reste cependant soucieuse de protéger les pouvoirs patronaux. Elle admet assez difficilement l'existence d'usages s'imposant à l'employeur, tout en ne niant pas que cette

existence puisse être établie: l'usage est, en effet, une source du droit des institutions représentatives dans l'entreprise, à laquelle la loi fait parfois explicitement référence (art. L. 434-8 pour les comités d'entreprise). Mais la **Chambre sociale** prend soin de distinguer, d'un côté, les tolérances et autres facilités toujours révocables, - et, de l'autre, les usages qui s'imposent à l'employeur parce qu'ils ont été indiscutablement acceptés par lui (2). L'existence de l'usage reste donc, pour la **Chambre sociale**, exceptionnelle.

La **Chambre criminelle** valorise au contraire le rôle des accords et des ententes. «Il se déduit des dispositions légales, dit-elle dans son arrêt Briens (3), que les modalités d'exercice des fonctions des représentants du personnel, quand elles ne sont pas expressément précisées par les textes, doivent être autant que possible réglées par voie d'accords ou d'ententes entre les parties intéressées; il en résulte que l'employeur qui ne respecte pas les clauses d'un tel accord porte atteinte à l'exercice régulier de la fonction représentative». Pour la **Chambre criminelle**, comme on le voit, l'application des accords et ententes ne s'impose pas seulement aux employeurs parce qu'il s'agit de dispositions acceptées par eux; il faut attacher d'autant plus d'importance à cette exacte application qu'elle correspond au vœu du législateur lui-même.

Les différentes sortes d'avantages

Ce caractère obligatoire a d'abord été reconnu par la **Chambre criminelle** à des avantages contenus dans un accord d'entreprise (4), puis dans un PV de réunion du

(1) Jurisprudence concordante de la **Chambre sociale** et de la **Chambre criminelle**: Cass. soc. 3 mai 1979 Sté Aubrun c/ Chirouzes, Juri Social n° 21 F 72; Cass. crim. 2 octobre 1981 Miserolle, non publié.

(2) Voir, dans un cas où l'employeur avait modifié unilatéralement les conditions de la participation du personnel aux commissions du comité d'entreprise: Cass. soc. 8 janvier 1981, Sté Rhône Poulenc Industries c/ Thommes.

(3) Cass. crim. 2 juin 1981, Thérèse Briens et syndicat CFDT Santé Sociaux, ci-dessous - Cass. crim. 24 février 1977, Berliet et Bregeon, B. n° 80 p. 188.

comité d'entreprise (5). Il a été aussi appliqué à des usages (6) et à un accord dont l'arrêt ne précise pas la forme dans laquelle il était intervenu (7).

On notera à cet égard la formule large employée par la Chambre criminelle dans l'arrêt Briens: ce qui est protégé, ce sont les «accords» ou «ententes», c'est-à-dire les accommodements, les arrangements, les compromis, dont la forme importe peu dès lors qu'ils ont été acceptés par l'employeur. C'est cette acceptation qui crée l'obligation d'application. Il reviendra aux juges du fond de la rechercher et de la constater.

On retiendra de ce qui précède que les usages constituent pour la Chambre criminelle une source d'obligations d'autant plus importante qu'ils correspondent, comme les accords écrits, au souhait du législateur.

2 - L'application de l'usage et la sanction de sa violation

La Cour de cassation est bien d'accord sur le principe: l'usage, s'il est établi, doit être appliqué. L'employeur ne peut écarter l'application de l'usage par une décision unilatérale (8).

Pour la Chambre criminelle, l'employeur doit respecter ses engagements sauf s'il prouve qu'il est dans l'impossibilité de le faire (9). Cette limite évoque l'obstacle insurmontable, seule raison susceptible de dispenser l'employeur de réintégrer dans son emploi un délégué irrégulièrement licencié (10).

La sanction de la violation de l'usage peut être civile et dans une réparation demandée au conseil de prud'hommes ou aux tribunaux civils. Mais, fait remarquable elle peut aussi être pénale, car l'employeur qui ne respecte pas les clauses d'un accord porte atteinte à l'exer-

cie régulier de la fonction représentative: il commet le délit d'entrave (11). Cette jurisprudence est fermement maintenue par la Chambre criminelle malgré les critiques dont elle est l'objet de la part des patrons et de leurs amis (12).

Ainsi, et aussi surprenant que cela soit pour certains juristes, les accords et usages constituent dans notre domaine une source précise d'obligations pour les employeurs, dont la violation peut constituer le délit d'entrave.

3 - La modification de l'usage

Cette modification peut à coup sûr intervenir d'un commun accord. Mais peut-elle aussi être provoquée de façon unilatérale par l'employeur ?

La Chambre sociale, dont on retrouve ici le souci de protéger les pouvoirs patronaux, l'admet (13). Elle considère que, comme pour tout accord collectif à durée indéterminée, l'employeur peut revenir unilatéralement sur un usage qui s'est instauré dans l'entreprise, à la condition d'observer un délai de préavis suffisant pour permettre les négociations. Cet arrêt est visiblement inspiré d'un arrêt rendu quelque temps auparavant par la Cour supérieure d'arbitrage (14).

Cette possibilité de réduire à néant, par une décision unilatérale, des usages établis est fort critiquable. Elle constitue, comme actuellement la dénonciation de la convention collective elle-même, un acte de régression sociale au profit exclusif de l'employeur. L'usage devrait, au contraire, produire ses effets jusqu'à sa modification par accord entre l'employeur et les syndicats intéressés (15).

La Chambre criminelle, sans aller jusqu'à dire que l'accord ou l'usage ne peut être dénoncé, considère que la dénonciation irrégulière d'accords, de pratiques et d'usages apporte un trouble au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et constitue dès lors le délit d'entrave (16). Un autre arrêt sanctionne l'abrogation non négociée de ces pratiques ou usages (17).

La Chambre criminelle ne semble donc pas se contenter de l'observation d'un préavis. Ce n'est pas l'inobservation d'un préavis qui constitue le délit d'entrave, mais l'absence de négociations sur les conditions d'abrogation de l'accord ou de l'usage. La pensée de la Chambre criminelle est claire: le changement que l'employeur souhaite apporter aux accords et usages doit être négocié. La Chambre criminelle fait ainsi peser sur l'employeur une sorte d'obligation de négocier le changement souhaité, qui n'est pas sans analogie avec celle dont la CFDT préconise, dans le cadre des droits nouveaux, l'institution dans l'entreprise.

Arrêt de la Cour de cassation (ch. crim.) du 2 juin 1981.

(...) Attendu qu'en vertu de l'article L. 434-1 du code du travail, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstance exceptionnelle, ne peut excéder vingt heures par mois, ce temps devant leur être payé comme temps de travail;

(4) Cass. crim. 14 février 1978, Plessis, Action Juridique CFDT n° 3 D p. 19 (augmentation du crédit d'heures).

(5) Cass. crim. 22 mai 1979, Jeantet (aff. Ateliers et chantiers de la Pallice), B n° 181 p. 503 (crédit d'heures majoré pour les élus du CE, possibilité pour les travailleurs de participer au fonctionnement des commissions du CE).

(6) Cass. crim. 15 janvier 1980, Mériaux, Action Juridique CFDT n° 15 N p. 13 (facilités de déplacement pour les membres du CHS).

(7) Cass. crim. 2 juin 1981, Th. Briens, ci-dessous (utilisation du crédit d'heures en dehors des heures de travail avec compensation en repos).

(8) Cass. soc. 3 mai 1979, Aubrun précité (temps de réunion avec l'employeur payé en sus du crédit d'heures DP); 8 janvier 1981, Rhône Poulenc Industries précité (paiement des heures du CE) - Cass. crim. 15 janvier 1980 Mériaux précité - 2 juin 1981, Th. Briens, ci-dessous.

(9) Cass. crim. 2 juin 1981, Th. Briens, ci-dessous.

(10) Cass. crim. 10 octobre 1973, Urru et syndicat CFDT des transports de la région parisienne, B. n° 370 p. 907.

(11) La formulation de l'arrêt Briens est particulièrement significative à cet égard.

(12) Droit social 1979 p. 172 et suiv, Note de Jean Pradel.

(13) Cass. soc. 11 juin 1981, Transports Eteve c/Laderrière et a. Juri Social n° 41, F 81. La solution donnée par l'arrêt est à rapprocher de l'article L. 132-6 qui prévoit un préavis en cas de dénonciation de la convention collective et de l'article L. 132-7 qui prévoit le maintien durant un an de la convention collective dénoncée.

(14) CSA 9 janvier 1981, Syndicat des agents de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française, avec les conclusions de M. Morisot, Droit Social 1981 p. 357.

(15) Voir, pour la critique des effets produits par la dénonciation d'une convention collective, l'article de Ph. Langlois, «A propos du projet de loi relatif à la négociation collective», JCP ed. CI 1982 10273.

(16) Cass. crim. 24 février 1977, Berliet et Bregeon précité.

(17) Cass. crim. 22 mai 1979, Jeantet précité.

qu'il se déduit des dispositions légales que les modalités d'exercice des fonctions de ces représentants du personnel, quand elles ne sont pas expressément précisées par les textes, doivent être, autant que possible, réglées par voie d'accords ou d'ententes entre les parties intéressées; qu'il en résulte que l'employeur qui ne respecte pas les clauses d'un tel accord porte atteinte à l'exercice régulier de la fonction représentative;

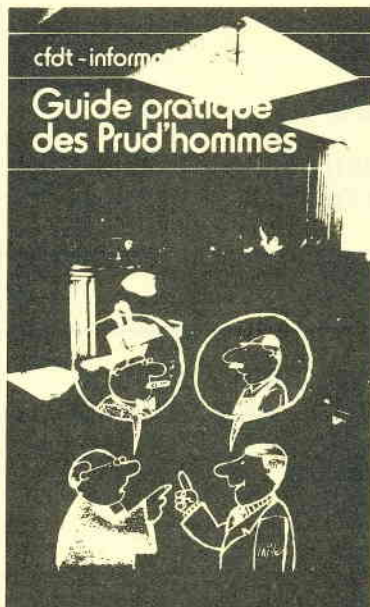
Attendu qu'il appert de l'arrêt attaqué que la demoiselle Briens est la responsable de l'un des foyers familiaux dépendant d'une association dirigée par Renouf et dont l'objet est de recevoir et d'éduquer des enfants qui lui sont confiés par des organismes sociaux ou par des décisions judiciaires; qu'élue membre titulaire du comité d'établissement et ne pouvant, en raison de la nature de sa tâche, distraire de son temps de travail les heures nécessaires à l'exercice de ses fonctions représentatives, elle a obtenu, en vertu d'un accord intervenu entre la direction de l'association et les représentants du personnel le droit d'utiliser, chaque mois à cette fin, des heures prises sur son temps de repos qu'elle devait récupérer le mois suivant, étant alors remplacée par une collègue pendant le temps correspondant; qu'en dépit

de cet accord, elle n'a pu, du 1er novembre 1978 au 31 mars 1979, récupérer que 40 heures sur les 131 qu'elle avait consacrées à l'exercice de son mandat;

Attendu que, sur les poursuites engagées contre Renouf du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement, la cour d'appel, adoptant les motifs des premiers juges, énonce, pour déclarer la prévention non établie, que, pendant la période précitée, le comité d'établissement a fonctionné normalement, que la demoiselle Briens ne conteste pas avoir disposé du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions représentatives et avoir reçu la rémunération correspondante, qu'il n'est pas démontré que ce temps ait été pris sur ses heures de repos et que le fait que l'employeur n'ait pu respecter l'accord intervenu est insuffisant à caractériser l'infraction, tant dans son élément matériel qu'intentionnel;

Attendu cependant que, par de tel motifs qui ne sont fondés sur aucune constatation établissant l'impossibilité pour l'employeur de respecter ses engagements, la cour d'appel a méconnu les principes ci-dessus rappelés et privé sa décision de base légale;

D'où il suit que la cassation est encourue. (...)



GUIDE PRATIQUE DES PRUD'HOMMES

La procédure prud'homale décrite simplement et clairement par des syndicalistes, à l'usage:

- . des nouveaux conseillers prud'hommes,
- . des défenseurs,
- . des militants syndicalistes,
- . des travailleurs en conflit avec leur patron.

Réf. 240 A - 25,90 F Franco.

Le volume 11/18 illustré, 184 pages.

A commander à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75439 Paris cedex 09

Tous les éléments essentiels pour introduire une plainte et se donner toutes les chances de gagner un procès aux prud'hommes.

A diffuser largement.

Editions Montholon-Services
40 TITRES AU SERVICE DES TRAVAILLEURS



abonnez-vous

ACTION **JURIDIQUE**

pour une pratique militante du droit

*

BULLETIN D'ABONNEMENT

**à retourner à l'administration d'«ACTION JURIDIQUE CFDT»
26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09**

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom:

Prénom:

Adresse:

..... Code postal

Abonnement annuel: 95 F — Paiement joint ☐ **CCP: à l'ordre de CFDT Presse**
(TVA 4 % incluse) ☐ **Chèque bancaire: à l'ordre de CFDT Presse**

*

**BULLETIN DE COMMANDE DU CLASSEUR ACTION JURIDIQUE
à retourner à Montholon-Services - 26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09**

Je souhaite recevoir le classeur Action Juridique

NOM Prénom

Adresse

..... Code postal

Paiement joint: 45 F uniquement par chèque à l'ordre de Montholon-Services

Veuillez établir deux chèques distincts pour l'abonnement et le classeur

**Le classeur Action Juridique est aussi disponible
au magasin de Montholon-Services
26, rue de Montholon Paris 9ème
au prix de 32 F**

Le comité d'entreprise peut décider de diffuser le procès verbal de ses réunions à l'ensemble des travailleurs à la condition que ce procès-verbal ait été approuvé par la majorité du comité après communication à son président et à ses membres, qu'il n'enfreigne pas les obligations de discrétion définies par la loi et qu'il ne contienne ni inexactitude, ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires.

Cour de cassation (Ch. crim.) 23 juin 1981
UD CFDT de la Corrèze
(Ch. soc.) 4 novembre 1981
Elf Aquitaine

LA DIFFUSION DU PROCES-VERBAL DE REUNION DU COMITE

Il arrive que certaines directions d'entreprise s'opposent à la diffusion aux travailleurs du procès-verbal de réunion du comité d'entreprise. Elles s'appuient en cela sur les dispositions de l'article R. 434-1 selon lequel «les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiquées au chef d'entreprise et aux membres du comité». Dans leur esprit ces dispositions ont énuméré limitativement les destinataires du procès-verbal et excluent ainsi sa diffusion aux travailleurs de l'entreprise.

Il s'agit là d'une interprétation particulièrement restrictive.

Elle n'est pas acceptable parce qu'elle interdit aux membres du comité d'entreprise de rendre compte de leur mandat à ceux qui les ont élus, c'est à dire aux travailleurs. Par ailleurs elle n'est pas cohérente avec le principe de la liberté de diffusion des tracts syndicaux aux heures d'entrée et de sortie du travail qui permet aux élus d'informer les travailleurs de leur activité au sein du comité. Elle est enfin significative d'une volonté patronale de ne pas considérer le comité comme un organisme autonome par rapport à la direction de l'entreprise, laquelle ne pourrait pas se voir imposer des décisions prises majoritairement au sein du comité.

Les conditions de la diffusion

Deux arrêts rendus récemment par la Cour de cassation, l'un par la Chambre criminelle (1) l'autre par la Chambre sociale (2) ont condamné l'interprétation patronale et posé le principe du droit pour le comité de décider majoritairement la diffusion aux travailleurs du procès-verbal de réunion. Ils fixent également les limites de ce droit. En voici les propositions essentielles.

1. L'article R. 431-1 qui prévoit la communication du procès-verbal au chef d'entreprise et aux membres du comité n'interdit pas qu'un compte rendu soit porté à la connaissance du personnel dans les conditions fixées au règlement intérieur ou que le procès-verbal lui-même soit diffusé.

2. Il entre en effet dans les pouvoirs du comité de tenir les salariés informés des problèmes concernant la vie de l'entreprise et dont il a débattu.

3. Cette diffusion est néanmoins soumise à quelques conditions

a) le PV doit avoir été approuvé à la majorité des membres du CE, après communication à son président et à ses membres.

Le secrétaire du CE ne peut décider seul de cette diffusion (3) qui doit faire l'objet d'un vote majoritaire du comité.

b) il ne doit pas contenir de propos injurieux ou diffamatoires.

d) les obligations de discrétion résultant notamment des articles L. 432-5 et R. 436-1 doivent être respectées. L'article L. 432-5 précise que les membres du comité «sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédures de fabrication». Ils sont en outre tenus «à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant». A la vérité il existe peu de litige à ce sujet, mais, le cas échéant, les informations confidentielles ne devraient pas apparaître sur le PV.

L'article R. 436-1 précise que le comité se prononce à bulletin secret sur le licenciement des délégués. Le procès-verbal doit donc retracer le contenu des interventions de chaque membre du comité mais le résultat du vote doit être signalé de façon anonyme.

(1) Cass. crim. 23 juin 1981 UD CGT de la Corrèze

(2) Cass. soc. 4 novembre 1981 Elf Aquitaine

(3) Cass. soc. 29 novembre 1979 Bull. n° 916 p. 671

4. L'employeur ne peut s'opposer à la diffusion du PV. Aucun texte ne la subordonne à son contreseing ou à son autorisation. Sa seule voie de recours est de saisir la justice s'il estime que les conditions signalées ci-dessus n'ont pas été respectées.

Quelques précisions supplémentaires

Un arrêt du 27 novembre 1980 rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation précise que le secrétaire peut se faire assister d'une sténodactylo afin de faciliter la rédaction matérielle du PV (4). Cet arrêt prend ainsi le contrepied de la cour d'appel de Rouen qui estimait que la présence d'un tiers à la séance du comité n'était pas prévue par les textes.

On peut encore signaler un arrêt de la cour d'appel de Paris rendu le 12 juillet 1978 qui décide que le président du comité ne peut s'opposer à une décision prise majoritairement par le comité d'enregistrer les débats au magnétophone afin de faciliter l'établissement du procès-verbal (5).

Arrêt de la Cour de cassation (Ch. crim.) du 23 juin 1981

(...) Sur le deuxième moyen de cassation pris de la violation des articles R. 434-1, L. 420-19 alinéa 3 et L. 463-1 du code du travail, 591 et 593 du code de procédure pénale, défaut de motif et manque de base légale;

En ce que les juges du fond ont estimé que les avertissements adressés par l'employeur à deux membres du comité d'entreprise pour avoir affiché sans sa signature et sans autorisation un procès-verbal de réunion du comité étaient justifiés et l'ont relaxé du chef de délit d'enlèvement;

Au seul motif que les procès-verbaux des réunions du comité ne peuvent être affichés qu'avec l'accord exprès du chef d'entreprise;

Alors que les juges du fond, qui se sont fondés sur ce seul motif, bien que l'autorisation du chef d'entreprise en la matière ne soit exigée par aucun texte législatif ou réglementaire, mais qui se sont abstenus de rechercher si l'affichage avait été décidé dans des conditions régulières, c'est à dire après communication du procès-verbal aux membres du comité comme à l'employeur, et par vote majoritaire du comité d'entreprise, ont privé de toute base légale leur décision;

Vu lesdits articles;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit contenir les motifs propres à justifier la décision;

Attendu qu'il était reproché à Plessis d'avoir infligé des avertissements disciplinaires à deux membres du comité d'entreprise qui avaient affiché sur les panneaux syndicaux le procès-verbal d'une réunion dudit comité, sans l'avoir soumis à sa signature, ni avoir obtenu, de sa part, l'autorisation de le diffuser;

Attendu que, pour écarter la prévention, la cour d'appel énonce que ces avertissements étaient justifiés, les procès-verbaux ne pouvant être affichés qu'avec l'accord exprès du chef d'entreprise;

Attendu cependant qu'un tel motif ne saurait justifier la décision; que si, aux termes de l'article R. 434-1

du code du travail, les délibérations des comités d'entreprise sont consignés dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité, aucun texte ne subordonne leur affichage au contreseing et à l'autorisation de l'employeur;

D'où il suit que la cassation est encourue (...)

Arrêt de la Cour de cassation (Ch. soc.) du 4 novembre 1981

(...) Sur le moyen unique;

Attendu que Rutman, président-directeur général de la société Elf Aquitaine Production, agissant en tant que président et membre du comité central d'entreprise, a demandé l'annulation des alinéas 1 et 3 de l'article 23 du règlement intérieur de ce comité, adopté à la majorité des voix, qui prévoient qu'afin d'informer rapidement le personnel un compte rendu de la réunion du comité peut être diffusé dans les jours qui suivent après avis du président et du bureau, et que le procès-verbal définitif est approuvé par le comité au début de la séance suivante et diffusé dans l'entreprise; que l'arrêt confirmatif attaqué l'a débouté de sa demande;

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel d'avoir rejeté cette demande, alors que s'il appartient au secrétaire de ce comité de rédiger seul les procès-verbaux, l'article R. 434-1 du code du travail ne l'autorise pas à les diffuser de sa propre initiative, que cette prérogative ne saurait lui être conférée par un vote de la majorité des membres du comité, cet organisme n'étant pas paritaire, qu'en admettant implicitement que le comité avait obligation de rendre compte au personnel, en tant que mandataire, du contenu de ses réunions, les juges du fond ont détourné l'institution de sa finalité en lui attribuant des fonctions représentatives, qu'enfin une diffusion immédiate et incontrôlée des décisions du comité est susceptible de nuire à sa bonne marche et de faire obstacle à sa fonction de concertation;

Mais attendu qu'il entre dans les pouvoirs du comité d'entreprise de tenir les salariés informés des problèmes concernant la vie de l'entreprise et dont il a débattu; que si certains articles du code du travail prévoient spécialement l'obligation ou la faculté pour le comité de communiquer à certaines personnes les procès-verbaux de ses délibérations, aucune disposition légale n'interdit que ces délibérations soient portées à la connaissance du personnel, par la diffusion d'un compte-rendu dans les conditions prévues par le règlement intérieur ou des procès-verbaux eux-mêmes, à la condition qu'ils aient été approuvés par la majorité du comité après communication à son président et à ses membres, qu'il n'enfreignent pas les obligations de discrétion résultant notamment des articles L. 432-5 et R. 436-1 du code du travail, et qu'ils ne contiennent ni inexactitude ni propos injurieux ni allégations diffamatoires; que les juges du fond ont exactement estimé que l'employeur qui, en tant que président et membre du comité d'entreprise, ne dispose que d'une voix dans les délibérations de ce comité, ne peut s'opposer à une telle diffusion, sauf à en demander l'interdiction en justice si les conditions ci-dessus n'ont pas été respectées;

D'où il suit que la cour d'appel, qui n'a nullement reconnu au secrétaire du comité le droit de prendre l'initiative de la diffusion des délibérations a, sans méconnaître la portée des textes invoqués par le pourvoi, légalement justifié sa décision; (...)

(4) Cass. soc. 27 novembre 1980 Bull. n° 852 p. 630

(5) CA Paris 1ère Chambre B. Decarli c/Comité d'établissement Thomson CSF Corbeville

prud'hommes

Z

Prud'hommes

La pression de l'actualité, parfois tragique, oblige les Pouvoirs publics à prendre position. C'est ce que vient de faire le ministre de la justice dans deux circulaires du 26 novembre 1981 où le respect de certaines règles concernant les horaires des audiences des conseils de prud'hommes et le prononcé des jugements sont rappelés.

HORAIRE DES AUDIENCES

Le Garde des Sceaux attire l'attention des chefs de cours d'appel sur la situation des greffiers qui sont obligés d'exercer leur fonction au-delà des heures habituelles de travail, du fait de la tardiveté des audiences. Il préconise la recherche d'une solution négociée entre les élus et les greffiers plutôt que de recourir à une mesure autoritaire.

Cela va dans le sens préconisé par la CFDT qui représente les usagers, les conseillers, les défenseurs et les greffiers. Il existe un petit nombre de conseils où notamment du fait du blocage patronal les audiences sont encore fixées le soir.

Dans d'autres cas, le refus des employeurs d'organiser des audiences supplémentaires oblige le conseil à dépasser les horaires habituels.

La parution de cette circulaire devrait aider au déblocage psychologique de ceux qui résistent au changement des habitudes.

Circulaire du Ministre de la Justice du 26 novembre 1981

Paris le 26 novembre 1981

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice
à
Madame et Messieurs les Premiers Présidents
des cours d'appel
Madame et Messieurs les Procureurs Généraux
près lesdites cours

Objet:
Horaires des audiences des conseils de prud'hommes

Mon attention a été appelée à plusieurs reprises sur les inconvénients que présentent pour les fonctionnaires de certains conseils de prud'hommes la tenue d'audiences qui se prolongent habituellement au-delà de 19 heures ou même qui débutent à une heure plus tardive.

Cette situation est parfois l'application d'usages qui s'étaient instaurés avant la réforme prud'homale. Elle peut être, aussi, le résultat de rôles encombrés. D'autres fois, enfin, elle a été voulue par les conseillers prud'hommes qui sont eux-mêmes soumis à des contraintes dont, à juste titre, il doit être tenu compte.

Il n'en demeure pas moins que cet état de fait engendre un gêne importante pour les fonctionnaires des secrétariats-greffes concernés, dans la mesure où ces personnels sont appelés à rester à leur poste au-delà des horaires de travail traditionnellement appliqués dans la fonction publique.

Le droit de ces agents publics à exercer leurs fonctions dans le cadre des horaires fixés pour l'ouverture des services publics me paraît légitime et doit être pris en considération.

J'observe d'ailleurs avec satisfaction que dans la grande majorité des conseils de prud'hommes des solutions transactionnelles ont pu être trouvées.

C'est la raison pour laquelle, plutôt que de recourir à une mesure réglementaire, je souhaiterais que, dans ce même esprit de conciliation, les conseillers prud'hommes, après en avoir délibéré en assemblée générale, et les fonctionnaires des juridictions où se posent encore ce problème, recherchent une solution afin que, sauf cas exceptionnels motivés par le rôle, les audiences ne se prolongent pas à des heures tardives.

Je vous serais obligé de faire remettre tant aux présidents qu'aux greffiers en chef des conseils de prud'hommes de votre ressort un exemplaire de la présente circulaire et de me tenir informé de toutes difficultés pouvant survenir à cette occasion.

Robert BADINTER

LE PRONONCE DES JUGEMENTS

La chancellerie insiste sur le respect des règles pour tant écrites relatives à l'obligation pour toute juridiction d'indiquer à l'audience, la date à laquelle le prononcé est renvoyé.

C'est le suicide d'une militante CFDT licenciée le 3 juillet 1980 par la société. Le hall du livre à Nancy qui a déclenché cette mise au point.

La demande de notre camarade avait été déposée le

9 juillet 1980. L'audience de jugement a eu lieu le 8 mai 1981. Le jugement du conseil de prud'hommes de Nancy du 2 octobre 1981 a condamné l'employeur à payer 51 000 F, mais cette décision n'a été connue par l'avocat que le 4 novembre 1981 (1) alors que notre camarade avait mis fin à ses jours le 13 octobre 1981 (JO AN 28-11-81 p. 4255 réponse à une question orale).

Dans le code du travail, l'article R. 516-29 précise l'obligation pour le conseil d'indiquer à l'audience la date à laquelle le jugement sera rendu. Les défenseurs doivent réclamer le respect de cette disposition. Les élus doivent donner aux justiciables cette précision en fixant la date au seul délai suffisant pour la réflexion et la rédaction du jugement. Pour la CFDT il ne peut en aucun cas être supérieur à trois mois et la notification de la décision par le greffe doit être faite le jour même du prononcé.

**Circulaire du Ministre de la Justice
du 26 novembre 1981**

Paris, le 26 novembre 1981

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice
à
Madame et Messieurs les Premiers Présidents
Madame et Messieurs les Procureurs Généraux

Objet: prononcé des jugements

L'article 450 du nouveau code de procédure civile dispose que si le jugement ne peut être prononcé sur le champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique.

Cette disposition est applicable à tous les jugements et devant toutes les juridictions.

Or il m'a été donné de remarquer qu'elle n'est pas respectée comme elle devrait l'être.

Son inobservation entraîne une fâcheuse incertitude pour le justiciable qui est en droit de savoir quand le jugement de son affaire sera rendu, étant au surplus observé que dans certains cas, notamment en matière de contredit de compétence (article 82 du nouveau code de procédure civile) et d'expertise (article 272 de ce code), le délai de recours commence à courir à compter du prononcé de la décision.

En outre, l'obligation d'indiquer la date du prononcé du jugement est de nature à éviter que les délibérés se prolongent trop longtemps et, par suite, peut permettre une meilleure évacuation des dossiers. L'article 452 du nouveau code de procédure civile selon lequel le jugement est prononcé par l'un des juges qui l'ont rendu même en l'absence des autres, est, de son côté, propre à faciliter le prononcé des jugements.

S'agissant plus particulièrement des conseils de prud'hommes, la règle énoncée par l'article 450 du nouveau code de procédure civile s'accompagne de l'obligation faite au secrétaire-greffier de remettre aux parties du bulletin rappelant la date du prononcé du jugement (article R. 516-29 du code du travail, cité à l'article R. 516-40 du même code en ce qui concerne les jugements rendus par la formation présidée par le juge départiteur). Un imprimé préparé à cet effet par la Chancellerie figure, sous la référence CPH - 81 OM 21, dans la nomenclature de l'imprimerie administrative de Melun.

(1) La cour d'appel a déjà examiné l'appel patronal. Elle a confirmé le jugement et ordonné que la décision soit affichée pendant quinze jours à la porte du magasin et publiée dans la presse locale.

J'attacherais du prix à ce que vous appeliez l'attention des juridictions de votre ressort sur les prescriptions de procédure ci-dessus rappelées, qui ont été conçues dans le souci de garantir les droits de la défense et de favoriser une bonne administration de la justice.

Pour le Garde des Sceaux
et par délégation
Le Directeur du Cabinet
Georges BELJEAN

**DISPOSITIONS RELATIVES
AU PRONONCE DES JUGEMENTS**

Nouveau code de procédure civile

Art. 450 - Si le jugement ne peut être prononcé sur le champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique.

Art. 82 - Le contredit doit, à peine d'irrecevabilité, être motivé et remis au secrétariat de la juridiction qui a rendu la décision dans les quinze jours de celle-ci.

Si le contredit donne lieu à perception de frais par le secrétariat, la remise n'est acceptée que si son auteur a consigné ces frais.

Il est délivré récépissé de cette remise.

Art. 272 - La décision ordonnant l'expertise peut être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président qui statue en la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.

S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948 selon le cas.

Si le jugement ordonnant l'expertise s'est également prononcé sur la compétence, la cour peut être saisie de la contestation sur la compétence alors même que les parties n'auraient pas formé contredit.

Code du travail

Art. R. 516-29 - A l'issue des débats et si la décision n'est pas rendue sur le champ, un bulletin rappelant la date du prononcé du jugement est remis aux parties par le secrétaire-greffier.

Art. R. 516-40 - En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement, présidée par le juge départiteur, et qui doit être tenue dans le mois du renvoi.

En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur, et qui doit être tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi.

Les dispositions de l'article R. 516-29 sont applicables aux jugements rendus par la formation présidée par le juge départiteur.

R

Licenciement

L'ordonnance de référé prud'homal publiée ci-dessous, rendue par le conseil de prud'hommes de Marseille sous la présidence du juge départiteur, fait application de la loi du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Elle constate la nullité du licenciement prononcé pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail (*).

Conseil de prud'hommes de Marseille, 28 octobre 1981
Robert Goyard c/société VABSA

Les faits

Monsieur Goyard, chef des ventes de véhicules neufs au garage VABSA, est victime d'un accident de la circulation le 20 mai 1981 alors qu'il est en train d'effectuer une tournée chez des clients. Il est hospitalisé et contraint d'arrêter le travail.

Le 1er juillet, alors qu'il est toujours indisponible, il est convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement justifié par le fait que son absence nuit à la marche de l'entreprise et nécessite de pourvoir à son remplacement. Pour ces motifs il est licencié le 9 juillet.

Ces faits en eux-mêmes ne sont pas contestés devant le juge, mais c'est leur qualification juridique qui constitue le litige.

La qualification juridique des faits

Pour le salarié

Le licenciement est prononcé en violation manifeste des dispositions de l'article L. 122-32-1 selon lequel le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail (1). Un licenciement ne peut intervenir au cours de la période de suspension qu'en cas de faute grave du travailleur concerné ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident (art. L. 122-32-2). Tout licenciement prononcé en violation de ces dispositions est nul.

Mr Goyard demande donc à la formation de référé de constater la nullité du licenciement intervenu et, par voie de conséquence, de prononcer la réintégration dans son emploi.

Pour le patron

Il n'est pas question d'appliquer ici la législation sur la garantie d'emploi des salariés victimes d'un accident du travail puisque l'accident en cause n'a pas ce caractère: il s'agit «d'un banal accident de la circulation».

Le juge des référés ne peut donc constater la nullité du licenciement, lequel est au contraire justifié par la nécessité de remplacer le travailleur concerné. La formation de référé doit, par conséquent, se déclarer incompétente car il existe une contestation sérieuse sur le droit à réintégration de ce salarié (2).

Le raisonnement du conseil

Les faits (l'accident) en eux-mêmes n'étant pas contestés c'est sur leur qualification juridique que le conseil doit se prononcer et tirer les conséquences de cette qualification sur la demande formulée par le travailleur.

Autrement dit le conseil doit d'abord se prononcer sur le point de savoir si l'accident a le caractère d'un accident du travail, auquel cas les articles L. 122-32-1 et suivants s'appliquent, ou s'il s'agit d'un simple accident de la circulation ou d'un accident de trajet qui n'entre pas dans le champ d'application des articles susvisés.

Une fois la qualification déterminée le conseil doit dire ensuite si le travailleur a droit à sa réintégration.

Cette application aux faits des règles juridiques est une étape très importante dans le raisonnement du conseil qui ne doit jamais être négligée (3).

En l'espèce l'accident est qualifié d'accident du travail, ainsi que l'atteste la décision de la caisse primaire d'assurances maladie.

Ceci étant, il convient de déterminer si l'employeur fait la preuve de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident, ce qui lui permettrait de retrouver l'usage de son droit de licencier (art. L. 122-32-2). Cette preuve n'est pas rapportée estime le conseil car l'employeur fonde le licenciement uniquement sur l'absence du salarié consécutive à l'accident alors que la loi précisément le lui interdit: l'impossibilité de maintenir le contrat doit trouver sa source dans un motif non lié à l'accident.

En application de l'article L. 122-32-2 le licenciement est donc déclaré nul.

La réponse à la demande du salarié

En présence d'un trouble manifestement illicite la formation des référés peut prendre toute mesure pour faire cesser ce trouble (4). La demande de réintégration formulée par le salarié doit-elle néanmoins être satisfaite? Le conseil de prud'hommes ne l'estime pas. Il remarque en effet qu'aux termes de l'article L. 122-32-4 le salarié ne retrouve son emploi à l'issue de la période de suspension de son contrat qu'après y avoir été déclaré apte par le médecin du travail.

Comme au jour de l'audience l'intéressé est encore en arrêt de travail, la demande réintégration est donc jugée prématurée.

(*) Cette ordonnance a été frappée d'appel par l'employeur

(1) Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981. Action Juridique CFDT J n° 22 p. 11. Erratum publié au n° 25 p. 18.

(2) Sur les pouvoirs de la formation de référé prud'homal, voir Action Juridique CFDT n° 14 Z p. 21; n° 19 Z p. 19; n° 20 F p. 19; n° 21 R p. 19; n° 22 J p. 14.

(3) Sur la rédaction des jugements, voir Action Juridique CFDT n° 22 Z p. 19.

(4) L'ordonnance de référé prud'homal vise l'article 809 du NC-PC relatif au référé du président du TGI. Il aurait été préférable de viser l'article R. 516-31 du code du travail relatif au référé prud'homal.

Mais, bien entendu, le licenciement est déclaré nul et les parties remises dans l'état où elles se trouvaient avant la notification de la décision de licenciement. Le conseil constate le maintien du lien contractuel: le contrat de travail se poursuit.

**Ordonnance de référé rendue par
le Conseil de prud'hommes de Marseille
le 28 octobre 1981**

(...) Attendu que Monsieur Goyard Robert a été embauché le 22 avril 1980 par la société VABSA, en qualité de chef de groupe; relation de travail poursuivie le 1er février 1981, suivant note de service de ce jour, par une promotion en qualité de responsable VN, Niveau V, échelon 1 - 315, qui ne sera pas prise en compte au niveau des bulletins de salaire, semble-t-il, sans que ce litige ait un intérêt pour la présente instance; le premier avril 1981, l'employeur avait proposé au salarié qui l'avait refusé, la signature d'un contrat d'essai au titre de la nouvelle fonction.

Le 20 mai 1981, Monsieur Goyard subissait un accident de la circulation à la suite duquel il était hospitalisé et contraint d'arrêter le travail.

Le 1er juillet 1981, l'employeur écrivait à Monsieur Goyard la lettre suivante:

J'ai le regret de vous indiquer que la promotion que nous vous avons proposée à titre d'essai pour une durée déterminée selon contrat du 1er avril 1981 en qualité de responsable VN n'est pas concluante.

En outre, votre absence consécutive à votre accident du 20 mai 1981 nuit à la marche de l'entreprise et nécessite de pourvoir à votre remplacement.

Nous devons vous informer que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement. En application des dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter à notre bureau le lundi 6 juillet à 10 heures pour un entretien sur cette éventuelle mesure.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de notre entreprise.

Dans l'attente,

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Au cours de l'entretien, objet d'un procès-verbal signé notamment par Mademoiselle Delmar, assistant Monsieur Goyard, celui-ci déclarait qu'il était avant tout préoccupé par sa guérison. L'employeur s'exprimait ainsi:

«Il va de soi et Monsieur Goyard doit très bien comprendre, que nous ne pouvons nous permettre de bloquer plus longtemps tout le service des ventes VN.»

Monsieur Goyard était licencié suivant lettre recommandée du 9 juillet 1981.

Discussion

Se trouvant en période de suspension consécutive à un accident de travail, Monsieur Goyard demandait l'application de l'article L. 122-32-2, inséré dans le code du travail par la loi du 7 janvier 1981, dont le texte est le suivant, en ses premier et troisième alinéas intéressant le litige:

«au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le dit contrat.

«... toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle».

La société VABSA demandait au conseil de se déclarer incompetent, la demande sollicitée se heurtant à l'existence d'une contestation sérieuse.

Pour asseoir le sérieux de cette contestation, la société écrivait dans ses conclusions que Monsieur Goyard avait été victime «d'un banal accident de la circulation» et que compte tenu de l'état de santé de Monsieur Goyard et de la prolongation de son incapacité, la société concluante s'est vue dans l'obligation de pourvoir à son remplacement».

Or, d'une part, suivant deux notes en délibéré sollicitées par le conseil, Monsieur Goyard justifiait de ce que l'accident survenu dans Marseille le mercredi 20 mai 1981 à 16 heures était un accident du travail, non de trajet, le responsable des ventes étant en train d'effectuer une tournée chez des clients; il produisait notamment une attestation du 9 octobre 1981 par la caisse primaire d'assurance maladie des Bouches du Rhône du paiement d'indemnités journalières, pour cause d'accident du travail du 21 mai au 9 octobre 1981; l'employeur ne produisait aucun document contraire, et ne critiquait d'ailleurs pas les précisions fournies par Monsieur Goyard.

D'autre part, la nécessité du remplacement, seul motif allégué de licenciement, ne rentrait pas dans la notion de «impossibilité où il (l'employeur) se trouve pour un motif non lié à l'accident... de maintenir le dit contrat».

En effet, le motif, en soi, éventuellement fondé, de remplacer le salarié en arrêt de travail et de ne pouvoir maintenir le contrat est ici justement lié à l'accident de travail, puisque selon la phrase, citée plus haut, relevée dans les conclusions de l'employeur: il tient à la prolongation de l'arrêt de travail, dont la cause est l'accident du travail. Le législateur a ainsi rejeté en l'espèce la nécessité du remplacement, liée à l'état de santé du salarié, en tant que justification du licenciement.

Par conséquent, le licenciement s'avère manifestement nul et le juge des référés, usant des dispositions de l'article 809 du code de procédure civile, doit faire cesser le trouble manifestement illicite, entraîné par la rupture du contrat de travail. Il y a lieu de constater qu'aucun texte ne limite ici la portée de la nullité, comme en cas de licenciement de femmes enceintes et en période post-natale de suspension du contrat, et que l'article L. 122-32-7 aux termes duquel le tribunal peut proposer la réintégration ne s'applique qu'en méconnaissance des articles L. 122-32-4 et L. 122-32-5 traitant des règles applicables à l'issue des périodes de suspension entraînées par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

En vue de faire cesser le trouble illicite, Monsieur Goyard demandait sa réintégration dans son poste, en écrivant qu'en principe, sauf avis médical, il serait en mesure de reprendre son activité au 29 octobre; le juge remarque que pour «retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente», il faut, aux termes de l'article L. 122-32-4 que le salarié y soit déclaré apte par le médecin du travail; compte tenu des difficultés éventuelles à cet égard, dont l'examen s'avère prématuré en l'espèce, le juge des référés ne peut ordonner la réintégration; par contre, conséquence directe de l'annulation manifeste du licenciement, application de la lettre même de l'article 809 du code de procédure civile, il peut remettre les parties en l'état où elles se trouvaient avant la notification du licenciement.

Par ces motifs

Le conseil (...) ordonne, en raison du trouble manifestement illicite, précisé dans les motifs, à la société VABSA de remettre les parties en l'état du lien contractuel qui les liait avant la lettre de licenciement notifiée le 9 juillet 1981.

Condamne la société VABSA aux dépens (...)

Au sommaire des prochains numéros

N° 27 MAI-JUIN 1982

- **L'intérim:** les nouvelles dispositions applicables résultant de l'ordonnance du 5 février 1982.
- **La durée du travail:** les nouveaux articles du code du travail concernant la durée du travail et les congés payés tel qu'ils résultent des ordonnances des 16 et 30 janvier 1982; les principales dispositions de la circulaire ministérielle d'application.

N° 28 JUILLET-AOUT 1982

- **Les contrats à durée déterminée:** les nouvelles dispositions légales résultant de l'ordonnance du 5 février 1982.

Action juridique CFDT publiera et commentera également les nouvelles dispositions sur le travail à temps partiel et sur le droit syndical dans la Fonction publique dès qu'ils seront connus ainsi, bien sûr, que les droits nouveaux, lorsque le Parlement les aura adoptés.

cfdt magazine

En 1982 plus que jamais, l'actualité syndicale et sociale est dans CFDT-Magazine, avec des reportages sur la vie des travailleurs. On y trouve aussi des informations sur l'économie, l'évolution des entreprises et des secteurs, des enquêtes sur les problèmes de notre société, un dossier pratique sur la consommation, et l'actualité juridique au quotidien.

CFDT-Magazine passe les frontières pour savoir ce qui se passe chez nos voisins ou ailleurs dans le monde. Enfin, les loisirs et la culture ne sont pas oubliés chaque mois dans CFDT-Magazine.

S'abonner (grâce au bon ci-dessous) c'est avoir la garantie de ne pas manquer son CFDT-Magazine, y compris le spécial-impôts que les patrons imitent sans l'égaler !

BULLETIN D'ABONNEMENT (91 F pour un an)

Nom

Adresse

.....

Ville

Paiement par chèque bancaire ou postal (3 volets) à l'ordre de
CFDT-Presse. Bulletin à renvoyer à :

Administration de CFDT-Presse
26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09

sommaire

ACTION cfdt **JURIDIQUE**

Dossier

Les ordonnances sur la durée du travail

● Les principes de base du nouveau système ● La durée hebdomadaire et journalière ● Les congés payés: durée et périodes de congé, paiement de l'indemnité de congés payés, la question du maintien des avantages acquis ● L'organisation du temps de travail: aménagement et répartition des horaires, modulation de la durée hebdomadaire, horaires individualisés, travail de nuit des femmes, équipes spéciales de fin de semaine.

Textes et jurisprudences

Secteur public

● Le droit pour un fonctionnaire père de famille qui n'a pas seul la garde de son enfant à bénéficier d'un congé pour garder un enfant malade.

Institutions représentatives du personnel

● La protection des usages favorables aux représentants du personnel et aux sections syndicales ● La diffusion aux travailleurs du procès-verbal de réunion du comité d'entreprise.

Prud'hommes

● L'horaire des audiences ● Le prononcé des jugements ● L'annulation du licenciement d'un travailleur victime d'un accident du travail.

Rédaction: 5, rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 72 70

Directeur de la publication: Pierre Hureau - Rédacteur en chef: Francis Naudé

Administration: M. Jeanclaude 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 76 10 ou 247 75 07

Abonnement 1 an (6 numéros): 95 F (TVA 4 % comprise) - le numéro: 18,50 F

Numéro de commission paritaire: 1 404 D 73 - ISSN 0191 28 74

Composition, maquette et impression:

Atelier Montholon-Services 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 (numéro Fab. 891)