TABLE ANALITIONS abordées

31

ACTION ACTION JURIDIQUE BIMESTRIEL, JANVIER / FEVRIER 1983, N°31

DOSSIER: Les élections professionnelles

dossier





Les élections professionnelles

a loi du 28 octobre 1982 (JO du 29) relative au développement des institutions représentatives du personnel la modifié de façon profonde le fonctionnement et les missions des délégués du personnel et surtout celles du comité d'entreprise. Action Juridique CFDT y reviendra.

Le présent dossier se limite à souligner les modifications sensibles que la loi a aussi introduites dans la procédure de mise en place et l'élection des institutions représentatives du personnel. Ces modifications peuvent s'ordonner autour de deux idées: des élections plus démocratiques, un rôle plus actif du syndicat dans la mise en place des institutions.

Ce dossier constitue en même temps une mise à jour de celui publié dans le numéro 5 de la revue, dont certains commentaires demeurent cependant d'actualité (*).

1-Des élections plus démocratiques

Le caractère plus démocratique des élections se mesure dans trois domaines :

Le champ d'application des textes: il est précisé et étendu. Il faut en outre tenir compte des possibilités nouvelles de regroupement des petites entreprises et des apports de la jurisprudence concernant les notions d'unité économique et sociale et d'établissement distinct.

 La détermination de l'effectif : la quasi-totalité des travailleurs est prise en compte.

 Les conditions d'électorat et d'éligibilité : elles sont assouplies.

1) LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Le secteur privé

Comme par le passé la loi s'applique dans toutes les entreprises du secteur privé, quelle que soit leur forme juridique, regroupant plus de dix salariés (délégués du personnel) ou au moins cinquante salariés (comité d'entreprise), y compris les entreprises du secteur agricole (L. 421-1 et L 431-1).

Les sociétés nationales, les sociétés d'économie mixte sont aussi concernées puisqu'elles sont régies par le droit privé (1).

Les établissements publics

à caractère industriel et commercial.

Après des hésitations, la jurisprudence avait admis que délégués du personnel et comités d'entreprise devaient être institués dans ces établissements. Elle prenait appui sur la législation relative aux licenciements pour motif économique qui impose en cette occasion la consultation des représentants du personnel dans «tous les établissements agricoles, industriels ou commerciaux publics ou privés» (2).

^(*) Dossier réalisé par Francis Naudé

La loi inclut désormais expressément les établissements publics à caractère industriel et commercial dans le champ d'application des deux institutions. Elle prévoit toutefois que, «compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants», les dispositions légales peuvent «faire l'objet d'adaptation sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements». Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

administratifs

Les établissements publics administratifs demeurent exclus du champ d'application des institutions représentatives du personnel.

Toutefois il existe des établissements publics qui assument tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, et qui à ce dernier titre emploient du personnel dans les conditions du droit privé. C'est le cas par exemple des chambres de commerce et d'industrie qui gèrent

Dans les établissements de ce type déterminés par décret, délégués du personnel et comité d'entreprise doivent être mis en place afin que le personnel soumis au droit privé puisse être représenté. Comme en ce qui concerne les établissements à caractère industriel et commercial des décrets pourront prévoir des adaptations.

Il s'agit d'une innovation intéressante qui par exemple mettra fin à la jurisprudence refusant au personnel des services techniques, industriels ou commerciaux des chambres de commerce la possibilité d'élire des délégués.

- La loi s'applique immédiatement aux établissements publics visés par elle. Les comités qui existent ici ou là. mais qui sont très éloignés de ceux envisagés par la loi doivent être mis en conformité avec elle (3).
- Certes des adaptations sont possibles par voie de décret, mais il doit s'agir d'adapations qui ne dénaturent pas l'institution telle qu'elle est définie par la loi. Il convient de rechercher la négociation de ces adaptations qui doivent être spécifiques à chaque établissement public.
- Lorsque dans ces établissements des fonctionnaires détachés coexistent avec du personnel régi par le droit privé, l'ensemble doit participer aux élections conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (voir infra).

Les petites entreprises

Comme auparavant l'abaissement des seuils de 50 et 11 salariés par voie de convention ou accord collectif demeure possible : la loi le reconnaît expressément. Les délégués élus en application d'une convention ou d'un accord collectif bénéficient des mêmes prérogatives que ceux élus en application de la loi.

Surtout la loi permet le regroupement des entreprises de moins de 11 salariés en vue d'organiser la représentation du personnel.

L'accord de regroupement

La loi du 13 novembre 1982 (JO du 14) relative à la négociation collective prévoit la conclusion d'accords regroupant localement, au plan professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de 11 salariés.

Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles qui concourent à l'élaboration et à l'application de convention ou d'accord collectif de travail, ainsi que, le cas échéant, à l'examen des réclamations individuelles et collectives des salariés intéressés.

Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel (art. L. 132-30).

On trouvera dans la brochure confédérale «S'organiser dans les petites entreprises» (4) des réflexions sur la pratique syndicale à mettre en œuvre pour l'application de cette disposition. Action juridique CFDT y reviendra ultérieurement.

Le cas particulier des sites

Un cas particulier de regroupement doit être signalé : celui des entreprises de moins de 11 salariés dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés.

Dans ces petites entreprises, regroupées entre elles, des délégués du personnel peuvent être élus «lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient». C'est le directeur départemental du travail qui en décide, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés,

Là encore on se reportera à la brochure confédérale «S'organiser dans les petites entreprises» sur la mise en application de ces dispositions. Trois remarques cepen-

- a) La mission des délégués du personnel ainsi élus est déterminée par les problèmes communs aux travailleurs des entreprises du site.
- b) La notion de site n'est pas définie avec précision par la loi. Dans le débat parlementaire le ministre du travail l'a définie comme «un ensemble géographiquement ou matériellement isolé» (5). Il a évoqué à ce sujet un chantier, une galerie marchande, une zone industrielle ou artisanale.
- c) Les conditions des élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges.

Sociétés constituant une même unité économique et sociale

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent, en raison des liens existant entre elles, constituer une même unité économique et sociale. Si l'existence d'une telle unité est établie, les élections professionnelles devront se dérouler dans cet ensemble unique et non pas dans le cadre de chaque société.

La notion d'unité économique et sociale a d'abord été dégagée par la jurisprudence à l'occasion de la désignation des délégués syndicaux puis étendue à l'élection des re-

⁽¹⁾ C'est le cas par exemple de la régie Renault

⁽²⁾ Principe posé par le tribunal des conflits dans une décision du 2 juillet 1979 à propos du CEA.

⁽³⁾ Par exemple les CE qui ne sont pas élus ou qui n'ont aucune prérogative en matière économique.

⁽⁴⁾ Fascicule nº 8 de la collection des brochures consacrées aux droits nouveaux.

⁽⁵⁾ JO AN 29 mai 1982 p. 2755

⁽⁶⁾ Sur une approche d'ensemble de la notion : Roger de Lestang «La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes». Droit Social 1979 nº 4 p. 5

présentants du personnel (6). La loi du 28 octobre 1982 y fait référence mais uniquement à propos de l'élection du comité d'entreprise (7).

L'ensemble des sociétés concernées doivent constituer une même unité à la fois économique et sociale (8).

L'unité économique est caractérisée par l'unité de direction du groupe d'entreprises qui sera révélée par la communauté des dirigeants, l'imbrication des capitaux établissant la communauté d'intérêts et la concentration du pouvoir de décision, l'existence de services communs. l'imbrication des activités.

L'unité sociale est révélée par le «statut» social commun aux travailleurs employés : conditions de travail, avantages sociaux, services sociaux communs (cantine, infirmerie, médecine du travail). Le caractère interchangeable du personnel peut également être pris en compte ; de même que «le passé d'action et de luttes communes».

La même localisation géographique n'est pas un élément déterminant et il n'est pas indispensable que ce soit la même convention collective qui s'applique dans l'ensemble des sociétés. (10)

En ce qui concerne l'application de la notion à l'élection du comité d'entreprise, il semble nécessaire de retenir le critère d'analogie ou de connexité des activités. Si les activités sont trop différenciées ou si les entreprises concernées se trouvent en concurrence partielle. l'existence de l'unité économique et sociale ne sera pas retenue. (11)

En un lieu déterminé les établissements de deux sociétés, par ailleurs autonomes, peuvent constituer une même unité économique et sociale pour l'élection d'un comité d'établissement commun si les critères relevés ci-dessus sont réunis. (12)

L'élection par établissements distincts

Délégués du personnel

 L'établissement est la réunion de plusieurs personnes travaillant ensemble de manière permanente sous la direction d'un représentant d'un même patron.

L'élection par établissement distinct est destinée à rendre plus aisés les rapports entre les délégués et les travailleurs qu'ils représentent.

C'est ce qui ressort de la jurisprudence rendue dans ce domaine par la Cour de cassation. Retenons, dans cette définition, le souci de décentraliser le cadre de l'élection de manière à faciliter et à rendre effectif l'exercice du mandat de déléqué du personnel. La qualité d'établissement distinct doit être reconnue dès lors que les travailleurs concernés ont des préoccupations propres et qu'un responsable local peut recevoir les revendications présentées et y donner suite. (13)

Comité d'entreprise

Dans ce domaine la jurisprudence rendue par le Conseil d'Etat (14) est beaucoup plus centralisatrice. La relation représentants du personnel/employeur prend ici plus d'importance que pour les délégués du personnel où c'est la relation délégués/travailleurs qui l'emporte.

D'où, dans la définition de l'établissement distinct, une place plus grande faite aux critères patronaux : par exemple l'absence de pouvoir d'animation et de coordination des chefs de différents départements qui relèvent directement du siège de l'entreprise. (15)

Cette jurisprudence peut cependant être remise en cause par le renforcement du droit d'information du comité en matière économique et l'obligation faite à l'employeur de donner davantage d'informations sur la situation économique et sociale dans chaque établissement.

- (7) La loi envisage la reconnaissance de l'unité économique et sociale soit par convention, soit par décision de justice (L.
- (8) Cass. soc. 23 juillet 1980 no 681 p. 504
- (9) Cass. soc. 4 février 1982 nº 69 p. 51
- (10) Cass. soc. 22 juillet 1981 no 742 p. 551
- (11) Cass. soc. 29 avril 1981 no 358 p. 268; Cass. soc. 12 juin 1981 no 545 p. 409; Cass. crim. 16 mars 1982, Grinberg
- (12) Cass. soc. 18 juin 1975 nº 331 p. 288 ; Cass. soc. 6 juillet 1982 Texunion
- (13) Voir sur ce point la jurisprudence citée dans Action Juridique CFDT nº 5 D. p. 5
- (14) L'interprétation de la loi est ici faite par le Conseil d'Etat puisque c'est l'inspecteur du travail qui reconnaît la qualité d'établissement distinct. (L. 433-2)
- (15) CE 23 juin 1973 Syndicat du personnel des wagons-lits ; CE 1er juin 1979 Siemens



Le cas des petits établissements

Aucun travailleur ne doit être tenu à l'écart des élections professionnelles. Ceux qui sont employés dans des établissements de moins de 11 ou de 50 salariés doivent donc être :

- soit rattachés à un établissement de plus de 10 ou de 50 salariés selon le cas,
- soit regroupés entre eux, au besoin sur un plan régional. (16)

Les chantiers

La jurisprudence n'a guère évoluée depuis les arrêts rendus par la Cour de cassation le 5 décembre 1973 (17) concernant l'organisation des élections sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics. Aux termes de cette jurisprudence :

 l'élection doit être organisée dans le cadre d'un ensemble de chantiers analogues, regroupés dans le cadre d'une région donnée,

 le nombre de délégués est fixé en fonction des effectifs de chaque établissement où leur présence est indispensable, (18)

— une fois élus, les délégués sont affectés au chantier sur lequel ils travaillent, mais ils ne perdent pas leur mandat en fin de chantier puisque le collège électoral va au-delà du chantier.

2) LA DÉTERMINATION DE L'EFFECTIF

La loi du 28 octobre 1982 dans ses articles L. 421-1 et L. 431-2 définit de manière assez précise la façon dont les travailleurs doivent être décomptés dans les effectifs. C'est une innovation par rapport à la situation antérieure. Cela va permettre de réduire la marge d'incertitude des syndicats ainsi que l'abondant contentieux électoral sur ce suiet.

La loi institue trois catégories de salariés

- (16) T.A. Paris 2 décembre 1970 Mobil Oil ; Cass. soc. 15 juin 1977 n° 398 p. 315
- (17) Cass. soc. 5 décembre 1973 n°s 627, 628 et 629 p. 579 à 582
- (18) Ce sera le cas si la durée du chantier, son éloignement et son autonomie relative permettent de le considérer comme formant une unité de travail distincte. Cass. soc. 8 juillet 1976 n° 444 p. 366
- (19) A notre avis, ces catégories de travailleurs doivent être prises en compte intégralement quelque soit leur temps de travail.
- (20) Exemple : une entreprise emploie 4 travailleurs à temps partiel occupés 10, 12, 15 et 18 h par semaine. Le nombre d'unités à prendre en compte dans les effectifs sera de $\frac{10+12+15+18}{39} = \frac{55}{39}$, soit une unité.
- (21) Exemple : une entreprise occupe 5 salariés totalisant 1, 2, 4, 5, 7 mois d'activité à la date des élections. Le nombre d'unités à prendre en compte dans les effectifs sera : $\underbrace{1+2+4+5+7}_{12} = \underbrace{18}_{12}, \text{ soit une unité}$
- (22) «La situation de l'emploi est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure».

a) les salariés à prendre en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Il s'agit :

de tous les salariés sous contrat à durée indéterminée,
 des travailleurs à domicile et des travailleurs handicapés (employés dans les entreprises, les ateliers protégés ou les centres de distribution de travail à domicile) (19),
 des travailleurs à tomps portial dont le durée du travailleurs durée du travailleurs de la durée du travailleurs d

des travailleurs à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 h par semaine ou 85 h par mois.

Il faut également avoir à l'esprit les cas particuliers qui ont fait l'objet dans le passé, de difficultés tranchées par la jurisprudence. Doivent donc être pris intégralement en compte dans les effectifs :

— les VRP salariés (lorsqu'ils sont multicartes, ils sont pris en compte dans les effectifs du personnel de l'entreprise à laquelle ils consacrent l'essentiel de leur activité et dont ils reçoivent habituellement la majeure partie de la rémunération).

— les apprentis dont les contrats ont été conclus à partir du 1.1.82 (en effet la loi du 3.1.79 exclut complètement les apprentis dont le contrat a été conclu entre le 1.1.79 et le 31.12.81),

- les bénéficiaires des contrats emploi-formation,

 les stagiaires dans la mesure où ils ne sont pas liés à une école.

— les médecins du travail consacrant à l'entreprise l'essentiel de leur activité, les gérants de maison à succursa-les multiples, les concierges d'immeubles . . .

b) les salariés à prendre partiellement en compte en fonction de leurs horaires de travail.

Il s'agit des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 20 h par semaine ou à 85 h par mois. L'effectif est alors calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail, par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. (20)

Les travailleurs occasionnels à temps très réduit du type «extras» sont donc à inclure dans les effectifs.

La CFDT a été en désaccord avec cette disposition car la multiplication des statuts individuels nécessitent le renforcement du nombre de délégués.

c) les salariés à prendre partiellement en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Il s'agit :

- des travailleurs à contrat à durée déterminée,

— des travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure en y comprenant les travailleurs temporaires au service de l'entreprise utilisatrice. Le calcul peut se faire en fonction du nombre de mois, du nombre de semaines, du nombre de jours ou du nombre d'heures travaillées (21).

Ces dispositions doivent attirer l'attention des syndicats lors de la négociation du protocole d'accord. Elles sont à mettre en liaison avec l'information trimestrielle ou semestrielle que l'employeur est tenu de fournir au comité d'entreprise pour tout ce qui touche au travail précaire (alinéa 10 de l'article L. 432-4) (22).

Le fait d'inclure dans les effectifs les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure n'est pas nouveau. C'est la confirmation d'une jurisprudence sur laquelle la revue avait mis l'accent à plusieurs reprises (23) mais qui était restée limitée dans son application pratique. Cette obligation légale qui s'applique désormais aussi bien aux élections de délégués du personnel qu'aux élections de comité d'entreprise, va être l'occasion pour les sections syndicales de s'interroger sur la manière d'intégrer dans la convention collective de travail, les travailleurs qui sont sous la subordination effective de l'entreprise utilisatrice (ouvriers d'entretien, personnel de nettoyage, de gardiennage, dessinateur etc . . .). Toutefois il faut avoir conscience que les frontières seront parfois difficiles à cerner et peuvent entraîner un contentieux électoral.

Attention Désormais l'obligation d'organiser les élections ne pèse sur l'employeur que si le seuil de 11 ou de 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (L. 421-1 et L. 431-1).

3) ELECTORAT

Il faut toujours remplir 4 conditions pour être électeur,

a) L'appartenance à l'entreprise

La jurisprudence rendue à propos de l'effectif à prendre en compte pour le calcul du seuil de 11 ou de 50 salariés n'est pas automatiquement applicable à la définition de cette condition.

Rappelons que la loi n'exige pas pour être électeur que chaque personne travaillant dans l'entreprise justifie d'un contrat de travail avec celle-ci, car les articles L. 423-7 et L. 433-4 nouveaux visent les salariés travaillant dans l'entreprise. Une exception légale : les travailleurs intérimaires qui, bien que travaillant dans l'entreprise et pris en compte dans la détermination de l'effectif, ne sont ni électeurs, ni éligibles.

Il n'y a pas lieu d'exclure des travailleurs au motif qu'ils seraient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou qu'ils ne bénéficieraient pas de la convention collective. (24)

Salariés dont le contrat est suspendu

Ils sont électeurs, que la suspension soit due à la maladie, à une absence momentanée ou à l'exercice à titre permanent d'une activité syndicale (25).

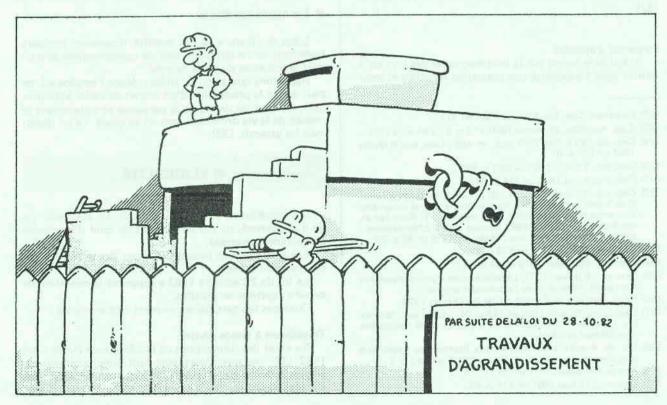
Apprentis

Ils sont électeurs car titulaires d'un véritable contrat de travail.

Travailleurs à temps partiel

L'ordonnance du 26 mars 1982 relative au travail à temps partiel est muette sur ce point. Les travailleurs à temps partiel sont donc électeurs dans l'entreprise ou les entreprises où ils travaillent régulièrement. C'est ce qui ressort de la jurisprudence. (26)

- (23) Action Juridique CFDT nos 5 D.p. 4; 16 D.p. 13, 24 D.p. 11
- (24) Cas de personnels rémunérés au cachet Cass. soc. 20 juillet 1977 nº 496 p. 395
 - Cas des femmes de ménage Cass. soc. 6 juillet 1978 nº 574 p. 429
 - Cas du personnel de maintenance Cass. soc. 20 juillet 1981 nº 708 p. 527
- (25) En application par exemple d'une disposition de convention collective Cass. soc. 27 novembre 1980 no 861 p. 636
- (26) Cass. soc. 19 juillet 1978 no 652 p. 478; Cass. soc. 18 juin 1981 nos 575 et 576 p. 432 et 433. Voir Action Juridique CFDT J nº 29 p. 14



Salariés d'entreprises extérieures

Il s'agit par exemple du personnel détaché par une société mère dans une filiale, ou mis à disposition d'une entreprise par une autre entreprise, ou encore d'agents publics détachés auprès d'un établissement privé.

• Ce personnel est électeur aux élections de délégués du personnel s'il se trouve dans l'exécution même de son travail sous la subordination directe de l'utilisateur. Il doit en effet être représenté auprès de ce dernier dès lors que certaines conditions de travail sont déterminées par lui. Il conserve néanmoins son droit de vote dans l'entreprise à laquelle il est rattaché.

La jurisprudence en a ainsi décidé :

en ce qui concerne du personnel de l'éducation nationale détaché auprès d'un établissement d'enseignement privé et placé sous la subordination de celui-ci, même si l'administration conserve la charge du paiement du traitement. (27)

 en ce qui concerne du personnel détaché par le CEA auprès d'une de ses filiales, la COGEMA. (28)

 en ce qui concerne des salariés d'entreprises extérieures accomplissant leur travail sur la direction effective de l'utilisateur. (29)

• La situation est moins claire en ce qui concerne la participation aux élections de comité d'entreprise.

La jurisprudence est beaucoup plus réticente à reconnaître aux intéressés le droit de participer à ces élections. Ainsi elle a considéré que n'étaient pas électeurs :

 les agents publics détachés «qui n'ont pas le même intérêt au sort et à la gestion d'une entreprise dont ils ne partagent pas les aléas». (30)

— les agents du CEA détachés dans ses filiales, car leur statut est complètement différent des règles régissant la situation des salariés des filiales. (31)

Par contre sont électeurs les démonstrateurs détachés auprès d'un grand magasin dans la mesure où ceux-ci bénéficient des œuvres sociales gérées par le comité en application d'une disposition de la convention collective. (32)

Personnel d'appoint

Il doit être inscrit sur la liste électorale dès lors qu'il fournit dans l'entreprise une prestation régulière et habituelle. La loi n'exige pas que le travail ait été effectué en vertu d'un seul contrat. Les contrats renouvelés constamment, même si ceux-ci ont connu des interruptions, doivent être pris en compte.

Le caractère habituel du travail est donc l'élément essentiel. La cour de cassation a admis que 24 jours de travail au cours des 6 derniers mois pouvaient constituer une activité habituelle, compte tenu de la nature du travail de ce personnel (33).

Personnel en formation

Les titulaires d'un contrat emploi formation sont électeurs. Par contre les jeunes effectuant un stage pratique en entreprise ne font pas partie du personnel de celle-ci.

Pré-retraités

Dans la mesure où les pré-retraités n'exercent plus de travail dans l'entreprise et n'en exerceront plus, ils ne sont plus électeurs, même si le lien contractuel avec l'entreprise n'est pas définitivement rompu (34).

b) L'ancienneté

L'ancienneté exigée pour être électeur est ramenée de 6 mois à 3 mois (L. 423-7 – L. 433-4).

Elle s'apprécie toujours au niveau de l'entreprise (35) et à la date du scrutin.

Cette ancienneté minimum peut encore être réduite par voie de convention ou d'accord collectif. La jurisprudence l'admet (36).

Par ailleurs la loi du 28 octobre 1982 élargit les possibilités de dérogation à la condition d'ancienneté que l'inspecteur du travail peut décider, notamment dans le cas où son application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif (au lieu du quart auparavant) le nombre de salariés remplissant ces conditions (art. L. 423-12 art. L. 433-8).

c) Les autres conditions

L'âge de 16 ans n'est pas modifié. Il convient toujours également de ne pas avoir subi de condamnation entraînant la privation du droit de vote.

Rappelons que selon la jurisprudence l'employeur ne peut exiger la production d'un extrait de casier judiciaire (37), Ce sont les droits de la personne et notamment le respect de la vie privée qui sont ici en cause. La loi désormais les garantit. (38)

4) ELIGIBILITÉ

Les conditions: être électeur, avoir 18 ans, avoir un an d'ancienneté, ne pas être parent du chef d'entreprise demeurent inchangées.

Les améliorations peuvent toujours être apportées par voie conventionnelle.

La loi du 28 octobre 1982 a supprimé la condition de savoir s'exprimer en français.

Quelques cas particuliers peuvent être examinés :

Travailleurs à temps partiel

En vertu des dispositions de l'ordonnance du 26 mars 1982 (39) les travailleurs occupant simultanément un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une d'entre elles qu'ils doivent choisir.

⁽²⁷⁾ En ce sens Cass. soc. 12 mars 1981 nº 219

⁽²⁸⁾ Cass. Ass. Plén. 29 février 1980 nº 2 p. 3 . Voir note (23)

⁽²⁹⁾ Cass. soc. 20 juillet 1977 Bull. no 495 ; Cass. soc. 5 février 1981 no 106 p. 81

⁽³⁰⁾ Cass. soc. 7 juillet 1981 no 663 p. 497

⁽³¹⁾ Cass. soc. 2 mai 1978 no 314 p. 237

⁽³²⁾ Cass. soc. 18 mars 1982 nº 186 p. 137. Une décision récente se fonde sur l'existence d'un véritable lien de subordination entre le démonstrateur et le magasin : TI Paris 1er arrondissement. 28 mai 1982 Sycopa CFDT c/Samaritaine ; dans le même sens Cass. soc. 18 janvier 1978 nº 43 p. 30

⁽³³⁾ Cass. soc. 18 juin 1981 nº 576 p. 433

⁽³⁴⁾ Cass. soc. 18 janvier 1978 no 49 p. 34

⁽³⁵⁾ Cass. soc. 6 janvier 1977. Le salarié muté d'un établissement à un autre conserve donc l'ancienneté acquise.

⁽³⁶⁾ En ce sens, avis du Conseil d'Etat du 22 mars 1973

⁽³⁷⁾ Cass. crim. 28 avril 1953 nº 143 p. 247 ; Cass. soc. 25 octobre 1978 nº 712 p. 533 rendu à propos de la désignation d'un délégué syndical.

⁽³⁸⁾ Loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise. Action Juridique CFDT n° 30 J p. 9

⁽³⁹⁾ Action Juridique CFDT no 29 J p. 14

⁽⁴⁰⁾ Cass. soc. 18 juin 1961 nº 575 p. 432

Travailleurs intermittents

On a dit que le personnel d'appoint travaillant de façon régulière dans l'entreprise était électeur. Est-il éligible ?

La Cour de cassation considère que la mission et les fonctions permanentes de délégué du personnel ne peuvent être remplies par un travailleur n'ayant que des liens intermittents avec l'entreprise. Ainsi est inéligible un extra embauché régulièrement environ 4 fois par mois.

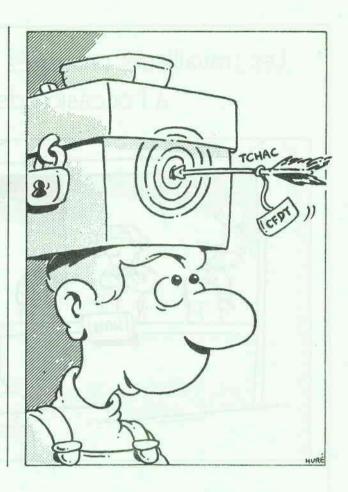
Travailleurs dont le contrat est suspendu

En principe ils sont éligibles s'ils remplissent la condition d'ancienneté. Mais là encore la Cour de cassation exige que le travailleur concerné puisse exercer effectivement son mandat. Ce n'est pas le cas d'un militant exer çant à temps plein une activité syndicale. (41)

Ancienneté d'un an

Il s'agit d'une ancienneté ininterrompue, mais qui, comme en matière d'électorat, peut être acquise par contrats successifs. Le travailleur temporaire embauché par l'entreprise utilisatrice peut prendre en compte l'ancienneté correspondant à la durée du contrat de mission précédant immédiatement son embauche (42).

Comme en matière d'électorat la loi du 28 octobre 1982 donne de plus grandes possibilités à l'inspecteur du travail d'accorder des dérogations «dans les cas où l'application» des dispositions légales «conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales». (art. L. 423-12 et L. 433-8)



2-Un rôle plus actif du syndicat

Cela se traduit notamment par :

une procédure plus formalisée de mise en place des institutions représentatives,

une appréciation nouvelle de la représentativité.

Le renforcement du rôle du syndicat apparaît encore à l'occasion de la négociation du protocole d'accord et pendant le déroulement du scrutin.

1) LA MISE EN PLACE DES INSTITUTIONS

On considérait jusqu'alors que l'obligation de mettre en place les institutions représentatives du personnel pesait sur l'entreprise, mais la loi n'exigeait pas clairement de l'employeur une démarche positive de sa part, et la jurisprudence n'avait été amenée à sanctionner que «l'inertie prolongée» du chef d'entreprise à l'organisation des élections prévues par la loi. (43)

Les obligations de l'employeur

Désormais l'employeur doit avoir une attitude active (art. L. 423-18 et L. 433-13).

S'il n'a été saisi d'aucune demande d'organisation des élections.

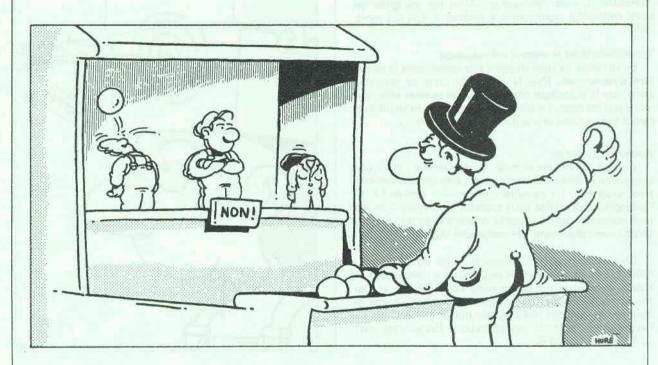
Il doit néanmoins tous les ans (DP) ou tous les deux ans (CE):

- procéder à un affichage informant le personnel de l'organisation des élections ;
- inviter dans le même temps les organisations syndicales à établir leurs listes de candidats.

Le document affiché doit préciser la date du premier tour des élections qui doit se situer au plus tard 45 jours après la date de l'affichage.

S'il est saisi d'une demande d'organisation des élections Une telle demande émane le plus souvent d'une organisation syndicale et peut être adressée à l'employeur

Les travailleurs protégés contre le licenciement à l'occasion des élections



Lors de la mise en place des institutions

- 1 salarié(e) par organisation syndicale, mandaté(e) par celle-ci. Protection pendant 6 mois à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a demandé, la première, l'organisation des élections.
- Même protection en faveur du premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

A l'occasion de chaque élection (1er et 2ème tour)

Délégués du personnel

Protection des candidats pendant 6 mois, à compter de l'envoi par lettre recommandée des listes de candidatures. (1)

Comité d'entreprise

Protection des candidats pendant 3 mois, à compter de l'envoi par lettre recommandée des listes de candidatures.

Contrat à durée déterminée

A l'égard des candidats titulaires d'un tel contrat, le statut protecteur s'applique si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report du terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. (2)

Contrat de mission

Le statut protecteur s'applique au travailleur temporaire candidat aux fonctions de délégué en cas d'interruption de la mission du fait de l'ETT ou de notification de non renouvellement de la mission.

Candidature concomitante au licenciement

Le statut protecteur s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature a été reçu par celui-ci, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

articles L. 425-1 et L. 436-1.

⁽¹⁾ En ce qui concerne les délégués du personnel, la jurisprudence considère que les candidatures ne peuvent valablement être déposées qu'après la signature du protocole d'accord sauf lorsque les élections ont été retardées par une opposition injustifiée de l'employeur.

⁽²⁾ Un mois avant l'arrivée du terme du contrat l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant l'arrivée du terme du contrat.

A propos des contrats à durée déterminée, voir Action Juridique CFDT n° 28 J p. 3

à tout moment. Celui-ci doit alors procéder à l'affichage visé ci-dessus informant le personnel de la demande et inviter dans le même temps les organisations syndicales à établir leurs listes de candidats.

En cas de renouvellement des institutions

Les organisations syndicales doivent être invitées, par voie d'affichage, à établir leurs listes de candidats un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui suit l'expiration de ce mandat.

En cas de carence

C'est l'hypothèse où en l'absence totale de candidat les institutions n'ont pu être constituées ou renouvelées.

Dans le cas, le chef d'entreprise établit un procèsverbal de carence qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Ce dernier en envoie une copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné, c'est-àdire aux UD.

On le voit, le mécanisme établi par la loi impose à l'employeur une attitude active et le respect de certains délais. Il doit être un élément qui favorise la généralisation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont encore dépourvues.

2) UNE NOUVELLE APPRECIATION DE LA REPRESENTATIVITE

La négociation du protocole d'accord ainsi que la présentation des listes de candidats au premier tour des élections est réservée aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La loi du 28 octobre 1982 décide, comme en matière de droit syndical, que les syndicats affiliés à une organisation représentative sur le plan national sont considérés comme représentatifs dans l'entreprise (L. 423-3 et L.

Les autres syndicats peuvent être considérés comme représentatifs s'ils font la preuve de leur représentativité. Les commentaires publiés sur ce point dans le n° 5 d'Action Juridique CFDT demeurent pour l'essentiel valables. Rappelons les critères légaux :

• les effectifs : c'est un critère essentiel (44)

• Le montant des cotisations : il doit être suffisant pour permettre une activité et assurer l'indépendance à l'égard de l'employeur

• l'indépendance : c'est un critère inviolable, mais il n'est pas suffisant. Encore faut-il que le syndicat ait une activité réelle

• l'audience : Quels que soient les effectifs, les ressources et l'ancienneté du syndicat, l'activité syndicale et l'audience certaine auprès du corps électoral peuvent établir sa représentativité (45). La représentativité d'un syndicat autonome peut donc être contestée s'il ne fait pas la preuve d'une activité réelle.

Un syndicat de constitution récente peut être déclaré représentatif si ses effectifs (13 membres sur 210 électeurs) et ses ressources (cotisations variant de 14 à 40 F) sont suffisants, son indépendance non contestée, la solidité de son implantation dans l'établissement établie (1 siège de titulaire et un siège de suppléant, 20 % des suffrages). (46)

La situation des intérimaires

Dans les entreprises de travail temporaire

- Prise en compte dans l'effectif

Dans l'ETT il est tenu compte en plus des salariés permanents de l'ETT des intérimaires liés par un contrat de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile (L. 421-3, L. 431-8).

- Electorat

La condition d'ancienneté est fixé à 3 mois appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés ont été liés à l'ETT par des contrats de travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'élection. (L. 423-9, L. 431-8)

- Eligibilité

La condition d'ancienneté est fixée à 6 mois, appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés ont été liés à l'ETT par des contrats de travail temporaire au cours des 18 mois précédant les élections. (L. 423-9, L. 431-8)

- Répartition des sièges

La répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire. (L. 423-3 et L. 433-2)

Dans les entreprises utilisatrices

Ils sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents (L. 421-2 et L. 431-1).

Par contre ils ne sont ni électeurs ni éligibles. Ils peuvent toutefois faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice leurs réclamations concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2 L. 124-4-6 et L. 124-4-7 (1).

(1) Voir Action Juridique CFDT nº 27 J p. 10

- (41) Cass. Ass. Plén. 18 décembre 1981 D. 1982 p. 237 Conclusion de M. le Premier avocat général Cabannes
- (42) Cass. soc. 26 mai 1976 Bull. no 329 p. 271
- (43) Cass. crim. 29 janvier 1974 Dessenne Bull. no 43 p. 102
- (44) Cass. soc. 14 janvier 1982 nº 81 : La représentativité d'un syndicat paraît impossible dès lors qu'il ne peut justifier du nombre de ses adhérents et du montant de ses cotisations. Cass. soc. 14 janvier 1982 arrêt nº 82 ; dès lors que les effectifs sont relativement importants, le tribunal doit se prononcer sur les autres critères de la représentativité.
- (45) La distribution de quelques tracts ne saurait établir l'ampleur de l'implantation syndicale ; Cass. soc. 14 janvier 1982 no 81
- (46) Cass. soc. 14 janvier 1982 nº 82; Cass. soc. 21 octobre

Le cas des syndicats catégoriels

C'est dans chaque collège que s'apprécie la représentativité. Peut-on dès lors mettre en cause la capacité de syndicats affiliés à la CGC de présenter des candidats dans le premier collège ? Deux arrêts rendus par la Cour de cassation pouvaient faire craindre que la représentativité d'un syndicat catégoriel puisse être appréciée en fait, c'est-à-dire compte tenu du nombre de ses adhérents et de son audience dans le collège considéré. (47)

Les arrêts les plus récents rendus par la Cour de cassation permettent de considérer que celle-ci a choisi sans ambiguité d'écarter dans un collège la représentativité d'un syndicat catégoriel qui de par ses statuts, sa nature et son affiliation ne peut défendre les intérêts de l'ensemble des salariés du collège. (48) Les syndicats CGC ne peuvent donc présenter de candidats dans le premier collège.

3) LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD

Dans les entreprises, la détermination des modalités de l'élection se fait par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. C'est ce qu'on appelle habituellement le protocole d'accord. Pourtant jusqu'ici la loi n'imposait la négociation que sur deux points : la répartition des sièges dans les collèges et la répartition du personnel dans les collèges. A défaut d'accord c'était l'inspecteur du travail (DP) ou le directeur départemental du travail (CE) qui effectuait cette double répartition.

Désormais l'existence du protocole d'accord est légalisée. La loi maintient la nécessité d'un accord pour effectuer les répartitions rappelées ci-dessus mais ajoute que «les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées». (L. 423-13 - L. 433-9).

Il y a là une sorte d'obligation de négocier qui s'impose à l'employeur. Ce dernier ne peut décider seul. Il est obligé de rechercher un accord avec les organisations syndicales.

(47) Cass. soc. 13 février 1980, Action Juridique CFDT nº 20

D p. 15; Cass. soc. 12 juin 1981 nº 546 p. 410 (48) Cass. soc. 26 mai 1982 Synd. CFDT de la métallurgie d'Annecy. Juri-Social F 81 et Cass. soc. 22 juillet 1982 Jurisocial 1982 F 82.

Il convient toutefois de ne pas omettre de relever un tel moyen devant le juge d'instance car, à défaut, la Cour de cassation validera la représentativité en fait d'un syndicat catégoriel (Cass. soc. 21 octobre 1982).

(49) C'est ce que décide la jurisprudence. Cass. Ass. Plén. 27 octobre 1972 Méhut.

- (50) En l'absence d'organisation syndicale la protection bénéficie au travailleur qui, le premier, a demandé que les élections soient organisées.
- (51) Cass. soc. 4 juin 1980 Entse Quey Action Juridique CFDT nº 18 p. 18
- (52) Lorsque l'élection a lieu par établissement il s'agit des organisation existant dans l'établissement.
 (53) Cass. soc. 19 février 1981 n° 151 p. 111
- (54) Il effectue la répartition soit dans le cadre fixé par la convention collective, si celle-ci est signée par toutes les organisations syndicales existant dans l'entreprise, soit dans le cadre fixé par la loi.

Qui négocie?

La négociation a lieu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le plus souvent la délégation syndicale qui négocie est composée de militants appartenant à l'entreprise. Mais cela peut poser un problème, notamment lors des premières élections, car les candidats aux fonctions de déléqué ne bénéficient d'une protection contre le licenciement que lorsque le protocole d'accord est conclu (49), ce qui oblige les négociateurs du protocole à se découvrir. Deux moyens permettent de parer à cette difficulté.

 Pour faciliter la mise en place des institutions, la loi permet désormais (art. L. 425-1 et L. 436-1) à chaque organisation syndicale de mandater un travailleur de l'entreprise.

Ce travailleur est protégé contre le licenciement pendant six mois à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé aux élections. (50) Ce travailleur pourra donc plus librement négocier le protocole d'accord.

 La jurisprudence admet que la délégation syndicale qui négocie le protocole d'accord soit composée de représentants du syndicat extérieurs à l'entreprise. (51) II peut s'agir de militants de l'UL ou de l'UD.

Le contenu du protocole

Nombre et composition des collèges électoraux

Comme par le passé les électeurs sont en principe répartis en deux collèges : l'un regroupant les ouvriers et les employés, l'autre les ingénieurs, chefs de services, techniciens et agents de maîtrise.

Rappelons en ce qui concerne le CE:

que dans les entreprises de plus de 500 salariés les ingénieurs et cadres ont au moins un délégué titulaire élu ; que dans les entreprises dans lesquelles le nombre des ingénieurs et cadres est au moins égal à 25, ils constituent un collège spécial.

La loi du 28 octobre 1982 innove sur 2 points :

- En ce qui concerne les délégués du personnel : un collège unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles est institué dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés qui n'élisent qu'un titulaire et un suppléant (L. 423-6).
- En ce qui concerne les deux institutions (DP et CE) : le nombre et la composition des collèges électoraux tels qu'ils sont prévus par la loi ne peuvent être modifiés par une convention collective ou par le protocole d'accord que si toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise sont signataires de cette convention ou cet accord (Art. L. 423-3 et L. 433-2) (52). Le protocole d'accord doit être transmis à l'inspecteur du travail.

Cette disposition mettra fin à la jurisprudence qui autorisait la modification du nombre de collèges par une convention collective dont n'étaient pas signataires toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. (53)

Répartition du personnel et des sièges dans les collèges

Là encore un accord doit intervenir entre toutes les organisations syndicales et l'employeur pour effectuer cette répartition. A défaut c'est désormais l'inspecteur du travail qui décide, que ce soit pour les élections de délégués du personnel ou celles du comité d'entreprise (art. L. 423-3, L. 433-2). (54)



Représentation des salariés dispersés ou travaillant en équipes successives

Aux termes de l'article L. 423-5, en ce qui concerne les élections de délégués du personnel, «des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés». La loi ne prévoit pas l'arbitrage de l'inspecteur du travail en cas d'impossibilité d'arriver à un accord.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Celles-ci doivent désormais faire l'objet d'un accord entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (L. 423-13, L. 433-9). C'est là une innovation importante. L'employeur ne peut plus décider seul de la date et de l'heure du scrutin, de son organisation matérielle, de la composition du bureau de vote.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Ces principes sont ceux destinés à assurer le secret, la liberté et la sincérité du vote. A ce titre l'utilisation des urnes, des isoloires, des enveloppes opaques sont des conditions essentielles de la régularité du scrutin. La présence de délégués de liste sur les lieux du vote est également une mesure figurant dans le code électoral qui peut recevoir ici application (voir infra).

Certaines interdictions figurant dans ce code, par exemple celle d'utiliser des bulletins de couleur peuvent cependant poser problème dans la mesure où la jurisprudence rendue en matière d'élections professionnelles n'est pas opposée à cette pratique et où elle peut faciliter le vote des travailleurs qui ne lisent pas le français.

Les modalités d'organisation des élections sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés, c'est-à-dire d'urgence. Cette décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Il s'agit là d'une disposition remarquable qui permettra de demander au juge de trancher les questions sur lesquelles le désaccord avec les employeurs est fréquent, par exemple en matière d'information des électeurs travaillant en dehors de l'entreprise ou de modalités du vote par correspondance.

D'autres mesures peuvent encore figurer dans le protocole d'accord : abaissement des seuils d'effectifs pour la mise en place des institutions, suppression ou allègement de la condition d'ancienneté, composition du bureau de vote etc...

La règle de l'unanimité

Avant l'intervention de la loi du 28 octobre 1982 la jurisprudence avait décidé que toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise devaient être invitées à négocier le protocole d'accord. Aucune d'elles ne devait être tenue à l'écart. (55)

Avec les nouvelles dispositions cette exigence se trouve renforcée. Le protocole d'accord ne peut être valablement conclu que s'il recoit l'accord de l'employeur et de tous les syndicats représentatifs.

C'est d'autant plus vrai que la loi interdit qu'une limitation soit apportée à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégués par note de service ou décision unilatérale de la direction (L. 426-1) (56).

Si un tel accord ne peut être obtenu, la loi prévoit en fonction des questions litigieuses, soit l'intervention de l'inspecteur du travail, soit celle du juge d'instance.

4) LA CAMPAGNE ÉLECTORALE ET LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN

Les commentaires avant trait à cette question publiés dans le dossier n° 5 d'Action Juridique CFDT (p. 8) demeurent pour l'essentiel valables.

Il faut insister notamment sur l'attitude de stricte neutralité que l'employeur doit adopter. Il ne doit pas s'immiscer dans la campagne électorale. Rappelons cependant que la jurisprudence fait la distinction entre la partialité de l'employeur ou son action de dénigrement des syndicats et la simple information qu'il donne sur les modalités du scrutin y compris l'organisation d'un second tour si le quorum n'est pas atteint. (57)

Le renforcement du rôle du syndicat à ce stade du déroulement des opérations électorales apparaît encore à la lumière des nouvelles dispositions légales et de la jurisprudence la plus récente. Examinons-en quelques aspects.

a) L'information des travailleurs

Elle doit se faire dans l'entreprise, mais aussi en direction des travailleurs qui n'y sont pas présents de façon permanente. Le syndicat doit donc pouvoir disposer des adresses du personnel afin de lui faire parvenir la propagande électorale. Deux décisions de la Cour de cassation sont intéressantes sur ce point.

- l'indication du domicile des électeurs doit figurer sur la liste électorale, conformément au droit commun électoral. (58)
- commet le délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel le patron d'une entreprise de nettoyage qui refuse de communiquer à la déléguée syndi-

⁽⁵⁵⁾ Cass. soc. 12 mai 1970 n° 329 p.:266; Cass. soc. 8 juillet 1976 n° 442 p. 364

⁽⁵⁶⁾ La loi ne reproduit pas la même formule en ce qui concerne le comité d'entreprise, mais les principes sont les mêmes. Voir Action Juridique CFDT n° 26 D p. 15.

⁽⁵⁷⁾ Cass. soc. 17 mars 1971 n° 218 p. 183; Cass. soc. 3 février 1977 nº 84 p. 66.

⁽⁵⁸⁾ Cass. soc. 6 juillet n° 417 p. 346.

cale la liste des chantiers exploités, leurs adresses, les effectifs affectés à chacun d'eux et les horaires de travail, faisant ainsi obstacle à l'organisation de la propagande électorale. (59)

b) La date des élections

S'agissant d'une modalité d'organisation des élections, celle-ci doit désormais être fixée par accord entre l'employeur et les organisations syndicales. En cas de désac-

cord le juge d'instance doit être saisi.

Elle ne doit pas être fixée de façon trop rapprochée : l'annonce du scrutin deux jours à l'avance ne permet pas aux intéressés de se concerter et aux candidats de se manifester. (60) L'organisation du scrutin pendant la période de congés payés, qui a pour effet de priver une partie des travailleurs de la possibilité de voter, est également contestable.

Rappelons que la jurisprudence avait admis la possibilité pour le juge d'instance de reporter la date de l'élection, pour permettre par exemple la régularisation

de leur organisation. (61)

La loi précise désormais que l'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu (art. L. 422-13 et L. 433-9).

c) Le vote par correspondance

Il est nécessaire que tous les électeurs puissent voter. même ceux qui se trouvent momentanément absents.

Dans ce but le vote par correspondance pourra être prévu par le protocole d'accord, bien que cette pratique soit maintenant écartée en matière d'élections politiques au profit du vote par procuration. Certaines conventions collectives l'envisagent. La Cour de cassation admet que les travailleurs empêchés de se rendre aux urnes puissent voter par correspondance à condition que le secret du vote soit assuré. (62)

En voici les modalités :

les électeurs doivent recevoir le matériel nécessaire.

les bulletins doivent être placés dans une double enveloppe afin que le secret du vote soit assuré,

l'acheminement doit se faire uniquement par la voie postale. La collecte des votes dans le bureau du chef du personnel n'est pas régulière. (63)

d) Le raturage

On sait que jusqu'à ce jour la jurisprudence à maintenu fermement le droit pour tout électeur de raturer des noms de candidats bien qu'une telle pratique ait pour effet, et parfois pour objet, de décapiter les listes syndicales. Ce droit a parfois été utilisé à des fins racistes au préjudice de candidats immigrés.

La loi dispose maintenant que «lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieure à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat; dans ce cas les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.» (art. L. 423-14 et L. 433-10)

Cette disposition doit à notre avis être interprétée de la facon suivante :

- Il est clair que dès lors que le nombre de ratures du nom d'un candidat est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur d'une liste (64) ces ratures ne seront pas prises en compte pour la proclamation des élus. Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation figurant sur la liste.
- On peut se demander si cette disposition n'a pas aussi de conséquence sur la détermination du nombre de sièges attribués à chaque liste. On peut en effet soutenir logiquement que dès lors que le nombre de ratures est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste, ces ratures ne doivent pas être prises en considération pour déterminer la moyenne des voix recueillies par chaque liste et, partant le nombre de sièges qui lui revient.

Cette interprétation appelle cependant une modification des articles R. 420-3 et R. 433-5 qui, pour déterminer le nombre de sièges revenant à chaque liste, continuent de prendre en considération le nombre de voix recueillies par chacune d'elles.

e) La garantie du secret et de la sincérité du vote

Outre ce qui a déjà été dit sur l'attitude de neutralité que doit observer l'employeur, il convient de retenir les points suivants:

- Les bulletins doivent, au premier tour, mentionner l'appartenance syndicale des candidats. L'utilisation de bulletins de couleur n'est pas en elle-même une cause d'annulation des élections dès lors que le secret du vote
- L'utilisation des enveloppes est obligatoires (art. L. 423-13 et L. 433-5).
- L'usage des isoloirs, conforme aux principes généraux du droit électoral, est obligatoire pour assurer le secret du vote (65).

Délégués de liste. La Cour de cassation admet qu'il soit fait application du droit commun électoral, lequel prévoit que chaque liste a droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales. (66) C'est d'autant plus vrai maintenant que le protocole d'accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Une innovation importante

La loi donne la possibilité au juge d'instance, saisi préalablement aux élections, de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin. Dans ce cas les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur (L. 423-3 et L. 433-3).

La jurisprudence avait déjà, auparavant, statué en ce sens. (67)

⁽⁵⁹⁾ Cass. Crim. 5 octobre 1982 Huguenet, publié dans le présent numéro p. 16.

⁽⁶⁰⁾ Cass. soc. 7 février 1973 nº 66 p. 59

⁽⁶¹⁾ Cass. soc. 2 mai 1979 Action Juridique CFDT nº 13 D p. 14

⁽⁶²⁾ Cass. soc. 1 er février 1978 nº 76 p. 56

⁽⁶³⁾ Cass. soc. 18 janvier 1978 nº 46 p. 32

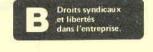
⁽⁶⁴⁾ C'est-à-dire du nombre de bulletins recueillis par la liste

⁽⁶⁵⁾ Cass. soc. 28 avril 1981 Gavy et Diloux

⁽⁶⁶⁾ Cass. soc. 26 mai 1976 no 330 p. 272

⁽⁶⁷⁾ Cass. soc. 2 mai 1979 et 18 juillet 1979 Action Juridique CFDT no 13 D p. 13

textes et jurisprudences





ans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

L'ordonnance de référé publiée ci-dessous fait application de cette disposition qui résulte de l'ordonnance du 5 février 1982 (article L. 412-7).

J. Bertrand et syndicat parisien des services CFDT c/ Contact Intérim TGI Paris (Référé) 6 septembre 1982

Deux questions étaient posées au juge des référés :

1 Le local syndical

Le syndicat en contestait l'implantation à Nanterre : il aurait préféré qu'il se situe dans Paris.

Le juge des référés se déclare sur ce point incompétent car il ne lui paraît pas évident que, par suite de son implantation, ce local ne puisse convenir à l'exercice de la mission des délégués syndicaux. Il y a là une contestattion sérieuse qui l'empêche de prendre une décision.

2. L'envoi des communications syndicales

L'ordonnance rappelle l'obligation faite à l'entreprise de travail temporaire d'avoir à diffuser les communications syndicales au moins une fois par mois soit par remise directe aux travailleurs temporaires, soit par envoi postal.

Le juge ordonne cette diffusion, dans la mesure où elle n'a pas été faite de façon complète, sous astreinte de 100 F par jour de retard.

> Ordonnance du TGI de Paris (référé) du 6 septembre 1982

(...) En ce qui concerne le local:

Attendu qu'il résulte des pièces produites que par lettre du 19 mars 1982 la société Contact-Intérim a informé Madame Bertrand qu'un nouveau local situé 74 rue Maurice Thorez à Nanterre était mis à la disposition des organisations syndicales :

Attendu qu'il n'est pas contesté que ce local comporte un accès direct ; que la contestation relative à la nécessité d'un tel accès est donc sans objet ;

Attendu qu'eu égard à la répartition des agences de la société Contact Intérim à Paris et en banlieue et aux moyens de transport existant entre ces agences et le lieu où se trouve le local proposé à Nanterre, au surplus accepté par les autres délégués syndicaux en fonction lors de cette proposition, il n'apparaît pas à l'évidence que par suite de son implantation ce local ne puisse convenir à l'exercice de la mission des délégués ; qu'il existe donc une contestation sérieuse sur l'interprétation et le respect dans le cas de l'espèce des dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail ; qu'en tout état de cause l'utilisation du local de Nanterre dans l'attente d'une décision au fond ne paralyse pas l'exercice des droits syndicaux

Qu'il n'y a lieu à référé de ce chef de demande ;

En ce qui concerne l'envoi de la communication syndicale du 17 mars 1982 :

Attendu que la société Contact Intérim ne conteste pas devoir diffuser auprès de ses salariés le document en cause soit par remise directe, soit, à défaut, par envoi postal ; qu'elle prétend d'ailleurs avoir déjà procédé ainsi pour la deuxième version de la communication du 17 mars 1982;

Attendu que les demandeurs reconnaissent qu'un certain nombre de salariés ont effectivement reçu celle-ci ; au'il convient donc d'ordonner sa distribution en tant que de besoin soit par remise directe soit par envoi postal conformément aux termes de l'article L. 412-7, modifié, du code du travail;

Attendu qu'il ne paraît pas inéquitable de laisser à la charge des demandeurs les frais qu'ils ont exposés dans la présente instance et qui ne sont pas compris dans les dépens;

Par ces motifs:

Disons n'y avoir lieu à référé en ce qui concerne la mise à disposition d'un local différent de celui qui est proposé à Nanterre ;

Ordonnons en tant que de besoin à la société Contact Intérim de remettre ou d'adresser par voie postale à chacun des intérimaires en mission la communication syndicale datée du 17 mars 1982 et ce dans le délai de quinze jours à compter de la présente ordonnance, sous astreinte de 100 F par jour de retard pendant un délai de 1 mois passé lequel délai il sera à nouveau fait droit ;

Disons n'y avoir lieu à application de l'article 700 du riouveau code de procédure civile ; (. . .)

e responsable d'une entreprise de nettoyage de locaux industriels et commerciaux doit fournir au délégué syn-Idical la liste des chantiers exploités, leurs adresses, les effectifs affectés à chacun d'eux et les horaires de travail. Cour de cassation (ch. crim) 5 octobre 1982 Huguenet

Les faits

La société Sogenet est une entreprise de nettoyage de locaux industriels et commerciaux dont l'agence parisienne exploite plusieurs chantiers. Les employés de cette agence ne se rendent qu'épisodiquement au siège de celle-ci puisqu'ils exercent leur activité exclusivement sur les chantiers.

Pour pouvoir exercer son mandat auprès des salariés de l'agence, la déléguée syndicale CFDT demande à la direction de lui communiquer la liste des chantiers exploités, leurs adresses, les effectifs affectés à chacun d'eux et les horaires de travail. Elle se heurte à un refus.

L'argumentation patronale

L'employeur soutient que la loi ne lui impose aucune obligation de ce genre. Elle permet, dit-il, la distribution des tracts dans l'enceinte de l'entreprise. La jurisprudence admet que le délégué syndical puisse y circuler librement. Mais en l'espèce de tels droits ne peuvent être mis en œuvre car leur exercice nécessiterait l'accord d'un tiers, c'est-à-dire de l'entreprise chez qui le nettoyage est effectué. Cette situation n'étant pas réglée par la loi, l'employeur ne saurait être déclaré coupable d'une quelconque entrave.

La finalité sociale de la loi

La Chambre criminelle de la cour de cassation n'admet pas ce point de vue. Approuvant la position prise par la cour d'appel elle affirme :

«que l'action syndicale peut s'étendre à l'ensemble du secteur soumis à l'autorité de l'employeur»

«qu'un délégué syndical a le droit et le devoir de contrôler les conditions de travail des salariés où qu'ils se trouvent».

En refusant de fournir à la déléguée syndicale les adresses des chantiers et l'empêchant ainsi d'exercer ses prérogatives dans les conditions prévues par la loi - collectage des cotisations, affichage, distribution des tracts l'employeur commet donc le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

L'employeur, rappelle la chambre criminelle, «est tenu de veiller personnellement au respect de la législation sociale. Il ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en établissant qu'il s'est heurté à un obstacle insurmontable résultant du fait d'un tiers, étranger à l'entreprise», (1)

En l'espèce le responsable de la société de nettoyage n'établit pas que les clients chez qui le travail est effectué s'opposent à l'exercice par la déléguée syndicale de ses prérogatives (2). Il n'invoque sur ce point qu'une simple éventualité. Il s'est ainsi rendu coupable d'entrave à l'exercice du droit syndical et aussi d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel car son attitude a empêché que la propagande électorale puisse être faite auprès de l'ensemble des travailleurs. (3)

Une nouvelle fois la Chambre criminelle de la Cour de cassation interprète la loi en fonction de sa finalité sociale : faire en sorte que le droit syndical tel qu'il est défini par la loi puisse s'exercer effectivement (4)

> Arrêt de la Cour de cassation (Ch. crim) du 5 octobre 1982

(...) Attendu... que, contrairement à ce qui est allégué, les juges n'ont nullement méconnu les dispositions du code du travail réglementant la collecte des cotisations syndicales et la distribution des tracts, dès lors qu'ils précisent que ces activités ne pouvaient être exercées qu'à l'entrée ou à la sortie des chantiers, sans gêner les tiers ni perturber l'exécution normale du travail ; que, de même, c'est sans erreur qu'ils ont admis que l'action syndicale peut s'étendre à l'ensemble du secteur soumis à l'autorité de l'employeur et qu'un délégué syndical a le droit et le devoir de contrôler les conditions de travail des salariés où qu'ils se trouvent employés ; qu'en constatant qu'Huguenet s'était systémati-quement opposé à l'exercice de ces prérogatives, au prétexte que les tiers, en l'espèce les clients de l'entreprise, devaient être protégés contre toute intrusion syndicale, alors que l'un des clients les plus importants de la société s'était, au contraire, déclaré disposé à favoriser la venue des représentants du personnel, la cour d'appel s'est expliquée sans insuffisance sur la portée d'un tel argument ; qu'en effet, l'employeur, qui est personnellement tenu de veiller au respect de la législation sociale, ne saurait s'exonérer de sa responsabilité qu'en établissant qu'il s'est heurté à un obstacle insurmontable résultant du fait d'un tiers, étranger à l'entreprise, et non en invoquant une simple éventualité ,

Attendu, enfin qu'ayant expréssément constaté le refus du prévenu, pendant plus de deux ans, de permettre un exercice normal du droit syndical, en violation délibérée des dispositions du code du travail, la cour d'appel a mis en évidence, dans tous ses éléments, le délit d'entrave, lequel peut être réalisé par tout procédé; (...)

(...) Attendu ... que la cour d'appel a justifié sa décision; qu'en effet, c'est à bon droit qu'elle a estimé qu'en mettant, par son attitude, la déléguée syn dicale dans l'impossibilité d'organiser la propagande électorale, le prévenu paralysait volontairement l'organisation du scrutin, alors qu'ainsi que l'ont souligné les premiers juges dont la cour adopte les motifs non contraires, chaque liste est, au premier tour, établie par les organisations syndicales les plus représentatives ; que les juges du fond ayant, par ailleurs, démontré, sans insuffisance, l'existence d'une entrave à l'exercice du droit syndical, ils ont pu en déduire que le chef d'entreprise avait en même temps, porté atteinte par son inertie volontaire, à la libre désignation des délégués du personnel ; que c'est par une appréciation souveraine des éléments de la cause que la cour d'appel a énoncé que même en admettant que la déléguée ait pu avoir connaissance des adresses personnelles des salariés, cette circonstance ne lui aurait pas permis de remplir sa mission dans des conditions normales ; qu'enfin les modalités selon lesquelles les élections ont été organisées, postérieurement à la commission de l'infraction, demeurent sans influence sur la réalisation ; (. . .)

(1) Ce principe était déjà posé dans un précédent arrêt. Cass. crim. 8 octobre 1975. Bull, n° 211 p. 564

L'un des plus importants clients de la société s'était au contraire déclaré disposé à favoriser la venue des représentants du personnel. (3) Même si, comme en l'espèce, la déléguée syndicale a pu

avoir connaissance des adresses personnelles des travailleurs Sur l'interprétation en fonction de la finalité sociale de la loi, voir Action Juridique CFDT no 4 A p. 9





La grève dans les Services publics

DES DISPOSITIONS NOVATRICES

ne loi du 19 octobre 1982 abroge les dispositions qui, dans les services publics, assimilaient à une grève le service effectué de façon complète mais selon des modalités différentes de celles fixées par l'administration.

Elle modifie la règle du trentième indivisible en modulant la retenue sur le traitement en fonction de la durée de la grève. Elle crée une obligation de négocier pendant la durée du préavis.

Loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 (JO du 20)

La loi du 19 octobre 1982 (1) relative aux retenues pour absence de service fait par les personnels de l'Etat, des collectivités locales et services publics modifie de façon sensible le régime du droit de grève dans les services publics (2).

- 1. Elle abroge les dispositions de l'article 1er de la loi 77-826 du 22 juillet 1977 qui avait étendu la notion de service non-fait.
- 2. Elle modifie l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 loi 61-825 du 29 juillet 1961 relative au trentième indivisible.
- 3. Elle modifie la loi du 31 juillet 1963 relative à la grève dans les services publics.

1. Une abrogation attendue : la notion de service fait

La loi du 22 juillet 1977 était intervenue après le succès remporté devant le Conseil d'Etat par le SGEN CFDT à la suite des actions effectifs-emploi (3). Elle instituait de fait la possibilité pour l'administration d'utiliser l'amende à l'encontre des travailleurs du secteur public afin de briser toute initiative d'action syndicale (4). L'absence de service pouvait en effet résulter d'une exécution complète du service mais selon des modalités autres que celles fixées par l'autorité administrative compétente dans le cadre des lois et règlements.

Une telle disposition ne pouvait subsister dans l'ordre juridique organisant les rapports entre l'Etat et les fonctionnaires après l'accession de la gauche au pouvoir. C'est désormais chose faite en vertu de l'article 5 de la loi du 19 octobre 1982 qui porte abrogation de la loi du 22 iuillet 1977.

La grève dans les services publics redevient désormais «l'absence de service fait résultant d'une cessation concertée du travail» ainsi que le précise l'article 2 de la loi.

2. Une modification souhaitée : le régime des retenues de salaire

L'article 4 alinéa 2 de la loi de finances rectificative pour 1961 précisait :

«L'absence de service fait, pendant une fraction quel-

conque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal au 1/30è.»

Ce mode de décompte de la retenue de salaire pour fait de grève n'interdisait pas que l'arrêt de travail s'échelonne d'une heure à vingt-quatre heures. Cependant il serait illusoire de penser que la règle du 1/30è ait pu être sans influence sur la forme prise par les mouvements revendicatifs et que le développement de la grève de 24 heures dans les services publics soit étranger au mode de retenue sur le salaire.

L'article 2 de la loi du 19 octobre 1982 institue donc trois possiblités de retenues pour fait de grève :

- quant l'arrêt de travail n'excède pas une heure, la retenue de salaire est égale à un cent soixantième du traitement mensuel.
- quand l'arrêt de travail est supérieur à une heure mais inférieur à une demi-journée, la retenue de salaire est égale à un cinquantième du traitement mensuel.
- quand l'arrêt de travail est supérieur à une demi-journée sans excéder une journée la retenue est égale au un trentième du traitement mensuel.

Trois modalités de retenues remplacent donc la règle du 1/30è indivisible dans le domaine de la grève. La sanction pécuniaire à l'exercice de ce droit ne pèsera donc plus abusivement sur la forme du mouvement revendicatif.

3. Une novation inespérée : l'obligation de négocier

Le principe

L'article 4 de la loi du 19 octobre 1982 modifie le dernier alinéa de l'article L. 521-3 du code du travail. La rédaction de cet alinéa issue de la loi du 31 juillet 1963 relative à la grève dans les services publics était la suivante:

⁽¹⁾ Loi 82-889 du 19 octobre 1982 JO du 20 octobre 1982 (2) Sur l'ensemble de la question voir Action Juridique CFDT 3 T «la grève dans les services publics».

⁽³⁾ CE ass. 20 mai 1977 Quintreau AJDA décembre 1977 p. 638 (4) V. Syndicalisme-Hebdo nº 1659 «Le pouvoir prêt à museler les fonctionnaires» H. Masse-Dessen.

«le préavis ne met pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit».

Il est aujourd'hui remplacé par :

«Pendant la durée du préavis, les parties intéressées

sont tenues de négocier».

Cette modification, qui est loin d'être de pure forme. a été proposée par le sénateur Paul Girod, rapporteur, et adoptée contre l'avis du ministre de la fonction publique pour lequel il était inutile de préciser «ce qui était dans la nature des choses».

L'application du principe

Plusieurs problèmes se posent cependant pour la mise en œuvre de cette obligation nouvelle.

Indéniablement la volonté du législateur est claire. Elle vise à modifier le comportement de l'administration en l'amenant à négocier, alors qu'un préavis de grève est déposé. Nul n'ignore que le dépôt du préavis était, dans un passé récent, l'argument opposé au syndicat pour refuser de le rencontrer. La disposition nouvelle institue une obligation de négocier qui s'impose aux deux parties intéressées.

Comment le syndicat pourra-t-il faire respecter cette obligation si l'administration s'y refuse? Certes le rapport de forces jouera un rôle déterminant. Mais par le biais de quelle procédure contentieuse efficace le juge administratif saisi pourra-t-il contraindre l'administration à remplir cette obligation qui ne se résume pas à une obligation de rencontre?

Le référé administratif peut-il, en l'état, répondre à cette nécessité ?

Quelle pourra être par ailleurs la sanction a postériori de la faute commise par l'administration à l'égard du syndicat si elle refuse la négociation?

Pourra-t-on valablement soutenir que les décisions adminsitratives prises en lien avec la grève, les retenues de salaire par exemple, seront entachées d'illégalité, faute pour l'administration d'avoir rempli ses obligations ? Ou faudra-t-il se situer sur le terrain indemnitaire?

On voit bien un juge admettre l'illégalité d'une grève consécutive au refus de négocier opposé par le syndicat à l'administration . . . hypothèse sans doute d'école.

Peut-on à l'inverse admettre qu'un comportement semblable serait sans conséquence pour l'administration ? Ce serait l'encourager à ne pas négocier et aller à l'encontre de la volonté du législateur et des intérêts des travailleurs.

Le contenu de l'obligation

C'est le syndicat qui, en déposant le préavis, crée l'obligation de négocier. C'est à dire qu'une nouvelle réunion s'impose quand bien même le préavis serait le résultat d'une négociation informelle qui aurait échoué.

Il appartient donc à l'administration de convoquer cette réunion, dans le délai du préavis, avec le ou les syndicats auteurs du dépôt de préavis. L'objet de cette réunion est fixé par le préavis «qui précise les motifs du recours à la grève». Cette réunion ne peut être assimilée à une simple audience, accordée au syndicat pour entendre ses revendications. Il s'agit d'une discussion sérieuse et approfondie au cours de laquelle les propositions du syndicat sont examinées et où des contre-propositions sont faites par l'adminsitration. Cela suppose en conséquence que l'autorité administrative dispose du pouvoir de négocier et soit animée par la volonté'd'aboutir.

L'obligation de négocier reçoit ainsi une première application dans les relations entre l'Etat et les fonctionnaires. Les obstacles juridiques à l'introduction de cette notion n'étaient donc pas aussi insurmontables que d'aucuns le prétendaient.

On peut, en conséquence, espérer, que la revendication de l'UFFA-CFDT sera bientôt satisfaite, que le code des fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales poursuivra dans cette voie.

La négociation sera alors reconnue et instituée comme un rapport ordinaire entre les syndicats et l'administration. Elle se concrétisera, après une discussion sérieuse, par un relevé de conclusions, suivi d'un constat d'accord ou de désaccord, engageant les parties signataires.

Une dynamique sociale nouvelle serait ainsi créée dont on voit mal aujourd'hui pourquoi les fonctions publiques y échapperaient.

Loi nº 82-889 du 19 octobre 1982

Art. 1er - Le traitement exigible après service fait, conformément à l'article 22 premier alinéa, de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959, relative au statut général des fonctionnaires, est liquidé selon les modalités édictées par la réglementation sur la comptabilité publique.

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité en vertu de la réglementation prévue à

l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent article sont applicables au personnel de chaque administration ou service doté d'un statut particulier ainsi qu'à tous bénéficiaires d'un traitement ou salaire qui se liquide par mois. Ces dispositions sont également applicables aux personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Art. 2 — Par dérogation aux dispositions prévues à l'article précédent, l'absence de service fait, résultant d'une cessation concertée du travail, donne lieu, pour chaque journée :

lorsqu'elle n'excède pas une heure, à une retenue égale à un cent soixantième du traitement mensuel

lorsqu'elle dépasse une heure, sans excéder une demijournée, à une rețenue égale à un cinquantième du traitement mensuel;

lorsqu'elle dépasse une demi-journée sans excéder une journée, à une retenue égale à un trentième du traitement mensuel.

Art. 3 - L'article L. 521-6 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

«Art. L. 521-6 - En ce qui concerne les personnels visés à l'article L. 521-2 non soumis aux dispositions de l'article premier de la loi nº 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée».

Art. 4 - Le dernier alinéa de l'article L. 521-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : «Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier». (...)

Art. 5 - La loi nº 77-826 du 22 juillet 1977 modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961, nº 61-825 du 29 juillet 1961, précitée, est abrogée.

Art. 6 - L'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961, nº 61-825 du 29 juillet 1961 précitée, est abrogé.

prud'hommes



La nouvelle procédure prud'homale

ans reprendre la totalité des propositions de la CFDT deux décrets d'application de la loi du 6 mai 1982 viennent d'être publiés. Ils sont datés du 15 décembre 1982.

L'un d'eux modifie sur de nombreux points les règles du déroulement de la procédure prud'homale et est applicable à compter du 15 janvier 1983 (1).

On trouvera ci-dessous l'essentiel des dispositions régissant La procédure prud'homale telle qu'elle résulte de ce décret. Les dispositions nouvelles sont indiquées en caractère gras. Les commentaires CFDT sont indiqués en italique.

Aux termes de l'article 879 du nouveau code de procédure civile, les dispositions particulières aux juridictions statuant en matière prud'homale sont celles des articles figurant dans le code du travail dont on trouvera cidessous l'intégralité.

CHAPITRE VI

Procédure devant les conseils de prud'hommes

Art. R. 516-0 - La procédure devant les juridictions statuant en matière prud'homale est régie par les dispositions du livre I du nouveau code de procédure civile sous réserve des dispositions du présent code.

SECTION I - RECEVABILITE DES DEMANDES

Art. R.516-1 - Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.

C'est le principe de l'unicité de la procédure qui est inscrit ici pour éviter les contentieux en cascade.

Art. R.516-2 - Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel, sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation.

Les juridictions statuant en matière prud'homale connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans leur compétence, même si elles sont formées en cause d'appel.

Art. R.516-3 - En matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du nouveau code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.

C'est la reproduction d'une disposition applicable devant toutes les juridictions. Elle est néanmoins atténuée pour tenir compte du caractère spécifique des prud'hommes. La péremption d'instance prud'homale, c'est-à-dire l'extinction de l'action engagée, n'est plus automatique du fait de l'écoulement du délai de deux ans. Pour cela il est nécessaire que la juridiction ait expressément mis une obligation à la charge du demandeur et que celui-ci s'abstienne d'exécution pendant deux ans. Il ne peut plus y avoir de surprise. Une instance périmée peut cependant être recommencée, mais attention à la prescription (5 ans en matière de salaire).

SECTION II -ASSISTANCE ET REPRESENTATION **DES PARTIES**

Art. R.516-4 - Les parties sont tenues de comparaître en personne sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister,

Rappelons que, vue sa place dans le texte, l'obligation de comparution personnelle s'impose à tous les stades de la procédure. C'est une condition d'efficacité de pouvoir entendre les explications des principaux intéressés. Le motif légitime d'absence doit être apprécié par chaque formation (conciliation, référé, jugement). Il est sans doute souhaitable de motiver.

Art. R.516-5 - Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales; le conjoint; les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Devant la cour d'appel, les parties peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avoué.

L'article L. 516-3 prévoit des incompatibilités entre la mission de conseiller prud'homme et celle d'assistant ou de représentant d'une partie devant la chambre, la section ou le conseil (2).

L'article L. 516-4 alloue dix heures d'absence du travail par mois au défenseur syndical.

Article R.516-6 - La procédure est orale.

C'est l'article le plus court du code du travail. Il pose un principe qu'il ne faut pas perdre de vue. Même si l'écrit est souvent indispensable pour le salarié, le juge ne peut l'exiger. Ce qui est important c'est ce qui est dit. Le dossier n'est qu'un support, une technique.

Art. R.516-7 - Les prétentions des parties ou la référence qu'elles font aux prétentions qu'elles auraient formulées par écrit sont notées au dossier ou consignées dans un procès-verbal.

SECTION III -SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Art. R.516-8 - Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription.

Art. R.516-9 - La demande est formée au secrétariat du conseil de prud'hommes. Elle peut lui être adressée par lettre recommandée.

(1) Décret n° 82-1073 du 15 décembre 1982 JO du 21-12

(2) Action Juridique CFDT nº 28 Z p. 21

Elle doit indiquer les nom, profession et adresse des parties ainsi que ses différents chefs.

Le secrétariat-greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur.

Ce récépissé, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R.516-4, R.516-5 et R.516-13 à R.516-20-1.

Le greffier a l'obligation de délivrer immédiatement un récépissé.

Art. R.516-10 - Le secrétariat-greffe, soit verbalement lors de la présentation de la demande, soit par lettre simple qui jouit de la franchise postale, avise le demandeur, des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée et l'invite à se munir de toutes les pièces utiles.

La novation réside dans l'invitation à se munir de toutes les pièces utiles. Pour nous, la date d'audience devrait être connue dès le dépôt de la demande et fixée dans un délai très bref. Si le rôle est complet, on peut organiser des audiences supplémentaires.

Art. R.516-11 - Le secrétariat convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il lui adresse le même jour copie de cette convocation par lettre simple qui jouit de la franchise postale.

La convocation destinée au défendeur indique les nom, profession et domicile du demandeur, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ainsi que les chefs de la demande.

Elle informe en outre le défendeur que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des seuls éléments fournis par son adversaire. Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles. Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R.516-4, R.516-5 et R. 516-13 à R. 516-20-1.

Art. R. 516-12 — La convocation du défendeur devant le bureau de conciliation vaut citation en justice, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article R.516-8.

SECTION IV -LE BUREAU DE CONCILIATION

Art. R.516-13 - Le bureau de conciliation, entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès-verbal.

Le nouveau titre de la section remplace celui de« La tentative de conciliation», pour bien montrer qu'il s'agit d'autre chose que d'un essai. Si on change l'étiquette, le contenu doit être différent. Il est toujours difficile de modifier les pratiques mais il faut y arriver pour mieux défendre les droits des travailleurs. Pour nous le bureau de concilliation a quatre fonctions :

concilier si possible ;

 instruire l'affaire, c'est-à-dire fixer les limites du litige, préciser les faits et les motifs invoqués, enregistrer les dires des parties;

ordonner si possible immédiatement certaines mesures d'instruction complémentaire,

ordonner le cas échéant le versement de provisions. Un procès-verbal doit toujours être établi. C'est une règle ancienne.

Art. R.516-14 - En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. S'il y a lieu, il précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation.

Le texte devient plus précis par l'introduction de la seconde phrase.

Art. R.516-15 — A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations que les parties font alors sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

La rédaction retenue clarifie bien l'obligation pour le greffier de consigner les prétentions faites par les parties alors que la conciliation n'est pas totale. C'est dire l'importance de la présence active du conseiller salarié président ou non pour faire exprimer et acter les points de fait important ; parfois il peut s'agir d'un détail qui servira d'indice et qui sera déterminant pour la solution. (3)

Art. R.516-16 - Si, au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques. La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

La caducité n'est plus automatique. Elle doit être déclarée par le bureau de conciliation. La finale de la dernière phrase accorde une nouvelle possibilité de «rattrapage» pour le demandeur victime de la malchance. Le bureau de conciliation apprécie souverainement le cas fortuit, c'est-à-dire l'obstacle insurmontable qui l'a empêché d'indiquer en temps utile son motif légitime d'absence.

Art. R.516-17 - Si au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation procède comme il est dit à l'article R.516-20, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs prévus à l'article R.516-18. Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.

S'il apparaît que le défendeur n'a pas été joint, sans faute de sa part, par la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance soit par lettre recommandée du secrétariat avec demande d'avis de réception, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur. Cet acte doit intervenir dans les six mois de la décision du bureau de conciliation à peine de caducité de la demande constatée par ce bureau.

Art. R.516-18 - Le bureau de conciliation peut, nonobstant toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner :

- la délivrance, le cas échéant sous peine astreinte, du

Les sept principales dispositions nouvelles

- Les déclarations des parties doivent être enregistrées par le greffier dès la conciliation (R.516-15).
- Le bureau de conciliation peut accorder plus largement une provision sur salaire et accessoires dans la limite de six mois. (R.516-18).
- La formation de référé peut renvoyer l'affaire au bureau de jugement (R.516-33).
- L'exécution provisoire de droit est admise pour les jugements qui ordonnent le paiement de rémunérations dans la limite de neuf mois (R. 516-37).
- Le juge départiteur statue seul en cas d'absence d'un conseiller. (R.516-40).
- Le greffier de la cour d'appel notifie les arrêts (R.516-42).
- Le taux de compétence en dernier ressort est fixé à 10 000 F par chef de demande (R.517-3 et D.517-1).

certificat de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer;

- lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire, les commissions et sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-5, l'indemnité prévue au IV de l'article L.122-3-8, les indemnités mentionnées à l'article L. 122-32-6 et l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L. 124-4-4; le montant total des provisions allouées, qui doit être chiffré par le bureau de conciliation ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire;
- toutes mesures d'instruction même d'office ;
- toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.

Lorsqu'il est fait application du présent article et par dérogation aux dispositions de la dernière phrase de l'article R.515-1, les séances du bureau de conciliation sont publiques.

L'élargissement des domaines concernant les provisions doit permettre un règlement plus rapide des créances salariales non sérieusement contestables, ce qui ne veut pas dire qu'elles ne sont pas contestées. De plus lorsque le bureau de conciliation ordonne une mesure d'instruction ou le versement d'une provision l'audience doit se dérouler portes ouvertes pour assurer la publicité des débats.

Art. R.516-19 — Les décisions prises en application de l'article R.516-18 sont toujours provisoires ; elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision, le cas échéant, sur minute. Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en

⁽³⁾ Action Juridique CFDT no 29 Z p. 21

même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

La nouvelle rédaction précise les différentes voies de recours.

Art. R.516-20 - Lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire apparaît en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction ne soient préalablement nécessaires, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Les parties peuvent être convoquées devant ce bureau verbalement avec émargement au dossier ; dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience leur est remis par le greffier.

Lorsque l'affaire est en état d'être jugée sur le champ, et si l'organisation des audiences le permet le bureau de conciliation peut, avec l'accord de toutes les parties, les faire comparaître à une audience que le bureau de jugement tient immédiatement.

Lorsque le défendeur n'a pas comparu et que le recours à une mesure d'information ou d'instruction n'apparaît pas préalablement nécessaire, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Le demandeur peut être convoqué devant ce bureau verbalement, avec émargement au dossier ; dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience lui est remis par le greffier.

Le texte prévoit le renvoi au bureau de jugement. Bien que cela ne soit pas mentionné comme une obligation, il est indispensable d'indiquer à l'usager la date à laquelle son affaire sera examinée. En outre la date devrait être fixée dans un délai rapproché. Pour la CFDT l'audience de jugement devrait intervenir dans le mois de celle de la conciliation. En cas d'encombrement des rôles des audiences supplémentaires devraient être organisées.

Art. R.516-20-1 - Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions

C'est une mesure qui peut s'avérer utile pour éviter les renvois justifiés par la nécessité d'assurer un débat contradictoire lorsqu'il existe un avocat de chaque côté. Néanmoins, en cas de demandeur non accompagné le bureau de conciliation ne peut imposer des obligations qui iraient à l'encontre du caractère oral des débats.

SECTION V -LE CONSEILLER RAPPORTEUR

Art. R.516-21 - Afin de mettre l'affaire en état d'être jugée le bureau de conciliation ou le bureau de jugement peut, par décision qui n'est pas susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent également être désignés par la formation de référé, en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision de cette formation.

La décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission.

La nouvelle rédaction ne donne plus la possibilité pour le président du bureau de jugement de désigner un conseiller rapporteur. Elle précise que la formation de référé peut avoir recours au conseiller rapporteur. Le troisième alinéa fait obligation au bureau qui décide une telle désignation de préciser le délai. C'est une disposition intéressante qui permet de moduler la durée de la mission en fonction de sa difficulté. A notre avis cela doit permettre de fixer en même temps la date d'audience pour examiner le rapport du conseiller.

Art. R.516-22 - Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut faire partie de la formation de iugement.

Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, ils doivent être l'un employeur, l'autre salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission.

Peut-on désigner un conseiller rapporteur dans une autre section ? Le texte ne l'interdit pas. Le second alinéa de l'article précédent permet même une réponse positive dans la mesure où la formation de référé est multisection unique. En outre, le conseil peut en cas de nécessité confier une commission rogatoire à un autre conseil,

Certains conseillers pour des raisons d'efficacité préfèrent le conseiller unique, d'autres préfèrent en désigner deux pour respecter le paritarisme. C'est toujours un moyen pour réaliser un objectif : mettre l'affaire en état d'être jugée dans de bonnes conditions, clarté des faits et

Art. R.516-23 — Le conseiller rapporteur peut entendre les parties.

Il peut les inviter à fournir les explications qu'il estime nécessaires à la solution du litige et les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes, faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement qui tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.

Il peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile à la manifestation de la vérité, ainsi que procéder lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction.

Art. R.516-24 - Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procèsverbal la teneur de l'accord intervenu.

Art. R.516-25 — Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont toujours provisoires et n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont immédiatement exécutoires et ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond sous réserve des règles particulières à l'expertise.

SECTION VI -LE JUGEMENT

Art. R.516-26 - A moins qu'elles ne l'aient été verbalement avec émargement au dossier, les parties sont convoquées devant le bureau de jugement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée par le secrétariat-greffe qui envoie le même jour aux parties une copie de la convocation par lettre simple.

La convocation indique les nom, profession et domicile des parties, les lieu, jour et heure de l'audience ainsi que les points qui demeurent en litige.

L'utilisation de la lettre recommandée permettra de s'assurer que les parties ont bien été convoquées. Néanmoins la rédaction du texte montre la préférence pour la convocation dès la conciliation. Cela permet d'informer les usagers de la date à laquelle leur affaire sera à nouveau examinée. Ce sont des citoyens et non des objets.

Art. R.516-27 — Si les parties se concilient, même partiellement, le bureau de jugement constate dans un procèsverbal la teneur de l'accord intervenu.

S'il y a lieu le procès-verbal précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de jugement.

Art. R.516-28 - Les décisions du bureau de jugement sont prises à la majorité absolue des voix.

Si cette majorité ne peut se former, il est procédé comme en cas de partage des voix. Les débats doivent être repris.

Art. R.516-29 - A l'issue des débats et si la décision n'est pas rendue sur-le-champ, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.

Nouvelle formulation qui permet de rappeler que cette exigence s'impose devant toutes les juridictions (4). Pour la CFDT, la date annoncée doit donner la possibilité de la réflexion et de la rédaction. En aucun cas, elle ne devrait être fixée à plus de trois mois.

SECTION VII -LE REFERE PRUD'HOMAL

Art. R.516-30 — Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Art. R.516-31 - La formation de référé peut toujours prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas ou l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier.

Art. R.516-32 - La demande en référé est formée aux choix du demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R.516-8. Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation doit être remise au plus tard la veille de l'audience ; lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R.516-8, les dispositions des articles R.516-9 à R.516-11 sont applicables.

Le réglement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience par semaine au moins doit être prévue. Si les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine.

Art. R.516-33 - Les articles 484, 486 et 488 à 492 du nouveau code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.

S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, avec l'accord de toutes les parties et après avoir procédé elle-même à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par les articles R.516-13 à R.516-15, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement. La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice.

Le texte vise à l'accélération des procédures. Il part d'un bon sentiment. Toutefois les conditions à cumuler sont tellement nombreuses que son utilisation restera illusoire. Demande-t-on l'accord d'un «prévenu» pour fixer l'audience rapprochée qui va le condamner ? Cette disposition n'a pas été soumise aux observations de la CFDT lors des consultations de juillet et d'octobre 1982.

Art. R.516-34 - Le délai d'appel est de quinze jours.

Art. R.516-35 - L'appel est formé, instruit et jugé comme il est dit aux articles R.517-7 à R.517-9.

SECTION VIII -L'EXECUTION DES JUGEMENTS

Art. R.516-36 - Les conseils de prud'hommes ne connaissent pas de l'exécution forcée de leurs jugements.

Art. R.516-37 - Sont de droit exécutoires à titre provisoire:

- les jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle;
- les jugements qui ordonnent la remise de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
- les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R.516-18, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la movenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

C'est un progrès par rapport à la précédente rédaction qui ne prévoyait que les «salaires ou préavis» dans la limite des trois derniers mois. Cette disposition élargit l'exécution provisoire de droit. Elle permettra une exécution moins tardive et évitera un certain nombre d'appels qui n'étaient formés que pour retarder le règlement des sommes dues.

⁽⁴⁾ Action Juridique CFDT no 26 Z p. 21.

De plus, le bureau de jugement peut toujours ordonner l'exécution provisoire, même d'office, au-dessus de ce seuil chaque fois qu'il l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire. (5)

SECTION IX -**DISPOSITIONS GENERALES ET DIVERSES**

Art. R.516-38 - Les exceptions de procédure doivent être, à peine d'irrecevabilité, soulevées avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir. Elles peuvent, sous cette réserve, être encore soulevées devant le bureau de jugement.

Art. R.516-39 - Le conseiller rapporteur ou le bureau de jugement peut ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

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 soit 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.

Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme du même élément et appartenant selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé. Il avise immédiatement de ce remplacement le secrétariat-greffe. Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque élément.

Si, lors de l'audience de départage, la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur, à l'issue des débats statue seul quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, après avoir recueilli l'avis des conseillers présents.

Les nouvelles dispositions introduites par le décret sont la conséquence de l'article L. 515-3 (6). Elles visent à pallier l'absence volontaire des élus patronaux lors des départages. A notre avis, l'absence sans remplaçant est un manquement grave. C'est un véritable déni de justice. De tels faits sont de nature à déclencher la procédure prévue à l'article L. 514-12 devant la section (7). Néanmoins, seul le président du conseil ou le procureur de la République peut prendre l'initiative de déclencher cette procédure.

Art. R.516-41 -- En cas de conciliation, des extraits du procès-verbal, qui mentionnent s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peuvent être délivrés. Ils valent titre exécutoire.

Art. R.516-42 - Les décisions rendues en matière prud'homale sont notifiées aux parties en cause par le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel au lieu où elles demeurent réellement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissier de justice.

Les parties sont avisées des mesures d'administration judiciaire verbalement avec émargement au dossier ou par lettre simple.

Une nouveauté : la notification automatique des arrêts par la cour d'appel, donc sans frais.

Deux oublis : 1. Le délai dans lequel le greffe doit procéder à cette notification. Pour la CFDT, c'est le même jour. 2. Il n'est rien dit de l'arrêt de la Cour de cassation.

Une précision : l'information des usagers sur les mesures d'administration judiciaire. Il s'agit d'actes relatifs au fonctionnement de la juridiction et non de véritables décisions judiciaires : désignation d'un conseiller rapporteur, renvoi à l'audience, affectation d'un dossier à une autre section (L.515-4).

En vertu de l'article 537 du NCPC «les mesures d'administration judiciaire ne sont sujettes à aucun recours».

Art. R.516-43 — Dans tous les cas où, en vertu des dispositions législatives en vigueur, un tribunal d'instance est appelé à statuer en matière prud'homale, les demandes sont formées, instruites et jugées conformément aux règles établies par le présent titre. En cas de recours, il est procédé comme en matière prud'homale.

Art. R.516-44 - Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 515-3, d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé, dans leur composition nouvelle, sous la présidence du juge départiteur.

CHAPITRE VII

Compétence et voies de recours

SECTION I - COMPETENCE

Art. R.517-1 - Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

⁽⁵⁾ Article 515 NCPC

⁽⁶⁾ Loi du 6 mai 1982

⁽⁷⁾ Article L.514-12: Tout conseiller prud'homme qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la section ou la chambre pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du conseil de prud'hommes et au procureur de la République. (. . .)

Toute clause qui, directement ou indirectement, déroge aux dispositions qui précèdent est réputée non écrite.

Art. R.517-2 - Les affaires sont réparties entre les sections du conseil de prud'hommes en fonction des règles prévues à l'article L.512-2 et régissant l'appartenance des salariés aux différentes sections.

En cas de difficulté ou de contestation relatives à la connaissance d'une affaire par une section, et quel que soit le stade de la procédure auquel survient cette difficulté ou cette contestation, le dossier est transmis au président du conseil de prud'hommes, qui après avis du vice-président, renvoie l'affaire à la section qu'il désigne par une ordonnance non susceptible de recours.

SECTION II -**OUVERTURE DES VOIES DE RECOURS**

Art. R.517-3 - Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort:

1. Lorsque le chiffre de la demande n'excède pas un taux fixé par décret.

2. Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

La modification peut paraître limitée ; ce nouveau texte remplace la phrase: «lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 7000 F» (8). Mais le Journal Officiel publie le même jour un décret instituant un article D. 517-1 «Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 10 000 F».

C'est l'application de l'article L.511-1 alinéa 6 qui prévoit la révision du taux de compétence des conseils

annuellement par décret.

C'est une avancée importante, plus de 40 % et plus de 185 % en 17 mois, mais c'est encore insuffisant puisque inefficace. La plupart des litiges porte sur la cause réelle et sérieuse du licenciement qui se traduit par l'allocation d'une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois des derniers salaires (9). Avec un salaire moyen de 5 000 F il faudrait fixer le taux de compétence à six fois, soit au dessus de 30 000 F. Pour notre part, nous avions demandé 40 000 F. Nous sommes loin du compte! En outre le gouvernement ne respecte pas les promesses faites aux parlementaires il y a moins d'un an. Les chiffres de 15 000 16 000 F avaient été avancés par le ministre. Néanmoins le taux de compétence des prud'hommes est dissocié de celui des autres tribunaux qui reste fixé à 7 000 F.

C'est la reconnaissance de la spécificité pud'homale.

Art. R.517-4 — Le jugement est sans appel lorsqu'aucun des chefs de demandes initiales ou incidentes ne dépasse, à lui seul, le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes.

Si l'un des chefs de demande n'est susceptible d'être jugé qu'à charge d'appel, le conseil de prud'hommes se prononce, sur tous, en premier ressort.

Le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, lorsqu'elle est fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort.

Art. R.517-5 - Si une demande reconventionnelle reconnue mal fondée a eu pour effet de rendre le jugement susceptible d'appel, la cour peut condamner son auteur à une amende civile de 100 à 10 000 francs sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés.

SECTION III - L'OPPOSITION

Art. R.517-6 - L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement.

Les dispositions de l'article R.516-8 à R.516-11 sont applicables

L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

SECTION IV - L'APPEL

Art. R.517-7 - Le délai d'appel est d'un mois.

L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au secrétariat de la juridiction qui a rendu le jugement.

La déclaration indique les nom, prénoms, profession et domicile de l'appelant ainsi que les noms et adresses des parties contre lesquelles l'appel est dirigé. Elle désigne le jugement dont il est fait appel et mentionne, le cas échéant, les chefs du jugement auxquels se limite l'appel ainsi que le nom et l'adresse du représentant de l'appelant devant la cour.

Art. R. 517-8 - L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.

Art. R.517-9 — L'appel est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans représentation obligatoire.

SECTION V -LE POURVOI EN CASSATION

Art. R.517-10 - En matière prud'homale, le pourvoi en cassation est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans ministère d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

CHAPITRE VIII La récusation

Article R.518-1 — La procédure de récusation des conseillers prud'hommes est régie par les articles 341 et 355 du nouveau code de procédure civile.

Art. R.518-2 - Lorsque la demande de récusation est portée devant la cour d'appel, elle est jugée par la chambre sociale.

(9) L. 112-14-4

⁽⁸⁾ Action Juridique CFDT nº 24 Z p. 23

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

/ L NACTION HIDIDIONS OFFIT

Je ili abonne a «ACTION JONIDIQUE CEDIT»		
Nom:		
Prénom:		
Adresse:		
	Code postal	
Abonnement annuel: 110 F — Paiement joint □ CCP: à l'ordre de CFDT Presse □ 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 Prénom..... Paiement joint: 60 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 40 F

TABLE ANALYTIQUE des questions abordées par Action JuriquesCFDT n°1 à 30

Cette table a été établie en fonction de la nomenclature et des lettres repères publiées dans le numéro 12 de la revue et dans le classeur «Action Juridique CFDT». Dans chaque rubrique les références indiquées sont celles des numéros et pages correspondants.

Lorsque, à l'intérieur d'une rubrique il est fait référence à une question traitée dans une autre rubrique, la lettre repère correspondant à cette dernière est indiquée (*).

A - Problèmes généraux

- Amnistie No 23 p. 23
- Atteintes aux droits des personnes No 30 J p. 14
- Conflits des logiques No 11 p. 3
- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes No 12 p. 21
- Inspection du travail No 25 p. 3
- Interprétation du droit du travail No 24 p. 3
- Procréation et droit du travail No 22 p. 3
- Protection des femmes par le droit du travail No 12 p. 5
- Réforme prud'homale No 9 V p. 3
- Stratégie judiciaire de la CFDT No 4 p. 3

B - Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise

- Affichage No 2 p. 6; No 27 J p. 9
- Ancienneté No 27 J p. 10
- Atteintes aux droits des personnes et aux libertés No 30 J p. 14
- Crédit d'heures No 2 p. 6; No 13 p. 17
- Déplacement des délégués No 2 p. 6

- Désignation No 2 p. 5
- Effectif de 50 salariés No 2 p. 5; No 27 J p. 9; No 29 J p. 15
- Etablissement No 2 p. 4
- Existence préalable d'une section syndicale No 2 p. 5
- Mesures discriminatoires No 7 H p. 13; No 30 J p. 6 et
- Mutations No 2 p. 6
- Protection contre le licenciement No 2 p. 6
 - . Délégués conventionnels No 20 p. 11
 - . Maîtres de l'enseignement privé No 24 D p. 14
 - . Licenciement concomitant à la désignation No 2
 - . Licenciement en cas de grève No 4 F p. 17; No 7 F p. 11; No 12 p. 15
 - . Licenciement pour inaptitude No 6 p. 17
- Réintégration No 23 A p. 24
- Tracts No 2 p. 6; No 13 p. 18
- Unité économique et sociale No 2 p. 4
- Usages No 26 D p. 15

^(*) Cette table ne reprend pas les questions traitées dans l'ancienne rubrique «Commissions juridiques» à laquelle s'est substituée la rubrique «Prud'hommes» à partir du numéro 12.

D - Institutions représentatives du personnel

- Avantages conventionnels No 3 B p. 19

- Chantiers No 5 p. 6

- Comité de groupe No 8 p. 16
- Contrôle des opérations électorales No 13 p. 13
- Contentieux électoral No 5 p. 10
- Crédit d'heures No 3 p. 19; No 29 J p. 15
- Dépôt des candidatutres No 5 p. 9
- Déroulement du scrutin No 5 p. 8
- Effectif No 5 p. 4
 - , baisse de l'effectif No 7, 9 et 10
 - . personnel à horaire réduit No 24 p. 14
 - travailleurs à temps partiel No 21 J p. 17; No 29 Jp. 15
 - . voir aussi électorat et éligibilité
- Elections anticipées No 7 p. 9
- Electorat et éligibilité No 5 p. 6 et 9
 - . agents publics détachés No 24 p. 14
 - . extras No 24 p. 14
 - . intérimaires No 7 p. 8 et 16; No 16 J p. 7; No 27 Jp. 10
 - . travailleurs d'entreprises extérieures No 7 p. 8 et
 - 16; No 16 p. 13; No 24 p. 14
 - . travailleurs à temps partiel No 21 J p. 15; No 29 Jp. 14
- Etablissement No 5 p. 5
- Etablisssements publics No 5 p. 3
- Grève No 15 p. 11
- Groupe d'entreprises No 17 R p. 11
- Information et consultation du comité
 - . en cas de faillite No 1 J p. 9
 - . en cas de restructuration de l'entreprise No 7 p. 3
 - . sur les salaires No 18 p. 17
 - . sur le réglement intérieur No 30 J p. 15
- Listes électorales No 5 p. 8
- Présentation des réclamations No 27 J p. 10
- Procès-verbal de réunion No 26 p. 19
- Prolongation des mandats No 7 p. 9
- Protection
 - . contre les mutations No 7 p. 10
 - . en cas de grève No 4 F p. 17; No 12 B p. 15
 - . en cas de maladie No 2 p. 17
- Protocole d'accord No 5 p. 18; No 18 p. 18
- Raturage No 5 p. 10
- Représentativité No 5 p. 7; No 20 p. 15
- Réunion mensuelle No 16 p. 11
- Réintégration des délégués licenciés No 23 A p. 23
- Secret et sincérité du vote No 5 p. 10
- Transfert d'entreprise No 7 p. 6
- Unité économique et sociale No 5 p. 4; No 7 p. 6
- Usages No 26 p. 15
- Vote par correspondance No 5 p. 9

F - Grève

- Avantages particuliers aux non-grévistes No 30 p. 17
- Coups et blessures No 21 p. 6
- Définition de la grève No 11 p. 18
- Détériorations, dégradations, destructions No 21 p. 5
- Dirigeants de fait No 10 p. 7
- Dommages-intérêts No 23 p. 3
- Entrave à la circulation des trains No 21 p. 4
- Expulsion des grévistes No 10 p. 3

- Emploi d'intérimaires No 9 p. 17
- Huissiers No 10 p. 6
- Inexécution fautive du travail No 11 p. 18
- Inspection du travail No 25 A p. 7
- Institutions représentatives No 10 p. 12; No 15 D p. 11
- Interdiction de transfert des machines No 10 p. 11
- Liberté du travail No 10 p. 6; No 23 p. 4 et 9
- Licenciement de délégués No 4 F p. 17; No 12 B p. 15
- Licenciement des grévistes No 7 p. 11; No 20 p. 19; No 30 p. 19
- Occupation des locaux No 10 p. 4
- Ordonnance sur requête No 10 p. 7
- Piquet de grève No 7 p. 11; No 23 p. 9
- Primes anti-grèves No 30 p. 17
- Référé No 10 p. 6; No 23 p. 9
- Réintégration No 20 p. 19
- «Sécurité et liberté» No 21 p. 3
- Séquestration No 21 p. 4

H - Négociation collective

- Contrôle par l'inspection du travail No 25 A p. 5
- Discrimination entre les participants à la négociation No 7 p. 13; No 9 p. 19
- Interprétation de la convention collective. Action du syndicat No 15 p. 17
- Préqualifications conventionnelles de la rupture du
- contrat No 11 A p. 5 - Rapport entre loi et convention collective No 24 A
- Transfert d'entreprise sort des accords collectifs No 6
- Jp. 8; No 7 Dp. 9 - Travail à temps partiel - application de la convention

J - Emploi

No 21 J p. 16

- Accidentés du travail, droit au reclassement No 22
- Amendes et sanctions pécuniaires No 30 p. 6
- Attente aux droits des personnes No 30 p. 14
- Avantages acquis No 6 p. 7; No 7 D p. 9
- Avertissement No 30 p. 5 et 7
- Dépôt de bilan No 1 p. 6
- Discrimination
 - . à l'embauche No 9 p. 11; No 22 A p. 5
- en cas de sanction No 30 p. 6 et 15
- Concordat No 1 p. 7
- Contrat à durée déterminée No 14 p. 3; No 28 p. 3
 - . accidentés du travail No 22 p. 13
 - . conditions de recours No 28 p. 5
 - . durée des contrats No 28 p. 6 . statut des travailleurs No 28 p. 8
- Contrôle par l'inspection du travail No 25 A p. 6 et 7
- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes No 12 A p. 21
- Essai No 27 p. 8; No 28 p. 8; No 29 p. 12
- Faillite
 - . principes généraux No 1 p. 5
 - garantie de paiement des salaires No 19 p. 15; No 24 Pp. 16
- Intérim No 6 p. 11; No 16 p. 3
 - . conditions d'utilisation No 16 p. 4; No 27 p. 4
 - . sanctions de l'intérim abusif No 17 p. 6; No 27 p. 10

- . statut des intérimaires No 16 p. 3; No 27 p. 7 et 8
- Juge commissaire No 1 p. 6
- Liquidation de biens No 1 p. 7
- Marchandage No 6 p. 10; No 9 p. 14; No 17 p. 3
- Mise à la retraite No 11 R p. 11
- Mise à pied No 30 p. 8 et 25
- Modification dans la situation juridique de l'employeur No 6 p. 3; No 7 D p. 3; No 17 R p. 13
- Notes de service No 30 p. 16
- Réglement intérieur
 - . contenu No 30 p. 12
 - , procédure d'élaboration No 30 p. 15
 - , contrôle administratif et judiciaire No 30 p. 15
- Réglement judiciaire No 1 p. 7
- Restructuration de l'entreprise No 6 p. 3; No 7 D p. 3
- Sanctions disciplinaires
 - . définition No 30 p. 5 et 12
 - . procédure No 30 p. 6 et 25
 - . contrôle judiciaire, annulation de la sanction No 30 p. 21 à 26
- -Sous-traitance No 6 p. 10; No 9 p. 14; No 17 p. 3; No 25 p. 13
- Suspension provisoire des poursuites No 1 p. 8
- Syndic No 1 p. 6
- Transfert d'entreprise No 6 p. 3; No 7 D p. 3; No 17 R p. 13
- Travail à temps partiel No 21 p. 15; No 29 p. 11
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière No 25 J
- Tribunal de commerce No 1 p. 6

L - Réglementation du travail

- Changement de poste en cours de grossesse No 22 A p. 7
- Congé de paternité No 22 A p. 10
- Congé parental d'éducation No 22 A p. 10
- Congés payés
 - . durée No 26 p. 8
 - . fractionnement No 26 p. 9
 - . Indemnités de congés payés No 26 p. 10
 - . maladie No 17 p. 15
 - . période et date No 26 p. 8 et 9
- Durée du travail
 - . durée hebdomadaire No 26 p. 4 et 11; No 27 p. 22 et 23
 - . durée journalière No 26 p. 5
 - . équipes spéciales de fin de semaine No 26 p. 12
 - . équivalences No 26 p. 4
 - . grossesse No 22 Ap. 7
 - . heures supplémentaires No 26 p. 4; No 27 p. 20
 - . horaires individualisés No 26 p. 12; No 27 p. 22
 - . intérim No 16 J p. 6; No 27 J p. 9
 - . répartition des horaires No 26 p. 10
 - . temps pariel No 21 J p. 15; No 29 J p. 11
- Jours fériés No 17 p. 16; No 26 p. 7; No 27 p. 9
- Repos compensateur No 26 p. 6; No 27 p. 21
- Travail de nuit No 26 p. 12; No 27 J p. 9
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière No 25 Jp. 15

N - Hygiène et sécurité

- Alcootest No 16 p. 15
- CHS

- . déplacement des membres No 15 p. 13
- . entreprises intervenantes No 17 J p. 9
- . fonctionnement et règles de vote No 23 p. 15
- . consultation sur le réglement intérieur No 30 J p. 15 - Conditions de travail altérant la santé; sanctions pénales
- No 10 p. 16
- Contrôle par l'inspection du travail No 25 A p. 6 - Intérimaires - régles applicables No 16 J p. 6; No 27 Jp. 9
- Médecine du travail et protection de la grossesse No 22 A p. 8
- OPPBTP protection des membres salariés No 10 p. 13
- Protection des capacités reproductrices No 22 A p. 4
- Réglementation applicable No 30 J p. 12
- Service incendie Fixation des horaires No 23 p. 15

P - Salaires

- Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes No 12 A p. 11
- Garantie de paiement par l'AGS No 19 p. 15; No 24 p. 16
- Information du comité d'entreprise No 18 D p. 17
- Intérimaires No 27 J p. 8
- Recommandation patronale Portée No 24 p. 15
- SMIC mode de calcul No 23 p. 19
- Travailleurs à temps partiel Rémunération No 21 J p. 16; No 29 J p. 14
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière No 25 J p. 16

R - Licenciement

- Accidentés du travail No 22 Jp. 12; No 26 Rp. 23
- Cause réelle et sérieuse No 8 p. 11; No 19 p. 3 et 9 théorie de l'apparence No 19 p. 6 et 10
- Charge de la preuve No 19 p. 6, 10 et 13; No 22 J p. 13; No 30 J p. 24
- Contrats à durée déterminée Rupture No 14 J p. 6; No 28 J p. 9
- Démissions négociées No 29 p. 17
- Discriminations atteintes aux libertés fondamentales No 30 J p. 6 et 23
- Faillite No 1 J p. 10 et 15
- Faute grave No 12 A p. 9, No 22 J p. 13
- Force majeure No 15 p. 4
- Impossibilité de maintenir le contrat No 12 T p. 19; No 22 J p. 13; No 26 R p. 23
- Inaptitude No 4 p. 13; No 6 B p. 17; No 15 p. 3; No 22 J p. 12; No 26 R p. 23
- Indemnités de chômage Remboursement par l'employeur No 2 p. 14
- Intérim Fin de mission No 16 J p. 8; No 27 J p. 8
- Maladie No 2 p. 11; No 2 D p. 17; No 15 p. 3
- Maternité No 5 p. 13; No 12 A p. 8
- Mise à la retraite No 11 p. 11
- Motif disciplinaire No 30 J p. 8 et 23
- Motif économique
 - . consultation du comité No 13 p. 3; No 29 p. 17
 - . contrôle administratif No 13 p. 3; No 17 p. 11; No 29 p. 17
 - . contrôle judiciaire No 13 p. 3
 - . notion de motif économique No 14 p. 15

- . ordre des licenciements No 30 J p. 12
- . référé administratif No 13 p. 3; No 17 p. 11
- Mutations No 14 p. 15
- Nullité du licenciement No 12 A p. 13; No 22 J p. 12; No 30 J p. 24
- Procédure préalable
 - communication des causes du licenciement No 8 p. 13; No 18 p. 13; No 19 p. 3; No 30 J p. 8 et 24
- Réintégration No 12 A p. 13; No 21 p. 19; No 22 J p. 12; No 25 J p. 13; No 26 R p. 23
- Service militaire No 21 p. 19
- Transfert d'entreprise No 6 J p. 6; No 17 p. 13
- Travailleurs étrangers en situation irrégulière No 25 J p. 16

T - Secteur public

- Accès aux circulaires non publiées No 6 p. 15
- Accès aux emplois publics travailleurs handicapés No 25 p. 11
- Action du syndicat devant la juridiction admnistrative No 6 p. 19
- Auxiliaires
 - . garanties No 14 p. 17
 - . maternité No 4 p. 11; No 9 p. 12
 - . titularisation No 2 p. 15
 - travail à temps partiel No 29 p. 5
- CAP No 16 p. 17
- Casier judiciaire No 11 p. 15
- Congé pour enfant malade No 26 p. 13
- CTP No 5 p. 19; No 20 p. 17
- Discrimination fondée sur le sexe No 7 p. 19; No 26
- Droits syndicaux
 - . affichage No 3 p. 17
 - . congé No 13 p. 21; No 24 p. 17
 - . observations sur l'appartenance syndicale No 1 p. 16 No 23 p. 13
 - . travailleurs à temps partiel No 29 p. 10
- Elections prud'homales No 12 p. 19; No 14 Z p. 11
- Grève
 - différentes formes de grève, préavis, occupation des locaux, retenues sur traitement, service fait No 3 p. 3; No 22 p. 17
 - . réquisitions et désignations No 3 p. 9 et 15; No 15 p. 15
- Notation No 23 p. 13
- Obligation de réserve et de discrétion No 8 p. 3; No 25
- Privatisation No 10 p. 19; No 28 p. 11
- Procédure et sanction disciplinaire No 17 p. 17; No 23 p. 13; No 18 p. 3
- Stagiaire No 19 p. 17; No 29 p. 5
- Suspension No 18 p. 3
- Traitement No 5 p. 20; No 29 p. 7
- Travail à temps partiel No 21 p. 11; No 29 p. 3

V - Organisation judiciaire et procédure

- Astreintes No 24 Z p. 19
- Attestations No 20 p. 6
- Audience de jugement No 20 p. 6

- Communication des pièces No 20 p. 6
- Compétence (taux) No 24 Z p. 23; No 28 Z p. 23
- Comparution des parties No 20 p. 6
- Conciliation No 20 p. 3
- Conseiller rapporteur No 16 Z p. 19; No 20 p. 5
- Contrôle de la Cour de cassation No 11 A p. 6
- Enguête No 20 p. 8
- Expertise No 20 p. 9
- Inspecteur du travailé témoignage en justice No 25 A p. 8
- Intervention judiciaire en cas de faillite No 1 J p. 10 et
- Juge commissaire No 1 J p. 6
- Mesures d'instruction No 20 p. 6
- Ordonnances sur requête No 10 F p. 6
- Référé No 10 F p. 6
- Réforme prud'homale No 9 p. 3
- Remboursement des indemnités de chômage No 2 R p. 14
- Représentation en justice du syndicat et des travailleurs No 23 F p. 7
- Tribunal de commerce No 1 J p. 6
- Syndic No 1 Jp. 6
- Vérifications personnelles des juges No 20 p. 6

Z - Prud'hommes

- Action du syndicat No 25 J p. 17; No 27 J p. 10
- Amnistie No 23 A p. 23
- Assemblée générale et assemblées de sections No 18 p. 19
- Astreintes No 24 p. 19
- Audiences (heures) No 26 p. 21
- Conciliation No 29 p. 21
- Compétence (taux) No 24 p. 23; No 28 p. 23
- Conseil supérieur de la prud'homie No 28 p. 23
- -Conseiller rapporteur No 16 p. 19; No 20 V p. 5; No 28 p. 22
- Difficultés provisoires de fonctionnement No 28 p. 23
- Défenseur syndical No 28 p. 23
- Elections No 9 V p. 6; No 12 T p. 19; No 14 p. 11; No 28 p. 21
- Formation No 9 V p. 8; No 18 p. 23
- Greffe No 15 p. 19; No 20 V p. 4
- Indemnisation des conseillers No 9 V p. 8; No 17 p. 19 No 28 p. 26
- Procédure prud'homale: voir aussi rubrique V
- Prononcé du jugement No 26 p. 21
- Protection des conseillers
 - . contre le licenciement No 9 V p. 8; No 28 p. 25
 - en cas d'accident No 17 p. 23
- Rédaction des jugements No 22 p. 19; No 26 p. 21
- Référé prud'homal No 14 p. 21; No 19 p. 19; No 20 F p. 19; No 21 R p. 19; No 22 J p. 14; No 24 p. 25; No 26 R p. 23; No 30 J p. 24 à 26
- Réglement intérieur No 14 p. 19
- Stratégie syndicale No 9 V p. 19; No 25 p. 19



Au sommaire du prochain numéro

(n° 32 mars-avril 1983)

- L'exercice du droit syndical dans l'entreprise

 Les prérogatives des sections syndicales

 La désignation du délégué syndical

 L'exercice des fonctions de délégué syndical et sa protection contre le licenciement.

BROCHURES

"DROITS NOUVEAUX"



LES BROCHURES N° 4 - 5 et 6 VIENNENT DE PARAITRE:

- N° 4 Renforcer la présence syndicale
 N° 5 Elire les délégués, affirmer leur rôle
- N° 6 Donner toute son efficacité au CE

Pour se procurer les 10 brochures «Droits nouveaux»

- 100 F Magasin (Montholon-Services)
- 120 F franco

Par quantité	Magasin	Franco
10 exemplaires	800 F	860 F
20 exemplaires	1 600 F	1 685 F
35 exemplaires	2 800 F	2 920 F

Commandes à adresser à Montholon-Services

sommaire



Dossier

Les élections professionnelles

• Des élections plus démocratiques: le champ d'application des textes est précisé et étendu, la quasi-totalité des travailleurs est prise en compte dans la détermination de l'effectif, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont assouplies. ● Un rôle plus actif du syndicat: notamment dans la mise en place des institutions, la négociation du protocole d'accord et le déroulement du scrutin.

Textes et jurisprudences

• Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux travailleurs en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'ETT, au moins une fois par mois. ● Le responsable de nettoyage de locaux industriels et commerciaux doit fournir au délégué syndical la liste des chantiers exploités, leurs adresses, les effectifs affectés à chacun d'eux et les horaires de travail.

Secteur public

• L'abrogation des dispositions qui avaient étendu la notion de service non fait. La modification des modalités de retenue sur le traitement en cas de grève. La création de l'obligation de négocier pendant la durée du préavis.

Prud'hommes

• La nouvelle procédure prud'homale.

Rédaction: 5, rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 72 70
Directeur de la publication: Jean Paul Jacquier - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude 26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 76 10 ou 247 75 07
Abonnement 1 an (6 numéros): 110 F (TVA 4 % comprise) - le numéro: 21,50 F
Numéro de commission paritaire: 1404 D 73 - ISSN 0191 28 74
Composition, maquette et impression:

Atelier de Montholon-Services 26 rue, de Montholon 75439 Paris Cedex 09 (numéro fab. 0019)