action juridique

YD | MV | MCB
Clt :

Les accidents de travail des délégués

Spécial documents

101
JUILLET 1993 - 52F

Service Juridique CFDT

SOMMAIRE

Étude

Les accidents de travail des délégués 3

Fiche pratique

La transaction 11

Fonctions publiques

Sommaires de jurisprudence 13

Documents

• Section syndicale. Preuve de l'existence. Communication contradictoire des bulletins d'adhésion. Risque de représailles. Preuve 15

• Négociation. Accord dérogatoire. Droit de veto. Conditions 16

• Licenciement pour fin de chantier. Pratique habituelle et normale. Preuve 17

• Contrat de travail. Rupture. Discrimination sexuelle. Nullité 19

• Accident de travail. Inaptitude. Cause principale antérieure. Conséquence 24

Sélectionné pour vous

• Accident du travail
• Circulaires ministérielles
• Plans sociaux
• Apprentissage
• Contrat de travail, maladie et inaptitude physique
• Recrutement et libertés 25

Réponses à vos questions

• Lettre de convocation à l'entretien préalable
• Syndicat et déclaration de créance : nécessité d'un mandat
• Congés payés. Indemnité. Période de référence
• Plan de cession. L. 122-12. Date d'appréciation de changement d'employeur 26

• Encart central réservé aux conseillers prud'hommes I-IV

Revue réalisée par le service juridique de la CFDT (☎ 42.03.82.30)
Directeur de la publication : Jean-René Masson
Rédacteur en chef : Catherine Battut
Secrétaire de rédaction : Olivera Djukic
CPPAP 1404 D73 – ISSN 01912874 – Dépôt légal : 12755
Réalisation : Cicero (☎ 43.48.43.33)
Impression : Autographe (☎ 43.58.26.26)

« Toujours plus »

Décidément, en ces périodes difficiles, certains employeurs ne manquent pas d'imagination. Pour créer des emplois ? Que nenni ! Pour supprimer des emplois, bien sûr. Ici on pratique le licenciement sec et on offre le taxi pour rentrer chez soi, là on annonce les licenciements par haut-parleur avec délai d'un quart d'heure pour avoir quitté les lieux, là encore on « propose » une baisse de salaire ou la porte...

Où vont-ils s'arrêter dans le mépris des salarié(e)s ? Aucune contrainte économique ne justifie de tels agissements. Aussi Action Juridique lance un grand concours : qui remportera la palme du plus odieux ? N'hésitez pas à nous faire remonter les exemples dont vous avez connaissance. Le gagnant recevra un exemplaire du numéro spécial d'Action Juridique « Le licenciement économique ».

N'hésitez pas non plus à nous faire remonter toutes décisions prud'homales ou d'appel significatives du contrôle exercé par les juges du fond sur le caractère réel et sérieux du motif économique allégué par les employeurs. Il est temps d'organiser la résistance judiciaire.

Catherine BATTUT
Rédacteur en chef

Au sommaire du prochain numéro :

Le salaire

Les accidents de travail des délégués

L'accident survenu à l'occasion de l'exercice d'un mandat n'est pas toujours considéré par la sécurité sociale comme un accident professionnel. Or, cette qualification emporte des conséquences notamment en matière d'indemnisation par la sécurité sociale. La seule ambition du présent article est de donner quelques éléments de compréhension de cette question complexe qui bien qu'essentielle est souvent ignorée (*).

Olivera DJUKIC

(*) Cette étude ne traite pas des accidents de service des fonctionnaires.

Notions générales

- **L'accident de travail**
  - Accident survenant aux temps et lieu de travail
  - Accident survenant en dehors du temps et/ou du lieu de travail
- **L'accident de trajet**
  - Le trajet normal

La situation des délégués

- **Le lien avec l'entreprise**
  - Les membres du CE et les délégués du personnel
  - Les délégués syndicaux
- **La nécessité d'une rémunération**
- **Conclusion**

Notions générales

En guise d'introduction, un rappel de quelques notions générales s'impose. L'accident professionnel, terme générique, recouvre deux catégories d'accident: l'accident de travail et l'accident de trajet. La distinction est importante car elle a des incidences notamment pour le salarié. Par exemple, en cas d'accident de trajet il n'existe pas d'interdiction de licencier et la réparation du préjudice n'est pas assurée, le salarié devant saisir les tribunaux s'il souhaite engager la responsabilité de son employeur.

L'accident de travail

Le code de la sécurité sociale , dans son article L.411-1, le définit de la manière suivante:
«Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.»
A partir de ce texte, la jurisprudence a affiné la notion d'accident de travail. Il convient de distinguer deux cas de figure.

ACCIDENT SURVENANT AUX TEMPS ET LIEUX DE TRAVAIL

C'est l'hypothèse classique pour laquelle existe une présomption dite d'imputabilité. Le salarié victime n'a pas à rapporter la preuve du caractère professionnel de l'accident qui est présumé accident de travail puisque survenu aux temps et lieu de travail. Il s'agit cependant d'une présomption simple: elle peut être combattue soit par la caisse primaire d'assurance maladie, soit par l'employeur.
Mais que recouvrent temps et lieu de travail?

• **Le temps de travail** – Il s'agit en premier lieu du temps de travail au sens strict, c'est-à-dire des horaires pendant lesquels le salarié exécute son travail pour le compte et sous la direction de son employeur. Mais la jurisprudence est allée un peu plus loin. Ont été considérés comme faisant partie du temps de travail:
– les périodes précédant l'heure fixée pour la reprise du travail ou suivant sa fin, à condition que l'employeur ait donné son accord à la présence du salarié dans les locaux de l'entreprise (1);
– les temps d'interruption autorisée par l'employeur (2);
– le temps du repas à condition que ce dernier soit pris sur place avec l'accord de l'employeur, ou dans le restaurant ou la cantine d'entreprise (3).
Dans tous ces exemples, les salariés demeuraient sous l'autorité de l'employeur.

• **Le lieu de travail** – La jurisprudence ne le limite pas au seul endroit matériel (poste) où le salarié exécute sa tâche. Dès lors que celle-ci est effectuée dans l'entreprise, le lieu de travail est tout endroit se trouvant dans «l'aire d'autorité» de l'employeur (4), tout local soumis à sa surveillance et «auquel(s) s'étend son obligation d'assurer la sécurité de ses ouvriers» (5). Il s'agit par exemple des dépendances de l'entreprise, des accès (passages dangereux, escaliers, parc de stationnement dans l'enceinte de l'entreprise...) de la cantine etc.

ACCIDENT SURVENANT EN DEHORS DU TEMPS ET/OU DU LIEU DE TRAVAIL

En principe ce type d'accident ne bénéficie pas de la présomption d'imputabilité. Il appartient donc au salarié victime, ou à ses ayants droit, d'apporter la preuve de la subordination au moment des faits.
Toutefois, dans certaines situations, l'accident est réputé accident de travail bien que le lieu et le temps de travail échappent à la surveillance de l'employeur. Il s'agit pour l'essentiel des hypothèses de mission.

• **La mission** – Elle est accomplie pour le compte de l'employeur, sur son ordre, en dehors du lieu (et parfois du temps) de travail habituel. Elle implique un déplacement.
Tout accident se produisant pendant la mission sera considéré comme accident du travail sauf s'il survient à l'occasion «d'actes détachables» ou étrangers à la mission (baignade, montée des escaliers pour rejoindre la chambre d'hôtel...).
Jusqu'à une période récente, la jurisprudence considérait que la mission débutait au départ du lieu de travail, parfois du domicile, et s'achevait au retour dans l'entreprise (ou au domicile). Un accident survenant au retour d'une mission était donc en principe un accident de travail (6). Or, par deux arrêts du 5 novembre 1992 (Bull. n° 11, p. 23), l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a qualifié d'accidents

(1) Cass.soc. 4.05.62, Bull.IV n° 406: cas d'un salarié qui venant d'être embauché et devant prendre son travail le lendemain est venu déposer ses outils dans les dépendances de l'entreprise sur l'invitation et avec l'accord de l'employeur.
(2) Cass.soc. 12.05.82, Bull. n° 297; Cass.soc. 23.03.79, Bull. n° 274...
(3) Cass.soc. 20.11.90, Bull. n° 842; Cass.soc. 20.02.80, Droit Ouvrier 1981, p. 413.
(4) Voir Y. Saint-Jours, Traité de sécurité sociale, Tome III, Les accidents de travail, LGDJ 1982.
(5) Guide pratique de la sécurité sociale, UCANSS, deuxième partie.
(6) Par exemple, cas. soc. 28.06.89, Bull. n° 489.

de trajets les accidents survenus au retour d'une mission, dès lors que les salariés ne se trouvaient plus sous l'autorité de l'employeur et étaient libres de choisir leurs itinéraire et mode de transport. Ce revirement jurisprudentiel a été motivé par la différence de traitement entre salariés victimes d'accidents du travail et salariés victimes d'accidents de trajet en cas d'accident de la circulation. En effet, les salariés ne pouvaient exercer un recours de droit commun qu'en cas d'accident de trajet. Depuis la loi du 27 janvier 1993 ce recours est aussi ouvert aux victimes d'accident du travail (7). La Cour de cassation maintiendra-t-elle sa nouvelle jurisprudence? La question mérite d'être posée car, ne l'oublions pas, les victimes d'accident de trajet ne sont notamment pas protégées contre le licenciement pendant l'arrêt de travail. A suivre donc.

L'accident de trajet

Le code de la sécurité sociale le définit de la manière suivante (article L. 411-2):
«Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre:
1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère habituel de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail;
2° le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.»

Il ressort principalement de cette définition que:
– la victime (ou ses ayants droit) doit apporter la preuve que l'accident s'est produit pendant l'itinéraire protégé par les dispositions légales, cette preuve pouvant éventuellement être dégagée par les résultats de l'enquête diligentée par la caisse;
– le parcours n'est protégé que s'il correspond au trajet «normal».

LE TRAJET NORMAL

Pour l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale (UCANSS), le trajet est en cours d'accomplissement à partir du moment où, quittant l'appartement où il réside, le travailleur se rend au lieu qui lui a été assigné pour l'exécution du contrat qui le lie à son employeur (8). Cependant, l'itinéraire normal ne s'identifie pas «nécessairement» au chemin le plus court. Le caractère «normal» du trajet est déterminé au cas par cas, en fonction des circonstances, de la distance... De plus, ce trajet «normal» doit être emprunté pour prendre son travail, au moment de le prendre: il doit y avoir concordance entre le temps du trajet et l'horaire de travail.

• **Les interruptions ou détours** – L'accident survenu pendant une interruption de trajet est un accident de droit commun (9). Qu'en est-il si l'accident survient après l'interruption, une fois le trajet repris? Il peut être considéré comme un accident de trajet si l'interruption n'a pas été dictée par des motifs «d'intérêt personnel», étrangers aux «nécessités essentielles de la vie courante» ou encore indépendant de «l'emploi». Il est malaisé de définir le motif étranger aux nécessités de la vie courante. En effet, les juges apprécient chaque cas en fonction de divers facteurs, habitudes des victimes par exemple. Néanmoins, certains actes semblent pouvoir être considérés comme nécessaires à la vie courante sans trop de difficultés. Il en va ainsi pour le fait d'aller reprendre ses enfants chez la personne qui les garde (10). L'interruption ou le détour peuvent aussi être justifiés s'ils «constituent le prolongement nécessaire d'un lien de subordination» (11). C'est le cas lorsque le salarié victime d'un accident du travail exigeant des soins immédiats passe à son domicile et fait appeler son conjoint afin d'aller avec lui chez le médecin. L'accident survenant après cette interruption présente un caractère professionnel (12).

Ce bref rappel de la question générale des accidents professionnels permet de constater que le lien avec l'emploi (lien de subordination, aire d'autorité de l'employeur, dépendance, surveillance, exécution du contrat de travail...) est l'élément central qui guide la matière. L'accident devient de droit commun dès lors que le salarié recouvre son indépendance. Regardons à présent ce qu'il en est pour les délégués.

(7) La réparation du préjudice subi par le salarié victime d'un accident de travail est forfaitaire. Sauf faute intentionnelle ,il ne dispose d'aucun recours contre l'employeur (ou un préposé) responsable de l'accident (art.L.451-1 du code de la sécurité sociale). Cette interdiction n'existe pas pour les victimes d'accidents de trajet (art. L.455-1). Jusqu'à la loi du 27.01.93, les victimes d'un accident de travail-accident de la circulation ne pouvaient donc pas demander une indemnisation visant à réparer le préjudice non réparé par la sécurité sociale (pretium doloris, préjudice esthétique...). Aujourd'hui c'est possible. Action juridique reviendra prochainement sur cette question.
(8) Guide de l'UCANSS précité.
(9) Position critiquée par des auteurs tels qu'Y. Saint-Jours, Traité de sécurité sociale précité.
(10) Assemblée plénière 13.12.85, Bull. n° 1.
(11) Y. Saint-Jours, précité.
(12) Cass. soc. 29.06.67, Bull. n° 533.

La situation des délégués

Lorsqu'il exerce sa mission, le délégué ne se trouve plus sous l'autorité de l'employeur. Bien au contraire, pour remplir convenablement son mandat, il est nécessaire qu'il jouisse d'une certaine liberté. Il semble donc vain, et contraire aux principes propres à la représentation, de rechercher si lors de l'accident le représentant du personnel se trouvait (ou allait se trouver) en situation de subordination. Ce n'est pas ce critère qui ressort de la jurisprudence. L'élément prépondérant est l'exercice de la mission de représentation et plus précisément le lien entre cette dernière et les faits dommageables. Cependant, la vision de la mission au sens de la sécurité sociale, dans l'optique de la couverture d'un risque professionnel, est plus étroite que celle du droit du travail. Elle se caractérise par un lien étroit avec l'entreprise, élément essentiel qui semble devoir être combiné avec un second critère, celui de la rémunération de la mission.

L'EXCLUSION DES ACTIVITÉS SYNDICALES

Les activités syndicales ne sont pas couvertes par la sécurité sociale au titre des risques professionnels. Cette exclusion concerne tout salarié, qu'il ait ou non un mandat. Son illustration la plus claire concerne le cas des militants accidentés à l'occasion de la participation à des réunions statutaires de leur organisation syndicale (1).

Peu importe que l'intéressé ait bénéficié de congés exceptionnels ou d'autorisations d'absence, notamment en vertu de dispositions conventionnelles. Si le salarié est titulaire d'un mandat, cette activité n'entre pas dans le cadre de sa mission et s'il n'est pas investi de fonctions représentatives, il se trouve en dehors de l'aire d'autorité de l'employeur ou de tout lien de subordination. En un mot, cette activité ne présente pas de lien avec l'emploi et/ou l'entreprise, qu'elle soit ou non rémunérée par l'employeur.

Lorsque l'activité syndicale (réunion de section par exemple) se déroule à l'intérieur de l'entreprise, on peut toutefois soutenir que l'accident qui se produit pendant la réunion présente un caractère professionnel car le lieu de survenance est soumis à la surveillance de l'employeur.

(1) Voir par exemple Cass.soc. 4.06.75, Crouzeix c/ CPAM du Puy-de-Dôme et a., Droit social p.555, commentaire Y. Saint-Jours.

Le lien avec l'entreprise

La mission dans ce domaine présente un lien très étroit avec l'entreprise, l'emploi au sens strict du terme. Un arrêt du 28 avril 1986 délimite les fonctions représentatives pour ce qui concerne la couverture du risque professionnel (13). Dans cette espèce, trois salariés titulaires de différents mandats (délégué du personnel, représentant syndical au comité d'entreprise, délégué syndical-membre du CE) se rendirent à Orléans pour remettre à un syndicat patronal des pétitions recueillies auprès de salariés de différentes entreprises, dont la leur. Pendant le trajet du retour, ils furent victimes d'un grave accident qualifié d'accident du travail par la cour d'appel. Celle-ci avait considéré que *«les victimes, en se rendant auprès d'un organisme patronal pour présenter une pétition où il était demandé, en particulier, des négociations sur la garantie de l'emploi, avaient exercé une activité entrant dans les limites de leurs fonctions, dès lors que des menaces de licenciement pesaient sur le personnel de leur entreprise»*. Ce ne fut pas la position de la Cour de cassation. Pour elle, *«... les pétitions... remises à un syndicat patronal ne jouant aucun rôle dans la direction effective de la société S..., comportaient des revendications de caractère très général, et étaient signées par des travailleurs exerçant leur activité dans d'autres entreprises que celle où travaillaient les trois intéressés : qu'une telle démarche excédait donc les limites de leurs attributions respectives en sorte que l'accident... ne pouvait être considéré comme un accident de travail...»*. Le lien nécessaire avec l'entreprise apparaît très nettement dans cet attendu, sans que la Cour de cassation distingue suivant les mandats. Cette vision centrée sur l'entreprise pose essentiellement problème pour le délégué syndical dont l'activité ne consiste pas uniquement dans la représentation du syndicat auprès de l'employeur (14).

Il est nécessaire ici de distinguer les différents mandats.

LES MEMBRES DU CE ET LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Rares sont les décisions qui concernent les délégués du personnel. Le contentieux a plutôt trait aux

(10) Assemblée plénière 13.12.85, Bull. n° 1.
(11) Y. Saint-Jours, précité.
(12) Cass. soc. 29.06.67, Bull. n° 533.
(13) Directeur régional des affaires sanitaires et sociales de la région Centre c/M. Couratier et a., JCP 20748 et Bull. n° 188.
(14) Voir notamment Cass. soc. 23.01.90, Les Câbles de Lyon c/ J.L Rhor, Action juridique n° 84 p. 18 : la mission du délégué syndical peut s'exercer en tout lieu dans l'intérêt des salariés de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le cadre de l'article L.411-1 du code du travail ; voir aussi Cass.soc. 1.04.92, Action juridique n° 99, p. 14.

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LÉGISLATION SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Ce sont en premier lieu les salariés du commerce et de l'industrie (1). L'article L.412-2 du code de la sécurité sociale étend le bénéfice des dispositions aux catégories de salariés mentionnées à l'article L.311-3 (2). Sont entre autres concernés les travailleurs à domicile, les artistes du spectacle, les journalistes professionnels, les avocats salariés...
L'article L.412-8 prévoit quant à lui l'extension de la couverture «accidents de travail et maladies professionnelles» à diverses catégories de personnes, sous réserve de prescriptions prises par décret, simple ou en Conseil d'Etat. Les délégués à la sécurité des mineurs (art. L.412-8, 1° et R.412-3), les personnes effectuant un stage de réadaptation fonctionnelle (art. L.412-8, 3° et R.412-6 et suiv.) et celles qui participent bénévolement au fonctionnement d'organismes à objet social créés en vertu ou pour l'application d'un texte législatif ou réglementaire (art. L.412-8, 6°) sont notamment visés. Entrent par exemple dans cette dernière catégorie :
– les membres assesseurs des TASS (art. D.412-79, II 1° a) ;
– les conseillers prud'hommes (art. D.412-79, III B) ;
– les conseillers des salariés (art. D.412-79, IV B, 3°)...
On peut penser qu'il ne serait pas contraire aux textes que soient aussi couverts les salariés participant au fonctionnement d'organisations syndicales et de commissions paritaires nationales. En toute hypothèse la liste de l'article L.412-8 peut être allongée. Un exemple récent le prouve (3).
En outre, l'article L.412-8, 9° prévoit que les salariés accomplissant un stage de formation économique, sociale et syndicale bénéficient des dispositions en matière d'accidents du travail. Mais le décret correspondant n'a jamais été pris, ce qui aboutit à l'inexistence de la couverture.

(1) Les travailleurs intérimaires sont visés par les articles L.412-3 à L.412-7.
(2) Les assistantes maternelles et les personnes accueillant des personnes âgées en bénéficieront dans des conditions fixées par décret.
(3) La loi n° 91-772 du 7.08.91 a ajouté un 12° à cet article : les salariés membres d'une association, et la représentant dans une instance instituée par une disposition législative ou réglementaire, auprès d'une autorité de l'Etat, sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de leurs missions.

membres du comité d'entreprise. Cependant, on peut rapprocher les deux fonctions, relativement définies par les textes et s'exerçant pour l'essentiel auprès de l'employeur, tout au moins dans l'entreprise.
Il ressort de la jurisprudence que la participation aux réunions du CE (15), à ses commissions (16) ou à ses activités (17), entre dans le cadre de la mission. On peut en déduire logiquement que la participation aux réunions mensuelles entre dans la mission des délégués du personnel, de même que toute réunion avec l'employeur. Par contre, les fonctions syndicales n'entrent pas dans le cadre de la mission (18) (voir encadré).

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

A travers les rares décisions rendues à leur propos, il apparait que la mission du délégué syndical au regard de la couverture contre le risque professionnel se réduit à la représentation du syndicat auprès du chef d'entreprise. La jurisprudence exclut les activités syndicales considérant notamment que la «participation à une réunion syndicale», quels que soient le lieu de sa tenue et les sujets abordés, n'entre pas dans ce rôle de représentation (19). Cette position très restrictive ne peut être que critiquée car elle fragilise encore davantage la situation des délégués syndicaux.

La nécessité d'une rémunération

Pour être couvert le représentant ne doit pas seulement se trouver dans le cadre de la mission, encore faut-il que celle-ci soit rémunérée. En effet, le critère de la rémunération semble être un élément nécessaire pour attribuer à l'accident un caractère professionnel (20). Il est en tout cas présent dans quelques arrêts significatifs rendus à l'occasion d'accidents dont furent victimes des représentants hors des temps et lieux de travail. Il en fut ainsi par exemple pour l'accident survenu lors du démontage du matériel de la fête organisée par la commission des oeuvres sociales, peu important que la rémunération ait été faite au titre des heures de délégation ou de celles prises en charge par l'employeur au titre des commissions

(15) Cass. soc. 11.10.90, Revue de jurisprudence sociale 11/90 n° 927.
(16) Cass. soc. 14.01.54, Bull. n° 26.
(17) Cass.soc. 25.05.81 Bull. n° 463 : suppléant, membre de la commission des œuvres sociales, participant à une activité entrant dans le cadre de la mission dévolue au CE (démontage d'une fête organisée par la commission en question). Activité payée comme temps de travail.
(18) Notamment Cass.soc. 1.07.55, Bull. n° 592.
(19) Cass. soc 25.01.89,Mme Poudoulec c/ CPAM du Loir-et-Cher et a. Cette affaire a fait l'objet d'un dossier CNAS.
(20) Voir sur ce point G. Vachet, commentaire sous Cass. soc. 28.04.86, JCP 20748.

annexes du CE (21). Par contre, la qualification d'accident de travail d'un secrétaire de CE participant à un repas réunissant les anciens de la société a été exclue au motif que l'activité était bénévole, exercée en dehors du temps et du lieu de travail, sans que l'intéressé ait reçu d'ordre ou d'instructions de son employeur (22). Le fait qu'il n'y ait pas eu de rémunération combiné aux temps et lieu de la réunion a joué en défaveur de l'intéressé sans que soit évoquée la question de l'exercice de la mission. Or, dans cette espèce , on aurait pu soutenir que le délégué se trouvait bien dans le cadre de son mandat et que l'accident s'étant produit à cette occasion il devait être couvert au titre des accidents professionnels. En effet, un représentant du personnel peut exercer son mandat en dehors non seulement de son temps de travail, mais aussi de son crédit d'heures. Cela ne semble pas toutefois être la vision de la Cour de cassation au regard de la protection contre les accidents professionnels. Une explication possible de cette position se trouve dans la question délicate des cotisations de sécurité sociale au titre des risques professionnels.

Bien que paraissant nécessaire, l'existence d'une rémunération par l'employeur, au titre du crédit d'heures par exemple, ne suffit pas à conférer à l'accident la qualification d'accident professionnel (trajet ou travail). La rémunération doit nécessairement se combiner avec l'exercice de la mission. D'autant qu'une large part du contentieux n'oppose pas le militant à l'employeur mais à la caisse primaire d'assurance maladie. Il faut donc «déconnecter» l'obligation éventuelle de l'employeur de rémunérer certaines absences (réunions syndicales statutaires par exemple) en raison de dispositions conventionnelles, de l'appréciation du caractère de l'accident par les organismes de sécurité sociale. Ces derniers ne sont en effet pas liés par ces dispositions conventionnelles. Une déclaration d'accident du travail faite par l'employeur ne constitue pas non plus un élément déterminant. Il est cependant regrettable que la présomption de bonne utilisation des heures de délégation ne joue pas vis-à-vis de la sécurité sociale (23).

Conclusion

La fragilité de la situation des délégués apparait à la fin de ce rapide exposé. Pour partie les difficultés pourraient être résolues par voie législative et/ou réglementaire (voir encadré p.7). Pour plus de cohérence, les tribunaux pourraient adopter une conception des missions des délégués commune au droit du travail et au droit de la sécurité sociale, telle qu'elle ressort notamment de la jurisprudence en matière d'heures de délégation.

Il est vrai que ce changement opérerait une rupture dans la conception globale de la sécurité sociale en matière d'accidents professionnels, conception liée à la couverture d'un risque encouru et généré par l'activité professionnelle au sens strict, et guidée par une volonté de prévention. Se poserait aussi la question centrale du financement de ce risque.

Aujourd'hui, dans les hypothèses non couvertes,les seules solutions résident dans le recours à une assurance spéciale auprès d'une compagnie d'assurances. La souscription de l'assurance volontaire-accidents du travail auprès des CPAM est parfois évoquée. Mais il n'est pas certain que cette faculté soit ouverte aux délégués. De plus l'assurance volontaire n'ouvre pas droit aux indemnités journalières.

(21) Cass.soc. 25.05.81, Bull. n° 463.
(22) Cass.soc. 7.11.84, Bull. n° 421.
(23) Voir Action Juridique n° 77, p. 3 et suiv., «L'utilisation des heures de délégation» ainsi que Action juridique n° 93, p. 22 et n° 97, p. 21.

L'ASSURANCE SOUSCRITE PAR LA CNAS (1)

La CNAS a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques physiques (2) pour les militants exerçant leur activité syndicale en dehors de leur entreprise (ou administration).
Sont notamment couverts les délégués syndicaux pour leurs activités extérieures à l'entreprise et les militants participant à des réunions statutaires.
Différentes prestations sont prévues, par exemple :
– en cas de perte de salaire une indemnité complémentaire est versée pour garantir un revenu de remplacement égal à 90% du salaire net pendant 36 mois maximum, au-delà une rente d'invalidité est prévue ;
– en cas d'incapacité fonctionnelle permanente, un capital est versé, capital variable suivant l'incapacité.
Pour tout accident ou tout renseignement, il convient de contacter directement la CNAS.

(1) Caisse Nationale d'Action Syndicale CFDT.
(2) Les risques matériels tels que les dégâts causés aux véhicules automobiles lors d'accidents de la route ne sont par contre pas couverts.

QUELQUES ILLUSTRATIONS

La complexité de la matière rend utile quelques illustrations plus concrètes. Ont été choisies pour exemples parmi les situations les plus fréquentes que les délégués peuvent rencontrer celles qui risquent de donner lieu à contestation. Ce sont des hypothèses où l'accident se produit en dehors du lieu de travail. En effet, qu'il s'agisse d'un accident de mission ou d'un accident de trajet, preuve doit être apportée par la victime soit qu'elle se trouvait sur le trajet normal, soit qu'elle accomplissait la mission au moment des faits dommageables (voir supra).

Accidents liés à des activités s'exerçant en dehors du lieu de travail

Une partie des activités des délégués peut avoir à s'exercer en dehors du lieu de travail. Des accidents peuvent se produire à ces occasions ; ce sont eux qui génèrent le plus de contestations et de contentieux. Les solutions différeront suivant la nature de l'activité.

RÉUNIONS «OFFICIELLES» OU CONVOQUÉES PAR L'EMPLOYEUR

Sont notamment visées les réunions de CE ou CCE, les séances de négociation et plus largement les réunions à l'initiative de l'employeur.
* Accident pendant la réunion – Il sera considéré comme accident de travail. Il pourra cependant arriver qu'au préalable la CPAM conteste le caractère professionnel de l'accident parce qu'il s'est produit en dehors des temps et lieux de travail. Dans ce cas, il faudra au moment de l'enquête donner les éléments permettant de prouver l'existence de la mission au moment des faits.
* Accident pendant le trajet – L'accident peut se produire au cours du trajet entre le lieu de réunion et le domicile, sur le retour par exemple. Jusqu'aux arrêts de l'Assemblée plénière du 5 novembre 1992 précités, de tels accidents étaient qualifiés d'accidents de travail (1). Aujourd'hui ils seront peut-être considérés comme des accidents de trajet (voir supra).
Il peut aussi arriver que le délégué, après la réunion, revienne sur son lieu de travail et que l'accident se produise sur ce parcours. Comment sera-t-il qualifié ? Cela dépendra des raisons pour lesquelles le représentant est revenu. S'il doit reprendre son travail, il s'agit d'un accident de travail. S'il doit établir un compte-rendu de la réunion, à notre sens la qualification d'accident du travail devrait être retenue. Cependant, la solution n'est ici pas assurée. Elle l'est encore moins si le but de ce retour dans l'entreprise est une réunion syndicale. Au regard de la jurisprudence actuelle, il est probable que l'accident ne sera ni un accident de travail, ni un accident de trajet.

ACTIVITÉS À L'INITIATIVE DES DÉLÉGUÉS

La qualification de ces accidents est pour le moins problématique. Survenant en dehors des lieux et temps de travail, pour qu'ils puissent être éventuellement considérés comme des accidents de travail ou de trajet, les activités à l'occasion desquelles ils se produisent doivent entrer strictement dans le cadre de la mission telle qu'envisagée en matière de sécurité sociale. A cet égard, rappelons que les activités syndicales ne sont pas protégées quels que soient les thèmes abordés lors de ces réunions. Ainsi, le fait pour un délégué syndical de se rendre à une réunion en dehors de l'entreprise, qui avait notamment pour objet la préparation d'élections dans ladite entreprise, n'entrait pas dans sa mission. Dès lors, l'accident survenu entre les lieux de travail et de réunion n'était pas un accident de travail. La Cour de cassation a aussi rejeté la qualification d'accident de trajet bien qu'il pouvait être soutenu que l'interruption du trajet (réunion syndicale) était intervenue pour un motif lié à l'emploi, non dicté par l'intérêt personnel (2).

Accidents liés à des activités s'exerçant sur le lieu de travail

Ne seront ici envisagés que les accidents survenant sur le trajet vers l'entreprise. La qualification dépendra de la nature de l'activité.
* Réunions «officielles» ou inhérentes à la mission – Il s'agit entre autres : des réunions du CE et de ses commissions, des réunions mensuelles avec la direction pour les délégués du personnel, des séances de négociation réunissant le(s) délégué(s) syndical(aux) et la direction...
Si ces réunions se tiennent pendant le temps de travail, il ne devrait en principe pas y avoir de contestation ou de difficulté particulière à faire qualifier l'accident d'accident de trajet.
Si ces réunions se déroulent en dehors du temps de travail habituel, la sécurité sociale aura tendance plus facilement à contester le caractère professionnel de l'accident. Cependant, la ➡➡➡

➡➡➡ qualification d'accident de trajet devrait s'imposer, le fait d'assister à une telle réunion présentant un lien avec l'emploi, répondant à une de ses nécessités (3).
Encore faut-il que dans ces deux hypothèses le trajet emprunté soit un trajet «normal» en termes d'itinéraire et de concordance de temps avec la réunion.
* Activités à l'initiative des délégués – Les possibilités étant nombreuses, nous ne retiendrons que les exemples des séances de préparation des réunions officielles ainsi que celles qui les suivent. En effet, tout délégué le sait: une réunion avec l'employeur se prépare. Et une fois qu'elle a eu lieu, il convient d'en faire un compte rendu aux salariés, compte rendu qui nécessite du temps. Un accident peut survenir sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail à l'occasion de ces activités précédant ou suivant les réunions officielles. Il nous semble que ces hypothèses doivent être couvertes par la sécurité sociale au titre des risques professionnels: les délégués accomplissent bien une tâche qui entre dans le cadre de leur mission car elle présente un lien direct avec l'emploi et la réunion qu'elle précède ou suit. Cette position ne devrait pas rencontrer d'obstacle lorsque sont intéressés les délégués ayant ou devant participé à la réunion «officielle». Par contre, des difficultés peuvent surgir lorsqu'est par exemple concerné le délégué syndical qui ne participe pas à la réunion «officielle» mais qui la prépare ou attend sa fin pour en établir le compte-rendu avec ceux qui y ont participé. Est-il dans le cadre de sa mission au sens de la sécurité sociale (4)? Ou participe-t-il à une réunion syndicale qui n'entre pas dans son rôle de représentation auprès de l'employeur (5)? Selon les réponses à ces questions, l'accident sera ou ne sera pas considéré comme un accident de trajet.

(1) Cass.soc. 11.10.90.
(2) Cass.soc. 25.01.89 précité.
(3) Cass.soc. 14.01.54, Bull. n° 26.
(4) En ce sens cour d'appel de Versailles, 25.09.90, Mme Barrois c/CPAM des Hauts-de-Seine et a. L'intéressé, DS et DP, avait attendu la fin de la réunion du CCE, après son horaire de travail, afin d'établir dans le local syndical un compte-rendu destiné à l'affichage pour le personnel. Elle fut victime d'un accident en sortant du parking de l'entreprise. La CPAM fit valoir que l'accident ne pouvait être un accident de trajet en raison de la nature syndicale de l'activité. La cour d'appel n'adopta pas cette position.
(5) Cass.soc. 25.01.89 précité.

« Une revue juridique pour les militants

*Voici le premier numéro d'*Action Juridique *CFDT, la revue juridique que la CFDT propose à ses militants et à tous ceux – avocats, inspecteurs du travail, magistrats, enseignants – intéressés par l'évolution du droit du travail.*

Notre organisation est à l'origine de nombreuses batailles juridiques et judiciaires. Qui ne se souvient des procès engagés pour imposer la réintégration de notre camarade Guy Robert? Qui ne mesure la portée des décision rendues dans l'affaire Perrier? Qui n'a entendu parler des péripéties et des enjeux de l'affaire Fleurence?

Il manquait à la CFDT un moyen de mieux faire connaître cette activité caractérisée par le lien constant établi entre action juridique et action syndicale.

*L'ambition d'*Action Juridique *CFDT est de mieux informer les sections syndicales et les syndicats afin de les aider à prendre en charge les aspects juridiques de leur action..*

Elle est aussi de faire connaître davantage aux praticiens désireux de participer à notre combat pour l'évolution du droit du travail, l'action et la réflexion de notre organisation dans le domaine juridique.

L'action syndicale présente nécessairement des aspects juridiques. Ceux-ci peuvent peser de façon non négligeable dans le rapport de forces. Un procès bien mené par le syndicat est de nature à renforcer son action. A l'inverse le recours du patron au tribunal risque de porter un coup sérieux à l'action des travailleurs.

L'action juridique est donc un aspect de l'action syndicale et doit lui être étroitement liée. L'objectif d'Action Juridique CFDT est d'aider les militants à réaliser ce lien. »

Edmond MAIRE

Ce que vous venez de lire c'est l'éditorial paru dans le premier numéro d'*Action Juridique* daté de Janvier/Février 1978. Pour fêter son numéro 100, *Action Juridique* vous propose de faire un peu d'histoire et de relire avec les yeux d'aujourd'hui quelques-uns des textes qui ont non seulement marqué la revue mais également nourri la réflexion de la CFDT sur le Droit.
Bien que compris dans l'abonnement vous pouvez dès à présent commander des exemplaires supplémentaires de ce numéro.

BON DE COMMANDE • Numéro de Mai 1993, Spécial numéro 100

1 à 4 exemplaires: 52 F – A partir de 5 exemplaires: Nombre: soit: F
Ci-joint un chèque à l'ordre de CFDT-Presse de F
Nom: Prénom:
Adresse: Code postal: Ville:

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

FICHE PRATIQUE

La transaction

Ces dernières années ont vu se multiplier les recours à la transaction. En raison de ses conséquences, cette possibilité ouverte par le code civil doit être utilisée avec prudence par les salariés.

Qu'est-ce qu'une transaction ?

La définition de la transaction est donnée par le code civil dans son article 2044 : « La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit. » Il s'agit donc d'un contrat qui produit des effets à l'égard des deux parties et qui vise, en droit du travail, à régler financièrement les litiges pouvant résulter de la rupture du contrat de travail, démission ou plus fréquemment licenciement. A la différence du solde de tout compte, la transaction ne peut être dénoncée.

Conditions de validité de la transaction

Conditions de fond

Quatre conditions de fond doivent être réunies pour que la transaction soit valable.

• **Une contestation née ou à naître** – Par définition il ne peut y avoir transaction que s'il y a contestation, au moins virtuelle ou potentielle, naissant de la rupture du contrat de travail. L'objet même de la transaction est de mettre fin à ce différend en évitant de recourir aux tribunaux.

• **Date de la transaction** – La décision de rompre le contrat doit être déjà prise quand intervient la transaction. Toutefois à cet égard la jurisprudence s'est montrée très souple. Non seulement la Cour de cassation a admis une transaction avant l'expiration du préavis (Cass. soc. 5.01.84, Bull n° 3 et n° 6), mais même avant que le licenciement soit notifié (1). Qui plus est, a été reconnue valable une transaction intervenue lors de l'entretien préalable dès lors que la décision était déjà acquise et n'était pas contestée dans son principe (2).

• **Des concessions réciproques** – Cette exigence de validité de la transaction ne résulte pas de la définition légale mais de la jurisprudence. La nécessité de réciprocité des concessions n'implique cependant pas qu'elles soient d'égale importance : elles peuvent être déséquilibrées (Cass. soc. 13.05.82, Bull. n° 307).
Parfois l'avantage procuré au salarié est manifeste, comme par exemple la renonciation par l'employeur à invoquer une faute grave. Dans d'autres hypothèses la contrepartie obtenue par le salarié peut paraître plus discutable (3). Néanmoins, si les concessions consenties par l'employeur paraissent purement illusoires, la transaction ne sera pas reconnue valable (4).

• **L'absence de vice du consentement** – Comme pour tout contrat le consentement des parties, employeur et salarié, doit avoir été libre et éclairé. Il faut cependant noter qu'une transaction ne peut être annulée pour erreur de droit (art. 2052 du code civil). Mais elle peut l'être pour violence, dol (tromperie) ou erreur sur la personne ou l'objet.
En pratique la preuve d'un vice du consentement est rare et difficile ; il ne faut donc pas trop espérer sur ce terrain-là.

Condition de forme

Aux termes de l'article 2044 du code civil, la transaction doit faire l'objet d'un écrit. Cependant, l'écrit n'est exigé que pour la preuve et non la validité du contrat.

(1) Cass. soc. 29.11.79, Bull. n° 834 ; Cass. soc. 17.03.82, Bull. n° 180.
(2) Cass. soc. 26.05.88, Bull. n° 320 ; Cass. soc. 31.10.89, Bull. V, n° 631.
(3) Par exemple, Cass. soc. 26.09.89, Revue de jurisprudence sociale 10/89, n° 761.
(4) Par exemple Cass. soc. 18.10.89, Bull. n° 604 et Cass. soc. 3.04.90, Cahiers sociaux du Barreau de Paris, n° 20 A32.

Effets de la transaction entre les parties

Autorité de la chose jugée

Une transaction valable a, « entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort » (art. 2052 du code civil), ce qui veut dire qu'elle ne peut plus être remise en cause. Par définition en effet les parties à la transaction renoncent à recourir à la justice en mettant fin par leur accord au litige les opposant. Toute action judiciaire ultérieure serait de ce fait déclarée irrecevable.
Cependant, l'autorité de la chose jugée n'est attachée qu'aux éléments visés dans la transaction, les articles 2048 et 2049 du code civil limitant sa portée aux « différents qui s'y trouvent compris ». Par exemple, si employeur et salarié ont seulement transigé sur les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que sur les salaires, le salarié pourra réclamer des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (5).
Mais pour éviter ces possibles contestations, les transactions sont très souvent libellées de manière large ; on parle d'indemnité forfaitaire, transactionnelle et définitive, les parties se reconnaissant par ailleurs remplies de l'ensemble de leurs droits et/ou s'interdisant toute action judiciaire pour tout motif lié à la rupture du contrat...
Il importe donc de prêter une attention particulière à la formulation des transactions afin d'éviter, comme cela arrive trop fréquemment, d'accepter de transporter sur tout pour une somme bien inférieure à ce qui est légalement ou conventionnellement prévu. Pratiquement et afin d'éviter cet écueil, il faut être vigilant face à une proposition de transaction prévoyant une indemnité globale forfaitaire sans que soient distinguées les sommes dues en raison de la rupture du contrat et l'indemnité transactionnelle proprement dite.

Hypothèse de la résolution de la transaction

Une transaction valable peut ne pas être exécutée par l'une des parties, par exemple l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut saisir le juge (conseil de prud'hommes) afin d'obtenir la résolution pour inexécution de la transaction. Si cette résolution est prononcée, elle a pour effet de « restituer au créancier ses droits primitifs » et d'obtenir éventuellement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 7.06.89, Bull. n° 428).

Autres conséquences

La transaction n'a en principe d'effet qu'entre les parties. Mais elle emporte des conséquences pratiques non négligeables au regard de certaines « administrations ».

Au regard de la Sécurité sociale et du fisc (6)

Les indemnités transactionnelles de licenciement sont exclues de l'assiette des cotisations si elles présentent le caractère de dommages-intérêts. Mais, lorsqu'elles sont très élevées sans être justifiées par des circonstances particulières, l'administration estime qu'elles doivent être soumises à cotisation.
En matière fiscale, l'indemnité est assujettie à l'impôt au-delà du minimum légal ou conventionnel sauf préjudice non salarial.

Au regard du chômage

L'avenant n° 10 au règlement de l'assurance chômage institue un délai de carence lorsque le salarié (l'allocataire) a perçu certaines indemnités à la fin de son contrat de travail. Ainsi un délai de carence de vingt jours, venant s'ajouter au délai de carence « congés payés », est prévu lorsque le dernier employeur a versé une indemnité transactionnelle ou « toute autre somme excédant l'indemnité de rupture légale ou conventionnelle ». Le versement de l'une de ces sommes est indiqué par l'employeur au verso de l'attestation destinée à l'Assedic et par le demandeur d'emploi en page 3 de la demande d'allocations (7).
A noter que pour l'Unedic est indemnité transactionnelle toute somme allouée à titre transactionnel quels que soient sa nature et son montant.

(5) Voir par exemple, Cass. soc. 30.10.73, Bull. n° 538.
(6) Pour plus de précisions sur ce sujet voir Action Juridique n° 93 « Les indemnités de rupture : cotisations sociales et fisc ».
(7) Directive Unedic n° 41-92 du 24.11.92.

Sommaires de jurisprudence (1)

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE. SERVICE DE NUIT. ORDRES DE SERVICE. ANNULATION (CONSEIL D'ÉTAT, MME TADJ, 9 NOVEMBRE 1992, T).

Mme Tadj, infirmière au centre hospitalier de Becheville, fut désignée pour effectuer un service de nuit dans la nuit du 1er au 2 octobre 1983 par une rectification du tableau de service en date du 27 septembre 1983. Cette décision n'avait ni été portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, ni prise par le chef d'établissement. Or, l'article 2 du décret du 6 octobre 1982 dispose : «Dans chaque établissement, les personnels ne peuvent être occupés que conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour chaque quinzaine ou éventuellement pour chaque mois la répartition des heures de travail. Le tableau de service établi par le chef d'établissement est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les lieux de travail huit jours au moins avant son application. Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, avant sa mise en vigueur, à une rectification du tableau de service établi.»
La décision en date du 27 septembre 1983 fut annulée car prise en violation du décret précité.

MAJORATION FAMILIALE DE L'INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT. BÉNÉFICIAIRE : FONCTIONNAIRE QUEL QUE SOIT SON SEXE (CONSEIL D'ÉTAT, MME PRADINES, 6 NOVEMBRE 1992, P).

Aux termes de l'article 4 du décret du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'Etat en service dans les départements d'outre-mer : «Chacune des trois fractions de l'indemnité d'éloignement est majorée à concurrence d'un mois de traitement pour l'épouse et de quinze jours des mêmes émoluments pour chaque enfant à charge, dans le cas où ceux-ci accompagnent le chef de famille.»
Par décision du 5 octobre 1987, le garde des sceaux refusa à Mme Pradines, magistrat nommé à la cour d'appel de Basse-Terre, le bénéfice de la majoration familiale au motif que le décret de 1953 réservait cet avantage aux fonctionnaires mariés de sexe masculin. Cette décision est annulée par le Conseil d'Etat. En effet, l'article 2 de la loi du 4 juin 1970 a substitué aux dispositions de l'article 213 du code civil des dispositions aux termes desquelles les époux assurent la direction morale et matérielle de la famille. Il en résulte nécessairement que les dispositions de l'article 4 du décret visé doivent être interprétées comme ouvrant droit à la majoration qu'il institue aussi bien au fonctionnaire de sexe féminin que masculin (2).

CONCOURS. FEUILLES DE SUJET IMPRIMÉES EN NOMBRE INSUFFISANT. REMISE DE PHOTOCOPIES. RUPTURE D'ÉGALITÉ ENTRE LES CANDIDATS. ANNULATION DU CONCOURS (CONSEIL D'ÉTAT, MLLE LANNIC, 14 OCTOBRE 1992, T).

Lors des épreuves du concours pour l'obtention du CAPES section éducation musicale et chant choral 1989, dans la salle où se trouvait Mlle Lannic, il n'y avait pas assez de feuilles de sujet imprimées pour qu'un exemplaire puisse être remis à chaque candidat. Sur ces feuilles figurait entre autres la reproduction en couleurs d'un carton pour tapisserie. Après le début de l'épreuve, quelques candidats dont l'intéressée, reçurent une photocopie de la feuille de sujet tirée en noir et blanc, photocopie sur laquelle la reproduction n'apparaissait que sous la forme d'un rectangle noir. Quelques exemplaires étaient disposés dans la salle pour consultation.
Au regard de ces circonstances, le Conseil d'Etat considéra que l'intéressée s'était trouvée dans une situation d'inégalité à l'égard des candidats qui avaient reçu au début de l'épreuve une feuille du sujet d'origine. Par suite, les opérations du concours étaient entachées d'irrégularité. La délibération du jury du concours pour l'obtention du CAPES 1989 fut annulée.

ENSEIGNANT. CUMUL D'EMPLOIS ET DE RÉMUNÉRATION. EXERCICE D'UNE PROFESSION LIBÉRALE NE DÉCOULANT PAS DE LA NATURE DES FONCTIONS (CONSEIL D'ÉTAT, M. SOBOL, 22 JUILLET 1992, T).

L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 interdit aux fonctionnaires d'exercer à titre professionnel une activité lucrative de quelque nature que ce soit. Des dérogations peuvent toutefois être fixées par décret en

Conseil d'Etat. Aujourd'hui encore, ces dérogations sont prévues par le décret du 29 avril 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunération et de fonctions. L'article 3, 3e alinéa de ce texte prévoit que les enseignants peuvent «exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions». Le Conseil d'Etat parait avoir une vision assez stricte de la «nature des fonctions». Ainsi l'exercice à titre libéral de la profession de psychanalyste ne fut pas considéré comme découlant des fonctions qu'assurait M. Sobol, instituteur affecté au centre régional de formation des maîtres pour l'enfance inadaptée pour y dispenser un enseignement sur les divers courants actuels de la psychologie à l'école. Sa requête tendant notamment à voir annuler la décision de l'inspecteur d'académie lui enjoignant de mettre fin à ses activités de psychanalyste fut rejetée.

CONCOURS. INSCRIPTION. MINITEL (CONSEIL D'ÉTAT, MME MAUREL, 14 OCTOBRE 1992).

Mme Maurel demandait l'annulation des décisions rejetant sa demande d'inscription au concours de l'agrégation de sciences sociales 1992 au motif qu'elle a été présentée hors des délais.
A l'appui de sa requête, l'intéressée faisait valoir l'insuffisance de publicité des modalités d'inscription et la difficulté d'accès au minitel. Sa demande fut rejetée par le Conseil d'Etat. D'une part, l'arrêté d'ouverture du concours mentionnant les délais d'inscription avait été régulièrement publié au *Journal Officiel*. D'autre part, «la circonstance, à la supposer établie, que l'accès au minitel, qui ne constituait pas l'unique mode d'inscription, aurait été malaisé, est sans incidence sur la solution du litige, dès lors, que Mme Maurel n'allègue pas y avoir eu recours dans les délais».

SYNDICATS. INTÉRÊT À AGIR. DÉCISION DE CRÉATION D'UN GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE ENTRE DEUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS (CONSEIL D'ÉTAT, CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS, 19 MARS 1993, P).

La Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale de prévoyance avaient décidé de conclure pour la constitution d'un groupement d'intérêt économique appelé BETAM. Les décisions visant à la constitution de ce GIE furent annulées par le tribunal administratif de Paris à la demande des syndicats CFDT et CGT de la Caisse des dépôts et consignations.
A l'appui de leur requête devant le Conseil d'Etat tendant à voir annuler le jugement du tribunal administratif, les deux établissements publics firent notamment valoir que les deux syndicats n'avaient pas d'intérêt à agir. Cet argument ne fut pas accueilli. En effet, «les personnels recrutés et gérés par le groupement d'intérêt économique... sont appelés à occuper des emplois d'agents publics au sein de ces deux caisses; que, par suite... le syndicat général CFDT... et le syndicat national CGT... justifiaient d'un intérêt leur donnant qualité pour agir ...» (3).

ÉTABLISSEMENTS CRÉÉS PAR LES CHAMBRES D'AGRICULTURE DÉPARTEMENTALES. PERSONNEL. SITUATION DE DROIT PRIVÉ. COMPÉTENCE PRUD'HOMALE (TRIBUNAL DES CONFLITS, M. MAGNE, 1er MARS 1993, T).

Aux termes de l'article 511-4 du code rural, les établissements ou services d'utilité agricole créés par les chambres d'agriculture départementales sont gérés conformément aux lois et usages du commerce. Les personnes recrutées par les chambres d'agriculture pour travailler dans ces établissements ou services se trouvent dans une situation de droit privé, quelles que soient les clauses du contrat qui les lient à la chambre. Peu importe le fait qu'elles soient appelées à accomplir en dehors de leurs fonctions principales certaines tâches incombant normalement aux services généraux de la chambre.
Dès lors, les litiges opposant ce personnel et la chambre d'agriculture relève de la compétence prud'homale.

O.D

Si le texte intégral d'une de ces décisions vous intéresse, Action Juridique peut vous le transmettre. N'oubliez pas de joindre à votre demande une étiquette d'envoi.

(1) Désormais nous indiquerons si les décisions rendues par le conseil d'Etat feront l'objet ou non d'une publication au recueil Lebon. Voici les codes retenus : T: décision mentionnée dans les tables du recueil Lebon ; P: décision publiée au recueil Lebon.
(2) Le Conseil d'Etat a rendu deux autres arrêts sur le même sujet : 6 novembre 1992, Mme Perrault et 27 janvier 1993, Mme Mallavan.
(3) Le reste de la décision concerne la légalité des décisions de création du GIE.

DOCUMENTS

SECTION SYNDICALE. Preuve de l'existence. Communication contradictoire des bulletins d'adhésion. Risque de représailles. Preuve.

Cour de cassation (Ch. soc.)
12 janvier 1992 (D)
Syndicat CFDT c/Société RMC Découpage

Sur le premier moyen:
Attendu que le syndicat CFDT fait grief au jugement d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, que le tribunal qui a relevé la présence d'adhérents au syndicat, la diffusion d'un tract syndical et l'établissement de procès-verbaux de réunions, mais a néanmoins estimé qu'il n'existait pas de section syndicale, même en voie de formation, n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui s'en déduisaient au regard de l'artcile L. 412-11 du Code du travail, ainsi violé; alors que le tribunal, qui ne s'est pas expliqué sur la force probante du bordereau de cotisations versées au 31 décembre 1991 et qui n'a pas recherché si cette pièce établissait l'existence d'une section syndicale constituée ou en cours de formation, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 412-11 du Code du travail; et alors que l'adhésion syndicale constitue une liberté protégée; qu'il n'appartient pas au syndicat de faire connaître le nom de ses adhérents; que les risques de représailles peuvent légitimement justifier l'absence de communication à l'employeur des cartes d'adhésion à un syndicat, sans que ces représailles aient déjà été concrétisées par des actes de représailles; qu'il appartient au tribunal d'apprécier la réalité de ces risques sans pouvoir faïre supporter au syndicat la charge, au demeurant impossible, de la preuve du risque, et encore moins celle de représailles effectives; que le tribunal, qui a estimé pouvoir écarter des débats les bulletins d'adhésion au motif que les risques de représailles de la part de l'employeur n'étaient pas établis, a violé les articles L. 412-1 et L. 412-11 du Code du travail;
Mais attendu que le tribunal d'instance a écarté à bon droit les bulletins d'adhésion qui n'avaient pas été communiqués à l'employeur, dès lors qu'il avait estimé qu'un risque de représailles n'était pas établi; que, par ce seul motif, sans encourir les griefs du moyen, il a justifié sa décision; que le moyen n'est donc pas fondé;
Mais sur le second moyen:
Vu l'article L. 412-15 alinéa 3 du Code du travail;
Attendu que le jugement attaqué a condamné le syndicat CFDT aux dépens;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'en matière électorale, il est statué sans frais, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé;
Et attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 627, alinéa 1er, du nouveau code de procédure civile, la cassation encourue n'impliquant pas qu'il soit à nouveau statué sur le fond;

PAR CES MOTIFS
CASSE et ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné le syndicat CFDT aux dépens, le jugement rendu le 26 février 1992, entre les parties, par le tribunal d'instance d'Evreux;

(M. Kuhnmunch, Président – SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin et SCP Delaporte et Briard, Avocats)

Note

Cet arrêt marque-t-il une nouvelle dérive jurisprudentielle sur la preuve de l'existence de la section syndicale? On peut le craindre (cf. Syndicalisme Hebdo du 20.05.93 p. 14 et Cahiers sociaux n° 48 A 13).
La cour semble désormais considérer que le mode normal de preuve de l'existence de la section est la communication des bulletins nominatifs d'adhésion au juge et à l'empoyeur en vertu du principe du contradictoire. Jusque-là le risque de représailles semblait suffire en lui-même pour écarter la communication à l'employeur des noms des syndiqués; ici la cour exige que ce risque soit établi; à défaut le refus de communication entraîne l'annulation de la désignation.
Cette solution est de nature à accroître les difficultés de l'implantation syndicale dans les entreprises. Comme en l'espèce, le refus de communication à l'employeur entraînera l'annulation de la désignation, qui aura souvent elle-même pour conséquence la disparition de la section syndicale naissante.
En droit cette solution jurisprudentielle est contraire à deux principes essentiels. Elle est d'abord contraire à la liberté individuelle d'adhésion; quel salarié prendra le risque d'une telle adhésion dans un contexte d'hostilité patronale s'il sait que l'employeur en sera officiellement informé? Elle est ensuite contraire à la liberté syndicale d'organisation dans la mesure où les conditions légales de désignation étant remplies et constatées par le juge (présence d'adhérents) la désignation est néanmoins annulée au seul motif du refus de communiquer les noms à l'employeur.
Cet arrêt non publié au Bulletin de la Cour de cassation a-t-il seulement la valeur d'un arrêt d'espèce? Si tel est le cas, l'exigence d'une position de principe claire, respectueuse des principes sus-évoqués n'en est que plus urgente.

NÉGOCIATION – ACCORD DÉROGATOIRE. Conditions d'exercice du droit de veto

Cour d'appel de Colmar
23 novembre 1992
Syndicat CFDT de la Métallurgie du Haut-Rhin c/SA Automobiles Peugeot

Faits et procédure :
A la date du 22 janvier 1992 le syndicat CFDT, syndicat de la Métallurgie du Haut-Rhin, a assigné la société Automobiles Peugeot, Centre de production de Mulhouse, devant le juge des référés aux fins d'obtenir sous peine d'astreinte la remise par la défenderesse du texte de l'accord d'entreprise négocié et soumis à la signature des partenaires sociaux ainsi que le nom des organisations syndicales et de leur représentant signataire de l'accord.
Par ordonnance en date du 29 janvier 1992 le juge des référés du tribunal de grande instance de Mulhouse disait n'y avoir lieu à référé, déboutait le syndicat demandeur et le condamnait à payer à la défenderesse la somme de 2 000 F au titre de l'article 700 du NCPC, au motif qu'aucun trouble manifestement illicite n'était constitué.
Le syndicat CFDT a régulièrement interjeté appel contre cette ordonnance, il conclut à son infirmation et dans la mesure où l'accord d'entreprise controversé est entré en vigueur, demande à la Cour de constater que la procédure de référé était recevable, et qu'il était recevable à exiger la délivrance d'un exemplaire de l'accord ainsi que le nom des organisations et de leurs représentants signataires, l'attitude de la société Peugeot constituant un trouble manifestement illicite.
En outre il sollicite l'allocation de 5 000 F au titre de l'article 700 du NCPC.
L'appelant expose que son action était parfaitement fondée dès lors que la société Automobiles Peugeot lui a refusé des informations essentielles ce qui constitue une entrave à son droit de s'opposer à l'accord négocié par les partenaires sociaux. Qu'il importait qu'avant de signer le texte de la convention il soit en mesure de vérifier son contenu dès lors que l'autre partie pouvait le modifier unilatéralement ce qui s'était produit lors d'un négociation précédente en 1985, et que, par ailleurs, la mise en œuvre du droit de s'opposer à l'application de l'accord prévu par l'article L. 132-26 du code du travail nécessitait une connaissance précise de l'identité des signataires du document, l'opposition devant leur être notifiée dans un délai de huit jours à compter de la signature.
L'intimée conclut au rejet de l'appel, à la confirmation de l'ordonnance entreprise et à la condamnation de l'appelant à lui payer la somme de 5 000 F par application de l'article 700 du NCPC.
Elle fait valoir que le premier juge a à bon droit rejeté la demande dès lors qu'elle ne s'est rendue coupable d'aucune manœuvre illicite, qu'en effet il n'y a eu aucune modification du texte négocié, le syndicat ayant eu connaissance des termes de l'accord qui a été diffusé le 6 mars 1992 ; que s'agissant de la communication de l'identité des signataires, l'article L. 132-26 ne concerne pas les personnes physiques mais les organisations syndicales ; que les représentants syndicaux ont été informés oralement le 17 janvier 1992 de ce que la CGC avait signé l'accord ; enfin que l'appelant, qui ne s'est pas opposé à la mise en œuvre de la convention, cherche en fait à personnaliser le débat, ce qui nuit au climat social.

Sur quoi la Cour,
Vu l'ensemble de la procédure et les pièces régulièrement produites.
Il est constant que les organisations syndicales et la société Automobiles Peugeot ont négocié un accord d'établissement portant sur l'aménagement de l'horaire journalier de travail et que le projet d'accord a été transmis le 10 janvier 1992 aux sections syndicales qui étaient invitées à le signer jusqu'au vendredi 17 janvier 1992 à 16 heures au plus tard ;
A cette date deux représentants de l'appelant ont exigé de pouvoir consulter le texte de l'accord et d'obtenir de la direction de l'usine le nom des organisations signataires ainsi que celui de leurs représentants, ils ont été informés oralement de ce que la CFE/CGC avait signé ; ils ont protesté devant cet état de fait en se fondant sur les dispositions de l'article L. 132-26 du Code du travail.
Ce texte organise au profit des organisations syndicales représentatives un droit d'opposition qu'elles doivent exercer dans un délai de huit jours par écrit en le motivant, et en le notifiant aux signataires.
Le syndicat, pour pouvoir exercer normalement son droit, doit être en mesure de prendre connaissance du texte définitif de l'accord et du nom des signataires car seule une information complète lui permettra de prendre sa décision ; en l'espèce l'attitude de l'intimée n'était pas justifiée dans la mesure où son refus de communiquer le texte définitif pouvait légitimement faire craindre au syndicat CFDT que l'accord négocié avait été unilatéralement modifié, ceci d'autant plus que les pièces versées aux débats démontrent que la convention de 1985 avait subi des changements.
Par ailleurs dès lors que l'opposition est soumise à des conditions de forme et de délai il importe que le nom du signataire soit communiqué à l'appelant, l'information orale portant sur l'identité du syndicat signataire étant insuffisante à démontrer le pouvoir de la personne physique qui a signé, et même la sincérité du renseignement donné ;
C'est donc à tort que le premier juge a rejeté la demande, la rétention d'information imputable à l'intimée constituant un trouble manifestement illicite qui justifiait l'intervention du juge des référés, observation étant faite que la négociation sociale doit se faire dans la clarté et hors de toute suspicion ;
Ce recours sera en conséquence accueilli ;
Il serait inéquitable de laisser à charge du syndicat appelant les frais irrépétibles engagés par lui : il est fondé à obtenir la somme de 2 000 F par application de l'article 700 du NCPC ;

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant publiquement contradictoirement :
DÉCLARE l'appel régulier et recevable en la forme ;
Au fond :
INFIRME l'ordonnance entreprise dans toutes ses dispositions et statuant à nouveau :

DÉCLARE le syndicat CFDT de la Métallurgie du Haut-Rhin recevable et fondé en sa demande ;
DIT et JUGE que l'attitude de la société Automobiles Peugeot était constitutive d'un trouble manifestement illicite ;
En conséquence :
DIT et JUGE que le syndicat CFDT était recevable et fondé à exiger la délivrance d'un exemplaire du document soumis à signature ou à pouvoir consulter l'original dudit document ;
DIT et JUGE que le syndicat CFDT était fondé à exiger le 17 janvier 1992 d'avoir connaissance du nom des parties signataires et de l'identité des personnes signataires au nom desdites organisations ;
CONDAMNE l'intimée à payer à l'appelant la somme de 2 000 F par application de l'article 700 du NCPC ;
La CONDAMNE aux dépens de première instance et d'appel.

(M. Schmitt, faisant fonction de Président – Me Perrard, Me Harnist et Ackermann, Avocats)

Note

Cette décision est relative aux conditions d'exercice du droit de veto à l'entrée en vigueur d'un accord dérogatoire, sur le fondement de l'article L. 132-26 du Code du travail. Cet article prévoit qu'«à compter de la signature» d'un accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire, une ou plusieurs organisations syndicales non signataires peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de l'accord dans un délai de 8 jours, sous réserve d'avoir obtenu plus de 50 % des voix aux dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
Dans cette affaire, il s'agissait d'un accord dérogatoire sur le temps de travail négocié entre les organisations syndicales et Peugeot. Les délégués CFDT avaient demandé le texte définitif de l'accord et le nom des représentants de la ou des organisations l'ayant déjà signé. La direction avait refusé. Estimant alors que les conditions pour exercer son droit de veto n'étaient pas réunies, la CFDT avait saisi en référé le tribunal de grande instance.

Contrairement au tribunal de grande instance, la cour d'appel de Colmar a jugé que le défaut d'information imputable à la Société ne permettait effectivement pas au syndicat CFDT d'exercer, dans le respect des conditions de forme et de délai imposées par la loi, son droit d'opposition. Dès lors, il y avait trouble manifestement illicite.
L'exercice du droit d'opposition suppose effectivement une transparence entre les négociateurs, c'est-à-dire que les syndicats aient connaissance du texte définitif de l'accord et du nom de la ou des organisations syndicales ayant déjà signé l'accord.
Cette décision est d'autant plus intéressante que la loi du 31 décembre 1992 a «étendu» le droit d'opposition aux avenants à un accord qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages (art. L. 132-7 CT) (1).
Là aussi, pour que ce droit de veto puisse être effectivement exercé, certaines conditions de transparence entre les parties à la négociation devront être respectées.

(1) «Syndicalisme Hebdo» 25.02.93.

LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER. La preuve évidente d'une pratique habituelle et normale qui permettrait de déroger aux règles des articles L. 321-1 à L. 321-11 n'est pas rapportée dès lors qu'il y a contestation par le syndicat d'une telle pratique.

Cour d'appel de Rennes (Référé)
12 mai 1992
Société Timo-Breiz c/Syndicat CFDT de la Métallurgie de la Région brestoise

Exposé du litige et de la procédure d'appel

Dans le cadre du marché qu'elle détenait à l'Arsenal de Brest en vue de la refonte de sous-marins nucléaires français, la SARL Timo-Breiz avait selon contrat du 7 juin 1991 embauché Monsieur Jean Bronnec pour l'exécution de travaux de soudage.
Le contrat conclu pour une durée indéterminée, stipulait que ces travaux constituaient une tâche particulière et que leur achèvement serait une cause réelle et sérieuse, non fautive, de licenciement.
Monsieur Bronnec a été licencié le 14 octobre 1991. Estimant que seul un usage en vigueur au sein de l'Arsenal de Brest aurait pu autoriser l'employeur à passer outre aux dispositions de la loi sur le licenciement économique, le syndicat CFDT de la Métallurgie Région brestoise a saisi le juge des référés du tribunal de grande instance de Brest, pour qu'il soit dit que tout licenciement fondé sur la notion de fin de chantier devra respecter les règles de l'article L. 321-12 du Code du travail relatif au licenciement pour motif économique.
Par ordonnance du 7 novembre 1991 dont la société Timo Breiz a relevé appel, le juge des référés :
– a renvoyé au principal les parties à se pourvoir ainsi qu'il appartiendra devant la juridiction compétente ;
Mais dès à présent, vu l'urgence et par provision :
– s'est déclaré compétemment saisi à tous égards ;
– a constaté qu'il n'existe pas au sein de l'Arsenal de Brest d'usage autorisant qu'il soit dérogé aux dispositions de l'article L. 321-12 du Code du travail ;
– a fait en conséquence interdiction à la société Timo-Breiz de procéder à quelque licenciement que ce soit en se fondant sur la notion de fins de chantier, sauf à respecter en ce cas les dispositions de la loi relatives au licenciement pour motif économique ;
– a condamné la société Timo-Breiz au paiement des dépens et de 5 000 F par application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Moyens des parties

La société Timo-Breiz soulève en premier lieu l'incompétence du juge des référés civils, au motif que la demande concerne, non pas un conflit collectif du travail, mais la cessation d'un contrat individuel de travail, et qu'elle devait

donc être portée devant la juridiction prud'homale.
Elle estime aussi que le syndicat est dépourvu de qualité pour agir alors que le salarié licencié, dont l'intérêt individuel est seul en jeu, ne lui a pas donné mandat de le représenter et n'a même pas été avisé de son intention d'ester en justice.
Elle fait valoir, pour le surplus, que le contrat litigieux avait un caractère temporaire et a donc nécessairement pris fin à l'achèvement de la tâche pour laquelle l'embauche avait été réalisée.
Elle en déduit que le licenciement de Monsieur Bronnec ne répond pas à la définition légale du licenciement économique.
Elle précise que le point de savoir s'il restait néanmoins soumis aux règles de forme du licenciement économique, et notamment à la formalité préalable de la consultation du comité d'entreprise, suppose de vérifier s'il revêtait ou non un caractère normal au regard de la pratique habituelle de la profession.
Elle affirme sur ce dernier point que le recours aux contrats de chantier en matière de refonte de sous-marins nucléaires ainsi que leur rupture dès que le chantier arrive à son terme relèvent d'une pratique permanente.
Elle estime en tout cas que la question posée se rattachait à une contestation sérieuse et ne permettait donc pas au juge des référés de conclure à l'existence d'un trouble manifestement illicite, ou d'un danger imminent.
Aussi conclut-elle :
– à titre principal, à l'incompétence «rationae materiae» du juge des référés civils ;
– à titre subsidiaire, à l'irrecevabilité de la demande du syndicat CFDT ;
– à titre encore plus subsidiaire, à l'incompétence du juge des référés, pour cause de contestation sérieuse ;
– en tout cas, à la condamnation de l'intimé au paiement des dépens et de 3 000 F en remboursement de ses frais non recouvrables.
Le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Région brestoise sollicite la confirmation de l'ordonnance de référé et la condamnation de la société Timo-Breiz au paiement des dépens et de 5 000 F au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.
Il argue du caractère collectif du conflit dont il s'agit. Il invoque en ce sens la volonté du syndicat d'obtenir, indépendamment du cas particulier de Monsieur Bronnec, la réponse à un point de droit concernant tout le secteur d'activité de la sous-traitance en matière de réparation navale.
Il ajoute que la défense de l'intérêt général de la profession suffit à rendre sa demande recevable.
Il expose, sur le bien-fondé de sa prétention :
– que sa demande ne se heurte à aucune contestation sérieuse, puisque la preuve n'est à l'évidence par rapportée d'un usage ancien et local qui serait dérogatoire aux règles de forme du licenciement économique et qu'il n'existe pas de motif d'y apporter exception dans le secteur d'activité de la refonte des sous-marins nucléaires ;
– que dans l'hypothèse d'une contestation sérieuse, le juge des référés conservait néanmoins le droit de mettre fin à un trouble manifestement illicite ou d'empêcher la réalisation d'un dommage imminent, pouvant résulter du risque de transgression des règles de forme du licenciement économique édictées dans l'intérêt du salarié.
Dans le dernier état de ses écritures, le syndicat sollicite le rejet des débats, pour cause de tardiveté, de quatre pièces communiquées après l'ordonnance de clôture.
Pour plus ample exposé de la procédure ainsi que des fins et des moyens des parties, la Cour se réfère aux énonciations de la décision et aux conclusions.

Discussion

– Sur la communication de pièces :
Considérant que la requête porte sur quatre pièces que la société Timo-Breiz aurait communiquées selon le bordereau du 28 février 1992 postérieur de trois jours à l'ordonnance de clôture ;
Mais considérant que le bordereau dont il s'agit ne figure ni dans le dossier d'appel, ni dans le dossier des parties, ce qui met la Cour dans l'impossibilité d'identifier les pièces litigieuses et ne lui permet donc pas d'apprécier le bien-fondé de la demande tendant à ce qu'elles soient rejetées des débats.
– Sur l'appel :
Considérant que l'action a été introduite le 6 novembre 1991, à une date certes proche du licenciement de Monsieur Bronnec qui avait été engagé pour la réalisation de travaux de soudage ;
Que néanmoins le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Région brestoise n'est pas intervenu devant le juge des référés en faveur spécialement de ce salarié, mais au sujet de la détermination des règles applicables en matière de rupture des contrats de chantier conclus par la société Timo-Breiz dans le cadre du plan de refonte des sous-marins nucléaires «Inflexible» et «Foudroyant» et autres marchés de sous-traitance, exécutés à la DCAN de Brest ;
Que le litige se rapporte ainsi aux intérêts collectifs d'un groupe de salariés déterminé, en sorte que le Président du tribunal de grande instance s'est à juste titre déclaré compétent ;
Que le caractère collectif du conflit suffit aussi à justifier l'intervention du syndicat, peu important que celui-ci n'ait pas reçu mandat des salariés ou ne les ait pas individuellement avisés de son intention d'agir en justice. Considérant, selon les dispositions de l'article L. 321-12 du Code du travail, que sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif, les licenciements qui à la fin d'un chantier revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-11 du même Code édictées en faveur des salariés en cas de licenciement à motif économique ;
Que les parties ont une conception contradictoire de l'usage invoqué par la société Timo-Breiz pour passer outre aux dispositions de la loi sur le licenciement économique ;
Que l'appelante argue de la nature spécifique de la tâche confiée aux salariés dans le cadre du marché de refonte des sous-marins nucléaires et du caractère nécessairement temporaire et non renouvelable de leur embauche ;
Qu'elle indique que dans ce domaine le recours au contrat de chantier est fréquemment utilisé ;
Qu'elle fait également état de licenciements intervenus en 1987 dans le même secteur d'activité de Brest, sans observations de la part de l'inspection du travail sur le défaut de respect des formes du licenciement économique ;
Qu'elle invoque en outre deux décisions favorables à sa thèse rendues le 20 juin 1990 par le conseil de prud'hommes de Cherbourg ;
Considérant que le syndicat conteste au contraire la pratique des contrats de chantiers et l'existence d'un usage qui lors de la rupture des contrats souscrits à l'occasion du plan de refonte des S.N.C.E. permettrait de déroger aux règles protectrices des salariés, appliquées en fait à d'autres secteurs d'activité similaires se rattachant à la réparation navale et exploités par des entreprises sous-traitantes de la D.C.A.N. ;

Qu'il cite en ce sens l'avis donné le 23 octobre 1991 par l'inspecteur du travail de Brest, selon lequel il y aurait lieu, en l'absence d'usage, de respecter la procédure afférente aux licenciements économiques en cas d'impossibilité de reclassement des salariés concernés par la rupture des contrats de chantier litigieux ;
Considérant que la divergence de vues ainsi manifestée entre le syndicat CFDT et la société Timo-Breiz sur l'existence d'une «pratique habituelle» au sens de l'article L. 321-12 du Code du travail amène à conclure à une contestation sérieuse, alors surtout que les éléments d'appréciation tirés des deux cas de licenciement de 1987 et de la jurisprudence du conseil de prud'hommes de Cherbourg n'apparaissent pas suffisants pour définir l'usage invoqué par la société appelante ;
Que l'avis du ministre du Travail et de l'Emploi a d'ailleurs été sollicité le 12 novembre 1991 par le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Région brestoise ;
Considérant, néanmoins, que même en présence d'une contestation sérieuse, mais dans la mesure où, en l'état, la preuve évidente d'une pratique habituelle et normale qui permettrait de déroger aux règles des articles L. 321-1 à L. 321-11 du Code du travail n'est pas rapportée, le premier juge a pu à juste titre estimer utile de soustraire les salariés, dont le contrat expire de principe en fin de chantier, au dommage imminent et aux risques découlant de l'inobservation des règles du licenciement économique ;
Considérant que succombant en son recours, la société Timo-Breiz sera condamnée aux dépens ;
Qu'elle ne peut de ce fait bénéficier des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;
Que l'équité commande en revanche de faire droit à la nouvelle demande de l'intimé fondée sur le même texte, et de maintenir la condamnation au paiement de 5 000 F prononcée à ce titre par le premier juge.

PAR CES MOTIFS

DÉBOUTE le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Région brestoise de sa demande en rejet de pièces prétendument communiquées de façon tardive ;
CONFIRME l'ordonnance frappée d'appel ;
CONDAMNE la SARL Timo-Breiz aux dépens d'appel ;
La CONDAMNE à payer au syndicat CFDT de la Métallurgie de la Région brestoise une somme de 5 000 F en remboursement de ses frais non recouvrables exposés devant la Cour.

(M. Sene, Président – Me Dano et Me Gloaguen, Avocats)

Note

Voilà une bien intéressante décision pour le commentaire de laquelle nous renvoyons à Syndicalisme Hebdo du 12.11.92. p. 22, «Coup d'arrêt aux licenciements pour fin de chantier».
Soulignons-en toutefois le point essentiel : il ne peut y avoir de licenciement pour fin de chantier que si cela correspond à la pratique habituelle et à l'exercice régulier de la profession. La preuve d'un tel usage n'est pas rapportée en cas de contestation par le syndicat.

CONTRAT DE TRAVAIL. Rupture. Discrimination sexuelle. Licenciement nul.

Conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon 13 novembre 1991 Mme Baudry c/SA Recam Sonofadex

La procédure :
Suivant demande reçue au secrétariat-greffe le 22 avril 1991, Madame Baudry Isabelle a fait citer, devant la section commerce du conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon, la SA Recam Sonofadex, aux fins de contester la mesure de licenciement pour motif économique prise à son encontre et obtenir ainsi une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 40 000 F outre une indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile d'un montant de 2 000 F ;
L'affaire est venue en rang utile devant le bureau de conciliation à l'audience du 25 septembre 1991, à l'issue de laquelle une ordonnance a été prise par ledit bureau aux fins d'ordonner une production de pièces par la SA Recam Sonofadex ;
Aucune autre décision n'apparaissant, en l'état, nécessaire, le bureau de conciliation a donc renvoyé l'affaire au bureau de jugement pour examen au fond du litige, à l'audience du 25 septembre 1991 ;
Dans une correspondance en date du 29 mai 1991, la SA Recam Sonofadex a régulièrement transmis les documents réclamés ;
Après renvoi, l'affaire a finalement été fixée à l'audience du 2 octobre 1991, à laquelle, la cause appelée, les parties comparantes comme il est dit en tête du présent jugement ont été entendues en leurs dires, moyens de défense et conclusions ;
Puis l'affaire a été mise en délibéré au 6 novembre 1991 ;

Les faits et moyens des parties :
Madame Baudry a été embauchée par la SA Recam le 23 janvier 1989 en qualité de caissière ;
Le 14 mars 1991, elle reçoit une lettre de licenciement pour motif économique et le 21 mars, la société informe Madame Baudry de sa possibilité d'adhérer à une convention de conversion, qu'elle dispose d'un délai qui expire le 21 avril pour décider d'adhérer à cette convention et qu'elle est convoquée le 28 mars à l'ANPE ;
Le 22 mars, la société adresse un nouveau courrier à Madame Baudry en accusant réception du courrier de cette dernière en date du 19 mars par lequel elle demandait de bien vouloir annuler la procédure de licenciement engagée à son encontre puisqu'elle était enceinte ;
La société maintient les termes de son courrier du 14 mars et son licenciement pour motif économique ;
Madame Baudry écrit à son employeur le 25 mars l'informant de son impossi-

bilité de répondre à la convocation du fait de son hospitalisation et de son arrêt de travail;
Madame Baudry demande de plus amples informations auprès de l'Inspection du travail;
Le 2 mai, l'inspecteur du travail adresse un courrier auquel sont joints les procès-verbaux du comité d'entreprise;
Dans l'intervalle, le 22 avril, Madame Baudry a saisi le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir:

• Sur le licenciement:
– à titre principal, la nullité absolue du licenciement conformément à l'article L. 122-45 du Code du travail
– à titre subsidiaire:
* licenciement sans cause réelle et sérieuse et allocation de dommages et intérêts (6 mois de salaires)
* paiement des salaires jusqu'à la fin de la période de protection (état de grossesse)

• Autre demandes:
– paiement de majorations pour heures supplémentaires et incidence sur l'indemnité de congés payés
– remboursement des sommes prélevées sans droit pour le compte du comité d'entreprise
– indemnité pour procédure irrégulière d'un montant de 6 000 F
– article 700 du nouveau code de procédure civile: 2 000 F;

Motivation du conseil:
Sur l'incident d'audience:
Attendu que la société a dépêché à l'audience de conciliation un responsable régional auquel, en fin d'audience, fut remise une note relative aux règles à observer;
Attendu qu'à quelques jours de l'audience, Maître Villainne, avocat au barreau de Nantes, a sollicité par courrier le renvoi de cette affaire justifiant son indisponibilité; que ce renvoi a été accordé, l'audience étant fixée au 2 octobre 1991;
Attendu qu'au jour convenu, l'affaire fut appelée et retenue bien qu'aucune personne qualifiée ne se soit présentée pour représenter la société qui n'avait fait connaître aucun motif légitime d'absence;
Que Maître Villainne a prétendu représenter la société sans pouvoir fournir un quelconque motif qui aurait pu justifier l'absence de la société et motiver la seule représentation;
Qu'en conséquence, le conseil, en appliquant les règles de droit, n'a pas permis à Maître Villainne d'intervenir;
Que malgré ce refus, le conseil de prud'hommes n'a pas écarté les pièces de la société adressées par cette dernière dans le cadre de l'article R. 516-45 du Code du travail et de l'ordonnance rendue par le bureau de conciliation;
Que la comparution personnelle, sauf motif légitime laissé à l'appréciation de la juridiction, est obligatoire selon l'article R. 516-4 du Code du travail;
Attendu que, dans ces conditions, l'absence peut être considérée comme un commencement de preuve par écrit, en vertu de l'article 198 du nouveau Code de procédure civile qui trouve application devant les conseils de prud'hommes puisqu'il figure dans le livre 1er intitulé: «Dispositions communes à l'ensemble des juridictions»;
– Sur la nullité du licenciement:
Attendu que pour apprécier si le licenciement de Madame Baudry est nul, il y a lieu de se reporter à la lettre de licenciement pour en connaître le motif, et d'élargir la recherche de la cause du licenciement avec les éléments apportés par les parties;
Attendu que la lettre du 14 mars fait état de licenciement économique avec suppression du poste de caissière et remplacement par un homme, qui sera capable de faire le travail de la caisse, de vendeur ainsi que les travaux de mécanique;
Attendu que, parmi les pièces de Madame Baudry figurent deux annonces à 19 jours d'intervalle; que dans la première, du 11 avril, parue sur le n° 531 «Le Chouan», la société «France Auto Pièces recherche caissier vendeur, connaiss. pièces automobiles et mécanique "souhaitées"»;
Attendu que Madame Baudry occupait le poste de caissière, ce que personne ne peut contester; qu'elle faisait également de la vente, ce qui n'est pas plus contesté et voire même confirmé par une attestation de Monsieur Benet Bernard, chef de secteur de la société qui déclare qu'elle doit participer à la vente pour seconder son chef de vente, Monsieur Coutand;
Attendu que dans la deuxième annonce du 30 avril 1991 parue sur Télé Vendée, la formulation avait légèrement été modifiée; qu'en effet, la société recherchait: «Vendeur Pièces Auto, connaissance et pratique mécanique auto»; que le conseil ne manque pas d'observer que Madame Baudry avait, dans l'intervalle, soit le 22 avril, saisi le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement;
Attendu que Madame Baudry occupait ce poste depuis plus de deux ans;
Que si la société avait décidé d'une restructuration avec modification de poste, il lui appartenait, en premier lieu, de proposer à Madame Baudry cette modification, ce qui n'a jamais été fait; que Madame Baudry était en mesure de refuser si le poste ne lui convenait pas;
Attendu que si cette modification de poste avait vraiment eu lieu, ce qui n'est absolument pas démontré, l'annonce du 11 avril dit bien «connaissances pièces auto et mécanique souhaitées», ce qui ne veut pas dire indispensables; que Madame Baudry n'a jamais dit qu'elle ne pourrait pas ou voudrait pas effectuer quelques travaux mécaniques; que quand bien même elle ne connaîtrait pas le travail, il existe dans toute société de plus de 250 salariés, un budget réservé à la formation du personnel; que pour les entreprises de plus de 200 salariés, une commission de formation est obligatoire;
Attendu que, dans le cadre de l'article L. 516-45, le bureau de conciliation a rendu une ordonnance demandant:
– les avis de la commission de formation
– les procès-verbaux de comité d'entreprise traitant la formation
– le plan social de l'entreprise;
Attendu qu'à la lecture des documents reçus, il n'apparaît nulle part que la société se souciait de former son personnel dans le but d'une éventuelle transformation de poste pour lequel Madame Baudry aurait pu continuer son travail;
Attendu que lors des réunions du comité d'entreprise, le Président Directeur Général décline, de façon comminatoire et péremptoire, les décisions pour lesquelles aucun contredit ne peut être pris par les élus;
Qu'en effet, sur le procès-verbal du comité d'entreprise du 19 février 1991, le Président Directeur Général répond par la négative à toutes les possibilités inscrites au plan social du 8 février 1991, sauf aux contrats de conversion qui sont de plein droit;
Attendu que le conseil ne peut que constater, au vu des deux annonces dans les journaux locaux, du plan social et du procès-verbal du comité d'entreprise, qu'il s'agit bien de remplacer Madame Baudry par un homme, ainsi que 39 autres caissières;
Attendu que cette démarche est contraire aux directives de la communauté européenne 76/207 du Conseil du

9 février 1976, relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
Attendu que la République Française n'avait pas mis en œuvre de telles mesures, la Cour de Justice des communautés européennes, par un arrêt du 25 octobre 1988, a déclaré: «La République Française, en ne prenant pas dans les délais prescrits toutes les mesures nécessaires pour l'application complète de la directive 76/207, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la fonction, à la formation professionnelle et les conditions de travail, a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du Traité»;
Attendu que la Loi (n° 90.602 du 12 juillet 1990) a modifié le Code du travail et indique, dans son article L. 122-45 «Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe,...»;
Que ce même article, par la Loi (n° 85-10 du 3 janvier 1985, art. 24) stipule: «Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit»;
Attendu que le conseil déclare donc que le licenciement est nul et, par conséquent, de nul effet; que les demandes subsidiaires sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse et le défaut de procédure tombent de plein droit;
Sur les heures supplémentaires:
Attendu qu'à la lecture des bulletins de paie, apparaît un nombre d'heures total sans qu'aucune distinction des heures dites supplémentaires ouvrant droit à majoration ne soit faite;
Que le Code du travail dans son art. R. 143-2 précise: «que le bulletin de paie comporte obligatoirement:
– dans son article 5: «La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires... en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes...»;
Attendu qu'il convient d'en déduire, en vertu de cet article que toutes les heures ont été rémunérées au même taux; que, dans ce cas, il convient d'appliquer une majoration pour les heures ouvrant droit à cette majoration, soit au taux majoré prévu à l'article L. 212-5 du Code du travail;
Répétition de l'indu au profit du comité d'entreprise:
Attendu que Madame Baudry versait régulièrement une cotisation de 0,30% au financement du CE;
Que cette pratique est effectuée sur la base de l'article L. 432-11, 4e alinéa du Code du travail;
Que s'il est exact que cet article ne permet pas d'imposer à une minorité ce qui est appliqué par la majorité, il n'en demeure pas moins que même si Madame Baudry n'a pas signé son contrat de travail sur lequel cette disposition était prévue, elle a néanmoins accepté cette situation pendant plus de deux ans sans la dénoncer; que de ce fait, le conseil ne la suivra pas sur cette demande;
Sur l'article 700 du nouveau code de procédure civile:
Attendu que Madame Baudry a dû engager des frais pour faire valoir ses droits devant le conseil de prud'hommes, qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge;
Que le conseil lui accorde la somme de 1 500 F au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile;

PAR CES MOTIFS:

Le conseil de prud'hommes, statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DÉCLARE le licenciement de Madame Baudry nul et de nul effet.

CONDAMNE la SA Recam Sonofadex à payer à Madame Baudry une majoration pour les heures excédant 169 heures avec majoration de 10% au titre d'indemnité de congés payés.
Les invite, en conséquence, à régulariser leurs comptes sur cette base et à parvenir à un accord et dit qu'elles pourront revenir devant le conseil en cas de difficultés.

CONDAMNE la SA Recam Sonofadex à payer à Madame Baudry la somme de 1 500 F au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

DÉBOUTE Madame Baudry du surplus de ses demandes.

CONDAMNE la SA Recam Sonofadex aux entiers dépens.

(M. Clément, Président - M. Brunet, défenseur syndical et Me Villainne, Avocat.)

Cour d'appel de Poitiers (Ch. soc.)
13 mai 1992
SA Recam Sonofadex c/Mme Baudry

Débats:
A l'audience publique du 25 mars 1992,
Les conseils des parties ont été entendus en leurs conclusions et plaidoirie,
Puis l'affaire a été mise en délibéré au 6 mai 1992, prorogé au 13 mai 1992,
Ce jour a été rendu contradictoirement et en dernier ressort l'arrêt dont la teneur suit:
Madame Baudry était embauchée par la SA Recam, le 23 janvier 1989, en qualité de caissière.
Le 14 mars 1991, la société Recam lui notifiait une mesure de licenciement économique et le 21 mars, elle l'invitait à adhérer à une convention de conversion. Par lettre du 18 mars, Madame Baudry demandait l'annulation de la procédure de licenciement en raison de son état de grossesse et la société maintenait la décision de licenciement.
Madame Baudry a saisi le conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon pour faire constater la nullité et son licenciement et obtenir les indemnités légales et des dommages et intérêts.
Par jugement du 13 novembre 1991, le conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon a déclaré le licenciement de Madame Baudry nul et de nul effet et a dit que les parties feraient leurs comptes revenant devant le conseil en cas de difficultés.
La société Recam Sonofadex a régulièrement relevé appel du jugement.
A l'appui de son appel, elle expose qu'elle a dû procéder début 1991 à un licenciement économique collectif portant sur des postes de caissières.
Après avoir consulté le comité d'entreprise et l'inspection du travail, il a été décidé de procéder à douze licenciements par lettre du 14 mars 1991, c'est alors que Madame Baudry a fait part de son état de grossesse.

Le licenciement étant lié à une restructuration, la société Recam maintenait sa position.
Le licenciement d'après l'employeur était parfaitement justifié. En effet Recam gère des magasins de pièces détachées automobiles et il a été décidé la suppression du poste de caissière pour mettre à la place des employés polyvalents qui pourraient à la fois tenir la caisse et faire des petites interventions sur les véhicules.
Or Madame Baudry ne pouvait pas être occupée à temps plein par son emploi de caissière et n'était pas intéressée par la mécanique.
L'état de grossesse de Madame Baudry permettait le licenciement puisque le contrat de travail ne pouvait être maintenu, le poste de caissière était supprimé.
Madame Baudry a par ailleurs formé une demande sur des heures supplémentaires, mais elle bénéficiait d'une convention de forfait et ne peut dès lors réclamer davantage.
Enfin, le prélèvement sur le bulletin de salaire de 0,30% pour financer le comité d'entreprise a été décidé par le comité et dès lors, l'employeur se doit d'appliquer cette décision.
La procédure de licenciement ayant été menée de manière régulière, Madame Baudry doit être déboutée de toutes ses demandes.
Madame Baudry de son côté a formé appel incident du jugement.
A titre principal, elle rappelle que le licenciement collectif qui a frappé douze salariées caissières a été décidé en violation de l'article L. 122-45 qui précise qu'aucune mesure de licenciement ne peut être prise en raison du sexe du salarié. En l'espèce, la société Recam a cherché à remplacer ses caissières par des vendeurs au motif que les femmes ne pouvaient pas faire un certain nombre d'interventions.
On a passé une annonce pour remplacer Madame Baudry afin de trouver un vendeur et Monsieur Ricur qui a été engagé s'est vu confier les tâches qu'avait Madame Baudry. Pour les quelques travaux mécaniques complémentaires, Madame Baudry aurait pu les effectuer avec un minimum de formation qu'on ne lui a pas proposée.
Au surplus, Madame Baudry a fait connaître son état de grossesse dans les quinze jours suivant son licenciement.
L'employeur est tenu d'annuler le licenciement sauf «faute grave de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat».
En l'espèce, la faute grave n'est pas alléguée et il a déjà été expliqué que le poste de travail n'était pas supprimé.
Elle demande sa réintégration. Enfin à titre subsidiaire, le critère économique du licenciement n'est pas établi.
Madame Baudry avait une tâche polyvalente, caissière, vendeuse, entretien et surveillance du magasin. Elle a été remplacée et l'effectif global du magasin est resté le même. L'employeur n'a fait aucune tentative de plan social passant par des actions de formation par exemple, pour éviter les licenciements.
Les conditions du licenciement économique ne sont donc pas remplies.
De plus, elle maintient ses demandes initiales pour des heures supplémentaires non rémunérées et en répétition de sommes retenues à tort pour le fonctionnement du comité d'entreprise.

Motifs de la décision

Sur l'analyse du licenciement de Madame Baudry
Attendu que Madame Baudry était engagée le 22 janvier 1989 en qualité de caissière ; qu'elle avait la responsabilité de la caisse et qu'elle devait aussi faire le nettoyage du magasin et aider à la mise en rayon et à l'étiquetage des marchandises ; qu'elle faisait l'objet d'un licenciement pour motif économique par lettre recommandée en date du 14 mars 1991 ; que cette lettre était ainsi rédigée :
« Compte tenu du faible taux de clientèle dans le magasin de la Roche-sur-Yon, nous sommes amenés à restructurer ce point de vente.
Votre poste de caissière sera supprimé et votre remplacement sera assuré par un homme qui sera capable de faire le travail de la caisse, de vendeur ainsi que les travaux mécaniques d'atelier...
Vous bénéficierez pendant un an d'une priorité de réembauchage. »
Que par la suite, il était proposé une convention de conversion ;
Attendu que l'employeur a donc entendu se situer sur le terrain du licenciement économique ; qu'il appartient de rechercher d'une part si l'employeur avait effectivement à faire face à une situation économique difficile et s'il a effectivement procédé à une restructuration en supprimant un emploi ;
Qu'afin de permettre à la cour de vérifier la réalité du motif économique du licenciement, l'employeur verse d'une part le contenu des réunions du comité d'entreprise et le double des correspondances adressées à l'inspection du travail et d'autre part un relevé mensuel du nombre de clients ayant fréquenté l'établissement de La Roche-sur-Yon au cours des derniers mois avant le licenciement ;
Que les premiers documents cités ne sont pas probants car ils sont établis unilatéralement par l'employeur et que le relevé du nombre des clients ne fait pas apparaître une baisse significative de la clientèle mais reflète des variations selon les périodes de l'année ;
Attendu que l'entreprise Recam qui a une activité importante et diversifiée sur le plan national n'amène aucun élément pour justifier de la situation d'ensemble ;
Attendu qu'elle ne prouve pas réellement qu'elle ait été placée devant la nécessité de licencier des salariés pour transformation d'emploi ;
Qu'en effet, il ressort tant de son contrat que d'une attestation versée que Madame Baudry n'exerçait pas qu'une fonction de caissière mais entretenait les locaux, faisait du travail de rangement et de manutention, surveillait le magasin et accueillait les clients ; que la personne qui l'a remplacée, Monsieur Ricur est mentionné comme vendeur et que si d'après son contrat il faisait quelques réparations ou montages, il n'en reste pas moins qu'il exerçait essentiellement les activités de Madame Baudry et qu'il travaillait en même temps que deux autres mécaniciens qui pouvaient effectuer les réparations nécessaires ;
Que contrairement à la thèse présentée par l'employeur, Madame Baudry n'était pas monovalente et qu'elle a été remplacée dans son poste par un salarié ayant la même qualification qu'elle-même ;
Que manifestement l'employeur n'a pas cherché soit à redistribuer le travail entre ses salariés pour aboutir à une meilleure efficacité, soit à proposer à Madame Baudry un complément de formation et que la restructuration a consisté à remplacer des femmes par des hommes sans que l'employeur prouve qu'il s'agissait d'une décision nécessaire en raison de difficultés économiques ;
Que l'apparent motif économique donné par l'employeur ne permet pas d'affirmer comme l'ont dit les premiers juges que le licenciement de Madame Baudry a été fondé uniquement sur une discrimination sexuelle dans la mesure où la rédaction de l'article L. 122-45 exige que ce soit le seul motif de licenciement, élément qui en l'espèce n'est pas prouvé ; mais qu'en tout cas, s'agissant

d'un licenciement économique non fondé, il n'y avait pas impossibilité de continuer le contrat de travail;
Attendu en conséquence que, l'existence d'une faute grave n'étant pas en cause, lorsque Madame Baudry a fait connaître son état de grossesse dans les règles exigées par l'article L. 122-25-2, l'employeur était légalement tenu d'annuler la mesure de licenciement prise;
Que le licenciement se trouve donc à la fois entaché de nullité comme ayant été décidé malgré un état de grossesse et dénué de cause réelle et sérieuse;
que l'article L. 122-30 ne prévoit pas expressément la réintégration; que la jurisprudence applicable en a déduit que la réintégration ne pouvait être ordonnée avec le prononcé d'une astreinte; qu'étant demandée par Madame Baudry, elle sera décidée à titre principal mais qu'à titre subsidiaire, il sera fixé des dommages et intérêts;
Que l'article L. 122-30 prévoit également la condamnation de l'employeur à verser les salaires qui auraient été dus jusqu'à la fin de la période de protection, soit quatre semaines après la fin de son congé de maternité; que cette condamnation sera prononcée; que la demande subsidiaire de 40 000 F de dommages et intérêts est tout à fait fondée, Madame Baudry étant en droit de bénéficier de l'article L. 122-14-4;
Sur le paiement des heures supplémentaires
Attendu que comme l'a à juste titre relevé le conseil de prud'hommes, le bulletin de paye ne fait pas apparaître la différence de taux horaire entre les heures normales et les heures supplémentaires; mais que l'employeur soutient qu'effectivement il y a une convention de forfait et qu'un calcul rapide démontre que par exemple pour février 1991, Madame Baudry a effectivement été rémunérée sur la base du SMIC, comme prévu sur son contrat de travail, plus douze heures supplémentaires avec une majoration de 25%, soit un total de 5 880 F brut; que les droits de Madame Baudry ont été respectés et que sa demande est mal fondée;
Sur les sommes dues au titre de la cotisation pour le comité d'entreprise
Attendu qu'il peut être décidé par le comité d'entreprise d'une participation financière à son fonctionnement; qu'en l'espèce, elle était fixée à 0,30% et que bien sûr elle est facultative;
Que Madame Baudry a eu connaissance de ce prélèvement dans son contrat de travail, qu'elle l'a accepté et que par la suite, elle n'a jamais formé de réclamation; qu'elle aurait pu demander à tout moment à faire cesser cette contribution mais qu'elle est mal fondée à en demander la restitution;
Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame Baudry, l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer; qu'il lui sera alloué 3 000 F de ce chef tant pour ses frais en première instance qu'en cause d'appel;

PAR CES MOTIFS,
La Cour,
RÉFORME le jugement déféré en statuant à nouveau,
CONSTATE la nullité du licenciement fait par la société Recam Sonofadex à l'égard de Madame Baudry comme ayant été fait en période de grossesse médicalement déclarée, hors les cas autorisés par l'article L. 122-25-2,
ORDONNE la réintégration de Madame Baudry dans son emploi antérieur ou un emploi équivalent dans le mois suivant le prononcé de l'arrêt et à défaut de réintégration, condamne l'employeur à lui verser 40 000 F d'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse,
CONDAMNE l'employeur à verser à Madame Baudry les salaires qu'elle aurait dû percevoir pendant la période de protection soit jusqu'à quatre semaines après la fin normale de son congé maternité, déduction faite de ce qu'elle a pu percevoir au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale,
DÉBOUTE Madame Baudry de ses autres chefs de demande,
CONDAMNE la société Recam Sonofadex à lui régler 3 000 F sur le fondement de l'article 700 du NCPC pour l'ensemble des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer,
CONDAMNE la société Recam Sonofadex aux dépens de première instance et d'appel.

(M. Cheveau, Président – Me Villainne et Me Frezouls substituant Me Rivaillon, Avocat)

Note

Les décisions du conseil de prud'hommes et de la cour d'appel dans cette affaire méritent une attention particulière en ce qu'elles concernent le traitement judiciaire de la discrimination hommes/femmes.
Les faits essentiels se résument en un licenciement collectif pour motif économique de douze femmes caissières dans un magasin de pièces détachées automobiles et leur remplacement par des hommes «employés polyvalents» qui d'après la direction «pourraient à la fois tenir la caisse et faire des petites interventions sur les véhicules». S'agissant de la salariée partie dans cette procédure, la cour constatera qu'elle a été remplacée dans son poste par un salarié ayant la même qualification et étant enceinte au moment du licenciement a fait connaître son état de grossesse dans les règles exigées par l'article L. 122-25-2 qui prévoit en ce cas que le licenciement est annulé.
L'intérêt de ces décisions tient au fait que l'action n'a pas été engagée exclusivement, comme c'est trop souvent le cas, sur le terrain de l'absence de cause réelle et sérieuse mais sur le terrain qui s'imposait en l'espèce de la nullité du licenciement et de la réintégration.
L'action sur le fondement de l'article L. 122-45 paraissait particulièrement pertinente. S'agissant d'une discrimination directe à l'égard des femmes à la fois évidente et facile à caractériser en fait, la pleine application de l'article L. 122-45 devait être recherchée. Rappelons que cet article dispose «... aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son origine, de son sexe...» et ajoute «Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit». S'agissant de la discrimination en raison du sexe cette interdiction est confortée par l'article L. 123-1 du code qui figure au chapitre relatif à l'égalité professionnelle.
C'est sur le fondement de l'article L. 122-45 que le conseil de prud'hommes annule le licenciement sans toutefois tirer toutes les conséquences de cette nullité en termes de continuation du contrat et réintégration.
La cour d'appel de Poitiers en revanche va écarter la nullité sur ce fondement en retenant une interprétation ambiguë dans sa formulation des conditions d'application de l'article L. 122-45. Cette mise hors jeu de l'article L. 122-45 en pareille hypothèse illustre les difficultés persistantes de la mise en œuvre judiciaire du principe de non-discrimination. Certes la cour de Poitiers retient un autre fondement à la nullité du licenciement, l'article L. 122-25-2 (grossesse), mais c'est pour préciser immédiatement que la réintégration ne peut être obtenue en la matière en raison de l'interprétation de l'article L. 122-30 donnée par la chambre sociale de la Cour de cassation.Ce passage d'un texte à l'autre permet à la Cour d'échapper à l'exigence de réintégration qui résulterait d'une pleine application de l'article L. 122-45. Mais en droit ce raisonnement ne résiste pas à l'examen car le licenciement en raison de la grossesse est aussi un licenciement en raison du sexe. Telle est l'analyse que retient la C.J.C.E. dans un arrêt du 8 novembre 1990 (Aff. C. 177-88, Mme Dekker, Dalloz 1992 som. p. 288). Dès lors l'article L. 122-45 a également vocation à s'appliquer en cas de grossesse.

ACCIDENT DU TRAVAIL. Inaptitude. Cause principale antérieure. Application de la législation spécifique. Oui.

Cour de cassation (Ch. soc.)
4 février 1993 (P.+ F.)
M. Vidalle c/ Coopérative d'élevage et d'insémination artificielle bovine

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :
Vu les articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail ;
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Vidalle, employé en qualité d'inséminateur par la société Coopérative d'élevage et insémination artificielle bovine, a été victime, le 5 octobre 1981, d'un accident du travail à la suite duquel il a bénéficié de prescriptions de repos ; que le médecin du travail a fait connaître à l'employeur, le 2 février 1983, que M. Vidalle était désormais inapte à son emploi habituel ; que la société a licencié le salarié, par lettre du 28 juin 1984, pour inaptitude physique à exercer ses fonctions et a, sur la réclamation de celui-ci, refusé de lui verser des indemnités de rupture ; qu'estimant que son inaptitude était due à l'accident du travail survenu le 5 octobre 1981, M. Vidalle a alors attrait la société devant la juridiction prud'homale pour lui réclamer des indemnités de rupture et des dommages-intérêts en application des articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail ;
Attendu que, pour dire que la rupture du contrat de travail n'était pas imputable à l'employeur et débouter M. Vidalle de ses demandes d'indemnités en application des articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail, la cour d'appel, après avoir relevé que le salarié avait été victime d'un accident du travail le 5 octobre 1981 et que les lésions qui en étaient résultées étaient consolidées à la date du 15 septembre 1982, a retenu que l'impossibilité de reprendre le travail à compter de cette date était liée à la maladie lombaire dont M. Vidalle souffrait antérieurement à l'accident de travail et, par suite, que la coopérative était fondée à rompre le contrat la liant à M. Vidalle, compte tenu de l'inaptitude physique de ce dernier à tenir l'emploi pour lequel il avait été engagé ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses propres constatations que l'inaptitude physique du salarié à exercer son emploi était due en partie à l'accident du travail dont il avait été victime le 5 octobre 1981, ce qui avait pour conséquence de rendre la rupture imputable à l'employeur et d'entraîner l'application des dispositions des articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail, la cour d'appel a, par refus d'application, violé ces textes ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la deuxième branche du premier moyen, ni sur le deuxième moyen :
CASSE et ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 janvier 1989, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt, et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

(M. Kuhnmunch, Président - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocat)

Note

Par l'arrêt reproduit ci-dessus, la Cour de cassation prend une nouvelle position de principe en ce qui concerne la protection des victimes d'accidents du travail (1).
Un salarié qui souffre par ailleurs d'une maladie lombaire est victime d'un accident du travail lui provoquant une hernie discale. Suite à la consolidation décidée par la Sécurité sociale, le salarié essaie de reprendre le travail mais rechute. Son médecin du travail finit par le déclarer inapte et l'employeur le licencie sans respecter la procédure spécifique et sans lui verser d'indemnité.
Le salarié saisit le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel qui le déboutent au motif que l'expert a déterminé que la principale cause à son inaptitude est à rechercher dans la maladie lombaire et non dans l'accident du travail. A tort dit la chambre sociale qui affirme que dès lors que l'inaptitude physique du salarié est due en partie à l'accident du travail, il convient d'appliquer la législation spécifique aux victimes d'accident du travail. Cette législation ne peut être écartée que par la preuve que l'inaptitude est totalement étrangère à l'accident.

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

SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

Accidents du travail

La loi n° 93-121 du 27.01.93 portant diverses mesures d'ordre social (J.O du 30.01.93) est décidément bien copieuse (1): elle apporte aussi des modifications en matière d'accidents du travail.

• **Accident du travail-accident de circulation** – Le nouvel article L.455-1-1 du code de la sécurité sociale permet aux salariés victimes de tels accidents, impliquant «un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise» d'obtenir une indemnisation complémentaire à la réparation forfaitaire existant en matière d'accidents du travail. Ce texte leur ouvre ainsi le bénéfice de la loi du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation (2).

• **Champ d'application de la législation accidents du travail** – Il est étendu à l'ensemble des personnes visées à l'article L.311-3 du code de la sécurité sociale. Sont ainsi couverts depuis le 1er janvier 1993 les vendeurs par démarchage à domicile non immatriculés au registre du commerce ou au registre spécial des agents commerciaux. Pour ce qui est des assistantes maternelles et des personnes accueillant à leur domicile, à titre onéreux, des personnes âgées et handicapées, un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions dans lesquelles elles pourront bénéficier de la législation en matière d'accidents du travail.

• **Préretraités tuteurs** – Le nouvel article L.412-10 du code de la sécurité sociale prévoit que les salariés bénéficiant d'une convention FNE de préretraite progressive sont couverts contre le risque d'accident du travail lorsqu'ils exercent hors du temps de travail rémunéré des activités de tutorat figurant dans un avenant au contrat de travail.

• **Droit d'information en cas d'accident du travail** – La victime d'un accident du travail a désormais le droit d'obtenir communication du rapport d'enquête que peut établir la CRAM, sans que des motifs tirés du secret de la vie privée ou du secret en matière industrielle puissent lui être opposés (nouvel article L. 455-3 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, la loi institue la possibilité d'une assurance facultative couvrant les risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle au bénéfice des bénévoles d'organismes entrant dans le champ d'application de l'article 200 du code général des impôts. D'autres dispositions concernent la reconnaissance des maladies professionnelles.

(1) Voir Action juridique n° 99.

(2) Action juridique consacrera prochainement un article à cette question.

Circulaires ministérielles

Action juridique offre aux abonnés qui en font la demande:

– la circulaire CRIM 92.18/E2 du 30.11.92 du ministre de la Justice concernant la mise en œuvre des dispositions relatives au repos dominical des salariés;

– la circulaire DRT 93/9 du 17 mars 1993 du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle relative à la mise en œuvre du décret 92/1323 du 18.12.92 sur le contrôle de la durée du travail.

Plans sociaux

Depuis la loi du 27.01.93 (voir Action Juridique n° 99, p.25), l'autorité administrative peut constater la carence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1. Cette constatation se fait au moyen d'une notification, au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement. L'article R. 321-5 modifié par le décret n° 93-631 du 26 mars 1993 (J.O du 28.03.93) précise que ce délai de huit jours court à compter de la date de réception de la notification du projet de licenciement. En outre, le constat de carence est adressé à l'employeur par lettre recommandée ou remis en main propre contre reçu. Une copie du constat est simultanément envoyée par lettre simple au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Apprentissage

Le décret n° 93-316 du 16 mars 1993 (J.O du 12.03.93) vient compléter la loi du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage. Sans entrer dans le détail de toutes les modifications opérées (modalités d'agrément de l'entreprise par exemple) quelques-unes méritent d'être soulignées. Ainsi, la durée des contrats conclus en vue de la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long est portée à 3 ans lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme (article R. 117-6 modifié). De même, la durée du contrat peut être réduite ou allongée pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti. Toutefois cette durée ne peut ni être inférieure à 1 an , ni supérieure à 3 ans et nécessite une autorisation (nouvel article R. 117-7-3).

Désormais, le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années de l'apprentissage et non plus pour chacun des semestres (article R. 117-12 modifié).

Contrat de travail, maladie et inaptitude physique

Faisant suite aux lois du 12 juillet 1990 et 31 décembre 1992, une circulaire DRT n° 93/11 du 17 mars 1993 traite des incidences de la maladie et de l'inaptitude physique sur le contrat de travail. Dans un premier temps l'administration précise la portée du principe de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap. Puis elle fait le point sur la jurisprudence en matière de licenciement des salariés en cas d'absence prolongée ou répétée pour maladie. Enfin, la dernière partie du texte traite de la situation des salariés devenus inaptes à leur emploi. La circulaire insiste notamment sur l'étendue et la mise en œuvre de l'obligation de reclassement instituée par la loi du 31.12.92.

Rappelons que l'employeur doit désormais proposer au salarié devenu inapte un emploi adapté à ses capacités en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois, et s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Recrutement et libertés

Une circulaire DRT 93/10 du 15 mars 1993 commente les nouvelles dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles issues de la loi du 31 décembre 1992 (voir Action juridique n° 99, p.22). Elle rappelle notamment que les candidats et les salariés doivent être informés, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement et d'évaluation utilisées à leur égard. La circulaire estime souhaitable que cette information se fasse au moyen d'un écrit, bien que la loi ne dise mot là-dessus.

Sur l'obligation de pertinence des techniques utilisées au regard de la finalité poursuivie, l'administration considère que si la loi n'institue pas un principe de validité scientifique des méthodes elle exige un «degré raisonnable de fiabilité». Le recours à des techniques présentant une marge d'erreur importante ne serait pas conforme à l'obligation de pertinence. Au final il appartiendra au juge d'apprécier.

La circulaire insiste également sur l'information et la consultation du comité d'entreprise en cette matière. Elle justifie aussi pourquoi, en cas d'atteinte aux droits et libertés, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes: l'enquête menée dans l'entreprise a servi «de phase de conciliation».

Réponses à vos questions

Lettre de convocation à l'entretien préalable

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit préalablement le convoquer à un entretien (art. L. 122-14 du Code du travail). La convocation doit être faite par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit préciser la date, le lieu, l'heure de l'entretien ainsi que le droit pour le salarié de se faire assister par un membre du personnel ou par un conseiller du salarié lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise. Cette convocation doit aussi indiquer l'objet de l'entretien. Qu'est-ce à dire? Cela signifie que la lettre doit, sans ambiguïté, informer l'intéressé qu'un licenciement est envisagé à son égard. Par contre, l'employeur n'a pas à indiquer les raisons de la mesure projetée: aucune obligation de motivation n'existe au stade de la convocation à l'entretien préalable (Cass.soc. 4 novembre 1992, Bull. n° 530, p. 335).

Syndicat et déclaration de créance: nécessité d'un mandat

Lorsqu'un syndicat effectue une déclaration de créance pour le compte d'un salarié dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, doit-il justifier d'un mandat? Bien sûr, répond la Cour de cassation (Cass. com. 15 octobre 1991, Bull. IV n° 297, p. 206).
En effet, la demande d'admission de créances adressée au syndic équivaut à une demande en justice. Dès lors, «quiconque entend représenter ou assister une partie en justice doit justifier qu'il en a reçu le mandat ou la mission et ce, par écrit».
Que doit contenir ce mandat? Il doit préciser l'identité du mandant (le salarié), du mandataire (le syndicat) et l'objet (la déclaration de créance).
En pratique, ce document doit être joint à la déclaration de créance.
Attention: le défaut de mandat entraîne de lourdes conséquences pour le salarié. La déclaration de créance est nulle et la créance est éteinte (arrêt précité).

Congés payés. Indemnité. Période de référence

Tout salarié à droit à un congé annuel payé s'il a été occupé pendant au moins un mois de travail effectif au cours de l'année de référence (art. L.223-1 et L.223-2). Celle-ci va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (art. R. 223-1). Lorsque le contrat de travail est rompu, le salarié reçoit une indemnité correspondant aux congés payés non pris (art. L.223-14). Par exemple, si un salarié est engagé le 7 avril et licencié le 15 mai, il a travaillé plus d'un mois et a par conséquent droit à l'indemnité. Jusque-là pas de problème. Mais s'il a travaillé du 7 mai au 15 juin? A-t-il droit à l'indemnité? Et bien non. En effet, l'ouverture du droit à congés payés s'apprécie pour chaque année de référence (Cass.soc. 12 novembre 1992). Dans le cas d'espèce, le salarié avait travaillé moins d'un mois pour chacune des années. Donc, il n'avait droit à rien... Cette solution laisse songeur même si elle n'est que l'application littérale des textes. Qu'il nous soit cependant permis de faire remarquer que très souvent les applications littérales ou «strictes» des textes en droit du travail aboutissent à des positions contraires au but même des textes en question.

Plan de cession. L.122-12. Date d'appréciation du changement d'employeur

A quelle date s'apprécie l'application de l'article L.122-12, c'est-à-dire le changement d'employeur, lorsque ce dernier intervient dans le cadre d'un plan

de redressement? Est-ce à la date du jugement arrêtant le plan de cession?
En principe, la modification dans la situation juridique de l'employeur s'effectue à la date de passation des actes nécessaires à la cession et non à la date du jugement (Cass.com. 26 janvier 1993). Il en irait autrement si le tribunal de commerce décidait du transfert des biens et droits. Ce n'était pas le cas dans l'espèce en cause. Le tribunal avait simplement autorisé l'administrateur à confier au cessionnaire la gestion de l'entreprise dès le prononcé du jugement. Dès lors, le salarié qui avait démissionné après le jugement mais avant la passation des actes nécessaires à la cession devait s'adresser au cédant pour obtenir le paiement de diverses indemnités qui lui étaient dues (arrêt précité).

QUELQUES CHIFFRES UTILES

• SMIC horaire (au 01.06.1993)	34,06 F
• SMIC mensuel (au 01.06.1993)	5 756,14 F
• Minimum garanti (au 01.06.1993)	16,87 F
• Plafond de Sécurité sociale	12 610 F
• Indice des prix INSEE national mars 1993 (*)	107,6
• Taux d'intérêt légal poru 1993	10,40%
• Taux de compétence des conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1993	18 900 F

(*) Nouvel indice INSEE : base 100, année 1990

BON D'ABONNEMENT

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Bureau distributeur .....

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an

Tarif normal : ..... 256 F ☐

Tarif adhérents CFDT : ..... 225 F ☐

Jumelé avec le code des fonctions publiques : ..... 521 F ☐

Pour les adhérents CFDT, indiquer la fédération : .....

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

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

Vente au numéro

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

Pour s'abonner: tarifs en 1993

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

Pour renouveler son abonnement

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

En cas de changement d'adresse

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

Service gratuit de copie de document

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

Service réponses à vos questions

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

Service classement Action Juridique

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

«Vos droits» sur Minitel: 3615 - CFDT

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